



CHSCT Emprises Parisiennes de France Télévisions

Expertise demandée par le CHSCT selon les dispositions de l'article
L4614-12 du Code du Travail

Rapport d'expertise portant sur les impacts sur les conditions de travail des changements consécutifs au déploiement des dispositions relatives au temps de travail de l'accord collectif d'entreprise du 28 mai 2013

22 avril 2014

Experts

Brice Guillotin

Mickaëlle Lantin-Mallet

Vincent Reynal

Cécile Sanchez

Roudhab Tenachi

Conseil, Étude et Développement Appliqués aux Entreprises et aux Territoires
Scop Cédaset

Société coopérative au capital variable minimum de 52.425 €

RCS Paris 347 594 970 – Siège social : 23, rue Yves Toudic – 75010 Paris

Tel : 01 45 81 12 57

Assurance Responsabilité Civile Activités de Services : contrat ALLIANZ n° 44467353

TVA intracommunautaire : FR 02 347 594 970 00068

www.cedaet.fr

Table des matières

I. PRESENTATION DE LA MISSION	5
1. LA DEMANDE DU CHSCT	6
1.1. Contexte et historique de la demande	6
1.2. Les enjeux de la demande	7
2. LA METHODE D'INTERVENTION ET INVESTIGATIONS REALISEES	9
3. LES CONDITIONS DE REALISATION DE L'EXPERTISE	12
II. DIAGNOSTIC CONCERNANT LES POPULATIONS « ELIGIBLES » AU FORFAIT JOUR ..	13
1. LE CAS DES EQUIPES TECHNIQUES DES REPORTAGES ET DES MOYENS DES REDACTIONS NATIONALES, DES JRI ET REDACTEURS	14
1.1. Le forfait jour : dispositif légal et champ d'application	15
1.1.1. Genèse du dispositif légal	15
1.1.2. Dérives observées dans la mise en œuvre du forfait jour	16
1.1.3. Non conformité du forfait jour à la charte sociale européenne	16
1.1.4. Conditions de validité du forfait jour	17
1.2. Le forfait-jour du nouvel accord de France Télévisions respecte-t-il la loi et les normes constitutionnelles ?	20
1.2.1. La question de l'éligibilité : conditions d'éligibilité des techniciens et journalistes au forfait jour selon l'Accord France Télévisions	21
1.2.2. L'accord France Télévisions est-il à même de garantir le droit à la santé et au repos des salariés ? Conformité du texte de l'accord aux exigences constitutionnelles relatives au droit à la santé et au repos	22
1.2.3. Commentaires	25
1.3. Un travail fragmenté, déqualifié : autonomie et droit à la santé et au repos à l'épreuve des conditions de travail observées	27
1.3.1. Intensification du travail, augmentation des amplitudes horaires, accentuation de la pénibilité du travail : des conditions de travail qui ne garantissent pas le droit à la santé et au repos	29
1.3.2. Un mouvement de déqualification accélérée des métiers : l'autonomie des techniciens et journalistes en question	35
1.3.3. Le forfait jour, un choix sous la contrainte ? Un accord clivant	40
1.4. Examen des modalités d'application. Deux études de cas : la situation des OPS et des monteurs éligibles au forfait jour	42
1.4.1. Le cas des OPS	42
1.4.2. Le cas des monteurs éligibles au forfait jour	47
2. CHANGEMENTS RELATIFS A D'AUTRES POPULATIONS ELIGIBLES AU FJ (SEDENTAIRES ET ITINERANTS)	54
2.1. Les craintes relatives à des choix et des souhaits différents dans un même service	55
2.2. Des conditions d'autonomie non réunies	55
2.3. Les risques de rigidification des compromis et régulations actuelles	56
2.4. Egalité de traitement et harmonisation : deux objectifs interrogés	58
2.5. La vidéo mobile (vidéo légère)	58
2.6. Les équipes légères	60
III. DIAGNOSTIC CONCERNANT LES POPULATIONS EN HORAIRES ATYPIQUES ET CELLES POUVANT EVOLUER VERS UN DECOMPTE HORAIRE	62
1. LES CHANGEMENTS RELATIFS AUX SALARIES DU SECTEUR FABRICATION SIEGE	63
1.1. Des dispositions spécifiques à la Fabrication Siège	63
1.2. Un document projet spécifique	65
1.3. Observations relatives aux plannings de l'organisation cible transmis dans le cadre de l'expertise : erreurs et précisions	66
1.3.1. Des temps de pause erronés ou non indiqués	67
1.3.2. Des temps de pause indéterminés	68
1.3.3. Des erreurs de décompte et de calcul du TTE	68
1.3.4. Des interrogations sur le nombre de salariés planifiés	69
1.4. Equipes Audio	71

1.4.1.	Fonctionnement France 2.....	71
1.4.2.	Fonctionnement France 3.....	72
1.4.3.	Nature des transformations relatives au temps de travail - Equipements Audio (Son) - Synthèse des plannings actuels et du planning cible.....	73
1.5.	Equipes Vidéo.....	85
1.5.1.	Fonctionnement France 2.....	85
1.5.2.	Fonctionnement France 3.....	86
1.5.3.	Nature des transformations relatives au temps de travail – Equipe Vidéo - Synthèse des plannings actuels et du planning cible :	89
1.6.	Scriptes	102
1.6.1.	Les scriptes de France 2	103
1.6.2.	Les scriptes de France 3	113
1.7.	Maquillage.....	127
1.7.1.	Fonctionnement France 2.....	127
1.7.2.	Fonctionnement France 3.....	131
1.7.3.	Revirement dans l'organisation du temps de travail : l'abandon du « dispositif unique de maquillage »	133
1.8.	OPV	141
1.8.1.	Fonctionnements actuels.....	141
1.8.2.	Les conséquences prévisibles.....	144
1.8.3.	Une mutualisation des équipes délicate	146
1.9.	Chefs plateaux et machinistes.....	147
1.10.	Eclairagistes.....	149
1.11.	Opérateurs synthé	153
2.	SYNTHESE DES TRANSFORMATIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL A LA FABRICATION SIEGE	157
2.1.	Un projet qui transforme les rythmes de travail.....	159
2.1.1.	Réduction du TTE et maintien d'amplitudes importantes	159
2.1.2.	Etalement du temps de travail : augmentation du nombre de jours travaillés par semaine	160
2.1.3.	Réduction du TTE et augmentation du « temps de présence »	161
2.1.4.	Réduction du TTE et report des heures supplémentaires	163
2.1.5.	Accroissement du nombre de dimanche travaillés	164
2.1.6.	Des modalités de récupération peu favorables à la préservation de la santé au travail	167
2.2.	Les conséquences des temps de coupures sur l'organisation et les conditions de travail	168
2.2.1.	Des « temps morts » qui contraignent les salariés	168
2.2.2.	Des pauses indéterminées	168
2.2.3.	Des pauses inadaptées au temps de repas	170
2.2.4.	Pauses, variabilité de l'activité et exigence de disponibilité : une antinomie ?	174
2.3.	Le dispositif « pauses indemnisées »	178
2.3.1.	Licéité de la pause indemnisée	179
2.3.2.	Flexibilité des temps de travail et travail « masqué »	185
2.4.	Optimisation et intensification du travail	193
2.4.1.	Une logique d'optimisation déjà à l'œuvre	193
2.4.2.	Une logique d'optimisation qui se renforce : deux formes d'intensification du travail	194
2.4.3.	Accroissement des contraintes temporelles et risques opérationnels	198
2.4.4.	« Travailler en mode dégradé » : conséquences sur les conditions de travail et de santé des salariés, enjeux autour de la qualité	201
2.5.	Maintenances, permanences et vacations « sans affectation » : des formes de sous-emploi ...	203
3.	LES CHANGEMENTS RELATIFS AU CENTRE DE DIFFUSIONS ET D'ECHANGES, SECTEUR FABRICATION TECHNOLOGIES	205
3.1.	Note préliminaire.....	205
3.2.	Contextualisation	205
3.2.1.	Des chantiers de réorganisation antérieurs encore en cours	206
3.2.2.	Des « identités » et des fonctionnements différents	206
3.2.3.	Une situation caractérisée par l'instabilité	209
3.3.	La réorganisation du temps de travail.....	210
3.3.1.	Éléments transversaux d'analyse.....	210
3.3.2.	Un projet qui transforme les régimes de travail	211
3.3.3.	Changement de rythme (amplitude journée/semaine/longueur des vacations)	212
3.3.4.	Amplitude journalière et durée des vacations.....	212
3.3.5.	Changement de régularité (prévisibilité, cycle).....	212
3.3.6.	Autres facteurs	213
3.4.	Description détaillée par services/métiers et par entités	218
3.4.1.	Le temps de travail des gestionnaires de médias ou médiathécaires.....	218

3.4.2. Le temps de travail des vérificateurs	218
3.4.3. Le temps de travail des exploitants	222
3.4.4. Le temps de travail des chefs de chaîne	226
3.5. Les conséquences prévisibles	229
4. LES CHANGEMENTS RELATIFS AUX SALARIES EN HORAIRES ATYPIQUES DES SECTEURS INFORMATION ET MOYENS DE L'INFORMATION	231
4.1. Coordination des rédactions F2 et F3.....	231
4.2. Le PC Info	239
4.2.1. Le contexte actuel : des conditions de travail délétères pour la santé mentale et physique des salariés	239
4.2.2. Le temps de travail actuel et l'organisation cible	250
4.2.3. Conduite du projet et information des salariés.....	254
4.3. Les monteurs	256
4.3.1. Des différences dans le système de planification	256
4.3.2. Une harmonisation du régime horaire à 35h	258
4.3.3. Les modifications prévues par le planning cible	258
4.3.4. Intensification du travail, allongement des pauses et risques de débordements	258
4.3.5. L'allongement des vacances matinales	259
4.3.6. Des premiers pas fébriles vers la mutualisation	260
4.3.7. Des enchainements qui remettent en cause la continuité du travail et de l'organisation	260
5. LES CHANGEMENTS RELATIFS AUX SALARIES SEDENTAIRES EN HORAIRES DE BUREAU : EVOLUTIONS VERS 35HEURES, 37 HEURES OU 39 HEURES	261
5.1. Concernant les salariés France 2	262
5.2. Concernant les salariés France 3	266
5.3. Synthèse des problématiques identifiées	268
6. SYNTHÈSE DES RISQUES PROFESSIONNELS PRÉVISIBLES.....	272
6.1. Un contexte conflictuel et litigieux.....	272
6.2. Une problématique structurelle : l'intensification du travail.....	273
6.3. Un risque de dégradation, voire d'aggravation de la santé individuelle et collective	273
IV. PRECONISATIONS	278
1. UNE EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS ASSOCIÉS AU PROJET EN AMONT DE SA MISE EN ŒUVRE	279
2. LA PRISE EN COMPTE DU CONTEXTE SOCIAL ACTUEL CARACTÉRISÉ PAR LES CONFLITS COLLECTIFS	281
3. ADAPTATIONS RELATIVES AUX ORGANISATIONS CIBLES DU TEMPS DE TRAVAIL : FORFAIT JOURS.....	282
4. ADAPTATIONS RELATIVES AUX ORGANISATIONS CIBLES DU TEMPS DE TRAVAIL : DECOMPTE HORAIRE	284

I. Présentation de la mission

1. La demande du CHSCT

1.1. Contexte et historique de la demande

Suite à la signature de l'Accord collectif d'entreprise le 28 mai 2013, La Direction de l'accord collectif d'entreprise France Télévisions du 28 mai 2013 a entamé en septembre – octobre 2013 l'information – consultation du CHSCT sur les changements consécutifs au déploiement des dispositions relatives au temps de travail de l'accord collectif et ses conséquences sur les conditions de travail des salariés concernés.

Lors de la séance du 10 octobre 2013, le CHSCT du siège Emprises parisiennes intra-muros décide le recours à une expertise conformément aux dispositions de l'article L4614-12 du Code du travail. Le cabinet CEDAET, expert agréé auprès des CHSCT par le Ministère du travail, est mandaté à cet effet lors de cette séance. Le principe de cette expertise a été confirmé dans la délibération votée le 21 octobre 2013. Dans le cadre de cette délibération le CHSCT décide « *de reporter à une réunion ultérieure la détermination des axes spécifiques de la mission de l'expert et sa méthodologie d'intervention qui seront précisés dans une lettre de mission.* »

Cette information – consultation a été concomitante à la présentation du Plan de Départs Volontaires en octobre 2013 qui a suscité la suspension des Instances Représentatives du Personnel et leur reprise en mois de Janvier 2014.

Suite à la désignation du CEDAET pour cette expertise, une première réunion d'instruction de la demande a eu lieu auprès des représentants du personnel au CHSCT le 17 octobre. Nous avons noté lors de cette réunion que les premiers documents soumis aux représentants du personnel au CHSCT portaient uniquement sur les populations éligibles au forfait jour dans le cadre de l'accord. Aucune des autres populations n'a fait l'objet de documents transmis dans le cadre de l'information – consultation du CHSCT. Cette démarche a suscité plusieurs interrogations pour les représentants du personnel car ayant eu l'accord collectif ils ont constaté que des modifications importantes concernent un nombre important de services pour lesquelles ils n'ont pas reçus d'informations. Les premiers documents transmis dans le cadre de l'information – consultation du CHSCT concernent les secteurs suivants (population éligible au forfait jour) :

- Le Secrétariat général, l'organisation, les RH, la Communication, la Gestion, les Finances et Moyens des Antennes.
- Direction Antenne, Programmes et Communication F3 ainsi que les services du siège de la direction du réseau F3 (effectifs concernés : 99).
- Direction Générale Déléguée de l'Information et Direction Générale Adjointe des Sports.
- Le Nodal et le service mixage actualité/production F2.
- La Direction et Unités au sein de la Direction générale déléguée « Programmes, Antennes et développement numérique ».
- La Direction adjointe en charge de la Fabrication et des Technologies.
- La Direction Antenne Programme Communication F2.

Une deuxième réunion d'instruction de la demande a eu lieu le 7 novembre 2013 avec les représentants du personnel au CHSCT ainsi que les représentants de la Direction. Nous avons noté lors de cette réunion que des éléments importants nécessaires pour l'expertise devaient faire l'objet d'une information - consultation du CHSCT qui n'a pas encore eu lieu. Il s'agit de la déclinaison concrète de la nouvelle organisation et la mise en œuvre prévue des nouvelles dispositions, dont notamment les aménagements des plannings des différents services. Nous avons noté également qu'une réunion CHSCT allait être organisée afin de

compléter et poursuivre cette information - consultation sur les plannings de l'organisation cible.

Suite à la reprise des réunions des Instances Représentatives du Personnel, un nouveau document a été transmis dans le cadre de l'information - consultations du CHSCT des 13 et 14 janvier. Ce document concerne notamment le secteur Fabrication : « *Présentation des mesures d'évolution des dispositifs de fabrication des émissions à la Fabrication siège, au service transmission et au Support et à la maintenance opérationnels de la Direction des opérations.* »

Suite au deux premières réunions d'instruction de la demande, compte tenu de l'ampleur de ce projet et de sa complexité, il a été convenu d'une méthodologie adaptée permettant d'une part, de répondre aux préoccupations et attentes des représentants du personnel, et d'autre part, de concevoir des investigations pertinentes et ciblées au regard des différentes problématiques soulevées par les représentants du personnels.

Il a été convenu donc de procéder par nature d'activité en fonction des transformations prévues par le projet. Trois grandes populations ont été identifiées :

- Les itinérants ;
- Les sédentaires en horaires atypiques ;
- Les sédentaires en horaires de bureau pouvant évoluer soit vers le forfait jour

Sur la base cette instruction une première lettre de mission a été envoyée le 18 décembre. Deux autres réunions ont eu lieu en janvier (9 et 30 janvier) qui ont porté sur deux points notamment :

- La précision du périmètre concerné par l'expertise (intégration de la population sédentaire en horaires de bureau pouvant évoluer vers des cycles hebdomadaires de 35, 37 ou 39 heures).
- Les observations de la Direction concernant les modalités financières et comptable de l'expertise.

Suite à ces deux réunions la version finale de la lettre de mission a été transmises le 28 janvier 2014.

Lors de la réunion du 30 janvier il a été convenu que l'expertise démarre le 3 février sous réserve de la complète transmission des plannings de l'organisation cible.

Comme nous y reviendrons plus tard, l'expertise a en effet démarré le 3 février mais ses conditions de réalisation ont été fortement contraignantes. Par conséquent, le rapport a été rendu le 21 avril au lieu du 19 mars (45 jours après le 3 février).

1.2. Les enjeux de la demande

Lors de l'instruction de la demande le point de vue des représentants du personnel était le suivant :

- La complexité de l'accord difficile l'évaluation des nouveaux dispositifs sur les différents services impactés. Des secteurs différents seront concernés par des changements différents ce qui implique de considérer la maille organisationnelle à l'échelle des services nécessaire pour évaluer les impacts de l'organisation cible. Les informations transmises par la Direction étaient trop « générales » et ne permettaient pas d'examiner les conséquences multiples des organisations projetées.
- La modalité Forfait jour proposée pour une part importante de salariés ne serait pas conforme à leur autonomie actuelle.

- L'introduction du principe de la « *pause indemnisée* » notamment pour le secteur Fabrication suscité de forte inquiétudes pour les salariés sur le plan organisationnel mais également juridique.
- La nature des changements projetés aurait des conséquences en termes de conditions de travail et de pénibilité car les objectifs d'optimisation se traduiraient soit par une intensification du travail pour les salariés soit par une réduction à long terme d'Equivalent temps Plein.
- Les objectifs assignés à l'expertise étaient :
 - D'analyser les situations de travail actuelles ainsi que les changements consécutifs au déploiement des dispositions relatives au temps de travail de l'accord collectif afin d'établir un diagnostic des transformations prévues ou en cours et un pronostic de leurs effets sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés.
 - D'aider le CHSCT à avancer des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

De son côté, la mise en œuvre de cet accord représente pour la Direction un enjeu stratégique dans le cadre de la mise en place de l'entreprise France Télévisions. Les gains relatifs à ces changements sont notamment :

- L'harmonisation des régimes de travail.
- L'égalité de traitement entre les salariés des Ex pôles (France 2, France 3,).
- La réduction du recours à des ressources externes en optimisant la planification avec des équipes internes.
- La mise en place d'une organisation de travail homogène car nécessaires pour le fonctionnement des services.
- La concrétisation d'une étape importante pour les salariés dans le cadre de la mise en place de l'entreprise unique, étape d'un long processus qui n'est pas sans effets sur les conditions de travail et la santé des salariés.

2. La méthode d'intervention et investigations réalisées

Compte tenu de l'ampleur de l'accord collectif et de sa déclinaison sous forme d'organisation de travail cible ainsi que le nombre de salariés concernés (plus de 3700 ETP permanents), il a été convenu dans le cadre l'instruction de la demande d'identifier les secteurs les plus problématiques déjà repérés par les représentants du personnel et de construire un échantillonnage raisonné afin d'instruire les problématiques repérés à travers les premiers documents transmis dans le cadre de l'information – consultation du CHSCT. Aussi, l'option d'un échantillon significatif et représentatif statistiquement a été écartée car elle supposait des moyens considérables en termes d'investigations et de temporalité pour la réalisation de l'expertise dans les délais réglementaires.

Aussi, à partir des trois principales populations identifiés par les représentants du personnel, nous avons proposé un dispositif méthodologique basé notamment sur les outils suivants :

- Des entretiens individuels avec les acteurs institutionnels et une partie de l'encadrement.
- Des entretiens collectifs de 2 à 3 personnes pour les services concernés.
- Des entretiens collectifs inter-métier de 6 à 8 personnes.
- Des observations de situations de travail.
- Une analyse documentaire des documents relatifs au projet et données transverse de l'entreprise (santé, hygiène et conditions de travail).

Ce dispositif construit notamment sur le principe d'entretiens collectif avait pour objectif de rencontrer un nombre important de salariés dans des délais raisonnable.

Néanmoins, comme nous le présenterons dans la partie suivante, les conditions de réalisation de l'expertise n'ont pas permis de rester exactement conforme à l'ensemble de ce dispositif tel que prévu dans la lettre de mission. Plusieurs adaptations ont été apportées à la composition des groupes dans les entretiens collectifs tout en restant vigilant à la rencontre des métiers initialement identifiés comme les plus problématiques. Aussi, les entretiens réalisés figurent dans les tableaux ci-après.

- 39 entretiens individuels et collectifs pour le secteur Information dont le service Reportage et Moyens de l'information. Ces entretiens ont concerné 99 salariés.
- 30 entretiens individuels et collectifs pour le secteur Secrétariat Général et Ressources : Fabrication siège et fabrications technologies. Ces entretiens ont concerné 66 salariés.
- 9 entretiens individuels et collectifs pour le secteur de la Direction des ressources Humaines de la Présidence, Secrétariat. Général., Organisation., RH, Projet Entreprise, Communication Externe. Ces entretiens ont concerné 22 salariés.
- 1 entretien collectif pour le secteur Programmes, Antennes et développements numériques. Cet entretien a concerné 2 salariés.
- 1 entretien collectif pour le secteur Sports, et a concerné 2 salariés.

Soit, 80 entretiens qui ont concernés 192 personnes.

Ces entretiens ont été réalisés entre le 6 février et le 01 avril, auxquels se rajoutent quelques entretiens téléphoniques que nous avons réalisés avec des salariés volontaires qui ont souhaité participer aux investigations, notamment vers la fin de la phase terrain (3 entretiens). D'autres salariés volontaires se sont rapprochés des représentants du personnel afin de participer à ces entretiens, mais malheureusement nous n'avons pas pu les rencontrer. Nombreux sont ceux qui nous ont fournis un certain nombre d'informations soit sous forme de document durant l'entretien, soit à l'issue des entretiens (par mail).

Secteur information dont Reportages et Moyens de l'Information		
Unité	Nbre de salariés	Nbre d'entretiens
OPS (F2, F3)	4	1
OPS F2	3	1
OPS F2	6	1
OPS F3	4	1
OPS F3	2	1
JRI (F2, F3)	3	1
JRI F2	3	1
JRI F2	6	1
JRI F3	1	1
JRI F3 et planificateurs	5	1
Service Image JT F3 (Preneurs images-JRI)	3	1
Journalistes F 3	1	1
Journalistes F3	4	1
Journalistes F2	4	1
Monteurs F2, F3	3	1
Monteurs F2, F3	5	1
Monteurs F3	1	1
Monteurs F3	3	1
Monteurs JT F2	1	1
Monteurs F2 Télématin	2	1
Coord. Rédac F2-F3 (Journaliste du Service)	1	1
Secrétariat Rédaction F3	2	1
Infographistes F3	2	1
IV3 - Coordination F3	1	1
Service échanges internationaux (EVN)	2	1
PTA JTN F2 : : infographiste, assist. Production Edition, Secrétaire audiographe	3	1
PTA JTN F2 : Documentaliste, Secrétaire service, Assist Edition, Assist. Prod	4	1
PTA RN F3 (assistante JRI, Chargée de gestion SG, Thèque, Doc, Assistante Direction)	5	1
PC Info (PCAT - Point d'enregistrement)	1	1
PC Info (PCAT - Point d'enregistrement)	1	1
PC Info (PCAT - Point d'enregistrement)	1	1
PC Info (PCAT - Point d'enregistrement)	1	1
PC Info (PCAT - Point d'enregistrement)	1	1
PC Info (PCAT - Point d'enregistrement)	1	1
PC Info (PCAT - Point d'enregistrement)	1	1
PC Info (PCAT - Point d'enregistrement)	1	1
PC Info (Entretien Téléphonique)	1	1
Magasin 1	1	1
Magasin 2 et Ingest	2	1
Vidéo Mobile (Vidéo Légère F2)	4	1
Total	99	39

Secteur Secrétariat général et ressources, : Fabrication siège et Fabrication technologies		
Unité	Nbre de salariés	Nbre d'entretiens
Resp. Exploitation des régies	1	1
Resp. Exploitation Plateaux	1	1
Resp. Equipes légères et post-prod	1	1
Resp. Fabrication décors	1	1
Equipes légères (F2)	4	1
Post-Production (EVT, Mix. Mon.), Planificateur	4	1
Opérateurs synthétiseurs	3	1
Fabrication décors	4	1
OPV France 2	2	1
OPV France 3	3	1
Chef plateau + aide plateau / machiniste F2	2	1
Chef plateau + aide plateau / machiniste F3	2	1
Eclairagistes F 2	3	1
Eclairagistes F 3	2	1
Maquilleurs f2	2	1
Maquillage F3	1	1
Scripte F2	1	1
Scripte F3	5	1
Equipe Audio (Son) F2	1	1
Equipe Audio (Son) F3	3	1
Equipe VidéoF2	2	1
Equipe Vidéo F3	1	1
Equipe Vidéo F3	1	1
Responsible SMO	1	1
SMO	4	1
CDE : Médiathécaire et Vérificateur F2, F3, F5	5	1
CDE : Exploitants F3, F5	2	1
CDE : Chefs de chaine F2/F3	2	1
Production	1	1
Total	66	30

Secteur DRH de la Présidence, Sec. Généré., Orga., RH, Projet Entreprise, Com. Externe		
Unité	Nbre de salariés	Nbre d'entretiens
SGR finances/comptabilité/ contrôle gestion	2	1
Etudes/projets/achats	1	1
Communication / marketing image	3	1
Finance Comptabilité	2	1
RH et service juridique	3	1
Production	3	1
Standard	2	1
Courrier	4	1
Energie Climatisation Fluides	2	1
Total	22	9

Secteur Programmes, antennes et développements numériques		
Unité	Nbre de salariés	Nbre d'entretiens
Antenne, Programmes, Communication France 4	2	1
Total	2	1

Secteur Sports		
Unité	Nbre de salariés	Nbre
Chargés de production Sports F2-F3	3	1
Total	3	1

Des entretiens individuels et collectifs ont également été réalisés auprès d'acteurs institutionnels :

Acteurs institutionnels	Nbr. Pers.
Médecine du travail	3
Directrice du dialogue social et Responsable des relations Sociales	2
DRH référent FTV développement Numérique	1
DRH référent Secrétariat général, RH, Organisation, Communication Externe.	1
DRH Référent Secteur Fabrication	1
DRH Référent population France 3 Siège	1
DRH référent Secteur Information	1
Directeur des reportages et Moyens de l'information	1
Total	11

Parallèlement à ces entretiens, une analyse documentaire a porté sur :

- Les documents relatifs au projet :
 - Les documents remis dans le cadre de l'information – consultation :
 - Le Secrétariat général, l'organisation, les RH, la Communication, la Gestion, les Finances et Moyens des Antennes.
 - Direction Antenne, Programmes et Communication F3 ainsi que les services du siège de la direction du réseau F3 (effectifs concernés : 99).
 - Direction Générale Déléguée de l'Information et Direction Générale Adjointe des Sports.
 - Le Nodal et le service mixage actualité/production F2.
 - La Direction et Unités au sein de la Direction générale déléguée « Programmes, Antennes et développement numérique ».
 - La Direction adjointe en charge de la Fabrication et des Technologies.
 - La Direction Antenne Programme Communication F2.
 - L'Accord Collectif d'entreprise
 - Le document relatif à la « *Présentation des mesures d'évolution des dispositifs de fabrication des émissions à la Fabrication siège, au service transmission et au Support et à la maintenance opérationnels de la Direction des opérations* ».
 - Les plannings des organisations cibles transmis dans le cadre de l'expertise :

Date de transmission	Nom fichier
22/01/2014	« Cadreurs2014 »
	« Eclairagistes 2014 »
	« maquillage 2014 »
	« Plateaux 2014 »
	CDE
	« plannings de référence ante Janvier 2014 »
	« note CDE pour le CHSCT Janvier 2013 V4 »
	« scripte 2014 »
	« Son 2014 »
	« synthé 2014 »
	« VIDEO 2014 »
	« L BENHAYOUN - Régime temps de travail 2014-Document CHSCT »
	« SPORQUEREL_CEDAET_20140115 »
	« TpsTravailF3SiègeExpert »
03/02	« OTT DGDP F4 »
	« OTT PTAJTNF2 cycle et modulation VERSION 2 »
	« Planning Moyens de l'Info - Magasin 1 »
	« Planning Moyens de l'Info - Magasin 2 & Ingest »
	« Planning Moyens de l'Info - Montage »
	« Planning Moyens de l'Info - Motards »
	« Planning Moyens de l'Info - PCInfo »
	« Planning Moyens de l'Info - Vidéo Légère FJ »
04/02	« OTT Infographie »
	« Nlle orga PTA Red Nat »
05/02	« planning courrier »
	« planning énergie »
	« planning standard »
07/02	« Projet planning du service V20.1 mars 2013 »

- Les documents transverses relatifs aux données de santé, d'hygiène et des conditions de travail :
 - PV CHSCT ayant porté sur l'information – consultation.
 - Bilans sociaux.
 - Bilan de la médecine du travail.
 - Données absentéisme.
 - Document unique d'évaluation des risques professionnels.
 - Tableaux de services actuels relatifs à certains métiers.
 - Organigrammes France Télévisions.
 - Questions des délégués du personnel ayant porté sur l'organisation du travail cible.
 - Etc.

3. Les conditions de réalisation de l'expertise

Les conditions de réalisation de cette expertise ont été fortement contraignantes pour les raisons principales suivantes :

- La transmission fractionnée des plannings de l'organisation cible ne nous a permis de construire un planning d'intervention global par manque de visibilité précise sur les populations qui allaient faire l'objet de ces plannings cibles.
- La particularité de l'activité de travail de certains services nécessitait des délais de prévenance au moins de 15 jours. Dès les réunions d'instruction de la demande nous avons alerté, ainsi que les représentants du personnel, la direction sur la nécessité de prévoir une étape de planification suffisante avant le démarrage de l'expertise afin d'éviter des contraintes de réalisation déjà observées dans les précédentes expertises (notamment celles de l'INAT). L'objectif était de prendre le temps nécessaire avant les délais des 45 jours afin de planifier les entretiens. Ces alertes n'ont pas pu être suffisamment prises en compte et l'expertise a démarré le 3 février malgré nos alertes.
- Au démarrage de la planification des entretiens, et ce malgré la participation de ressources internes à France Télévisions pour leur organisation, les contraintes de l'activité ont fortement perturbé la disponibilité des salariés (périodes de vacances, flux tendus dans les services, Jeux Olympiques, etc.) Aussi, plusieurs acteurs internes ont remonté leur difficulté de rendre disponible les salariés concernés par les entretiens.
- La réalisation des entretiens a été donc chronophage et a nécessité une régulation et une coordination importante entre le cabinet CEDAET et les ressources chargées de cette organisation pour France Télévisions (traitement d'un nombre considérable de courriels, re-planification des entretiens n'ayant pas pu être réalisés, élaboration et mise à jour du suivi des entretiens réalisés, etc.). Afin de faire avancer cette organisation, nous avons souhaité se déplacer nous-mêmes sur le terrain pour la prise de rendez-vous directe avec les salariés. Cette modalité a été faisable auprès des populations des salariés itinérants notamment. Néanmoins, pour les populations en horaires atypiques, la rencontre avec les chefs de services ont confirmé les difficultés de planifier certains entretiens. Aussi, plusieurs journées d'entretiens ont concerné 2 ou 3 salariés (déplacement pour 1 ou 2 entretiens par jour). Ce recueil fractionné a également perturbé l'analyse des données dès le démarrage. Au total ce sont 26 jours qui ont été perdus à cause de ces contraintes.

II. Diagnostic concernant les populations « éligibles » au forfait jour

1. Le cas des équipes techniques des reportages et des moyens des rédactions nationales, des JRI et rédacteurs

A partir des investigations réalisées, nous concentrerons notre analyse autour de trois questions majeures :

- La première tient au postulat de l'accord relativement à la supposée autonomie des techniciens et journalistes qui ont été déclarés éligibles au forfait jour. Les premiers sont ainsi jugés disposer « *d'une autonomie déterminante dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées dans ce cadre¹* ». Quand aux seconds, il est dit que « *La nature de l'activité journalistique permet de déterminer un degré d'autonomie suffisant pour proposer une organisation du travail reposant sur un décompte annuel en jours travaillés conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du Code du travail²* »

Le dispositif légal du forfait jour, remis en cause à plusieurs reprises par le comité européen des droits sociaux (CEDS), et contrôlé de manière de plus en plus attentive par la Cour de cassation, ne peut être appliqué à tous les salariés, mais seulement, comme nous le verrons, aux cadres et aux salariés non cadres disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail. *Il importe donc d'examiner prioritairement, dans le cas qui nous occupe, si les salariés des équipes techniques des reportages et des moyens des rédactions nationales, ainsi que les JRI et rédacteurs, déclarés éligibles dans l'accord au forfait jour, le sont bien en droit.*

- La seconde question concerne la conformité de l'accord aux exigences constitutionnelles de droit à la santé et au repos. En effet, ainsi que nous le verrons, d'après la jurisprudence et notamment l'arrêt du 31 janvier 2012 de la Cour de Cassation, l'accord collectif doit impérativement prévoir les modalités de « mises en œuvre de la convention de forfait ; de contrôle de la charge de travail du salarié, le nombre de jours travaillés, des dispositions assurant le droit au repos du salarié ». *Les modalités de mise en œuvre du forfait jour prévues par l'accord collectif France Télévisions sont-elles à même de garantir le droit des salariés à la santé et au repos? A supposer qu'elles soient suffisantes du point de vue de la lettre de la loi, sont-elles susceptibles d'être effectivement remplies au vu des conditions de travail réelles?*
- Nous poserons enfin la question de savoir, dans l'hypothèse où le forfait jour serait effectivement proposé aux salariés suscités, dans l'état actuel des choses et que ceux-ci soient ou non éligibles en droit à ce forfait, quelles en seraient les conséquences sur les conditions de travail :
 - pour les salariés qui choisiraient ce forfait ;
 - pour les salariés qui le refuseraient et opteraient pour un système en décompte horaire, tel qu'il est proposé par l'accord ?

Quelles seraient, au total, les conséquences pour les salariés de la coexistence de ces deux systèmes (forfait jour & décompte horaire) au sein d'un même service, pour des salariés aux compétences et niveaux de responsabilité équivalents ?

Cette question n'a rien de théorique dans la mesure où nous avons constaté à l'occasion de nos entretiens que les salariés étaient divisés et partagés sur la question. Soulignons que cette ligne de partage recoupe souvent, au moins en partie, celle qui « sépare » les salariés de France 2 et France 3 qui, si elles n'existent plus comme entités juridiques

¹ Accord collectif d'entreprise France Télévisions, p. 128

² Accord collectif d'entreprise France Télévisions, p. 188

séparées, n'en gardent pas moins une existence très réelle du point de vue tant du fonctionnement opérationnel des services (les équipes ne sont pas mélangées, ou très peu, à la marge) que de l'identité professionnelle des salariés. Il est légitime de s'interroger, à la veille de la mise en œuvre d'un accord visant à homogénéiser les fonctionnements des différents services des ex chaînes afin de permettre le travail en commun de salariés profondément marqués par leurs appartenances historiques sur le caractère effectivement facilitateur de cet accord, ou au contraire son caractère conflictuel et divisant.

1.1. Le forfait jour : dispositif légal et champ d'application

Plus le contrat de travail ou les accords collectifs dérogent au Code du travail, plus ces dérogations sont assorties de conditions, de garanties.

Le forfait jour est un régime d'exception par rapport au droit de travail.

Sommairement, deux grands types de forfait existent : le forfait heure et le forfait jour.

Le forfait heure existait avant 1998 et les lois relatives aux 35 heures. Il permet aux employeurs de contracter avec les salariés une durée du travail supérieure à la durée légale du travail. Ce temps de travail supplémentaire est déterminé et rémunéré sous forme d'heures supplémentaires incluses dans la rémunération du salarié.

Le forfait jour constitue le régime d'exception le plus poussé en matière de droit du travail puisque le législateur a prévu les exceptions suivantes [entre crochets nos explications]:

Article L3121-48

Les salariés ayant conclu une convention de forfait en jours ne sont pas soumis aux dispositions relatives :

1° A la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-10 [35 heures];

2° A la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-34 [10 heures];

3° Aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au premier alinéa de l'article L. 3121-35 [48 heures] et aux premier et deuxième alinéas de l'article L. 3121-36 [44 heures en moyenne sur 12 semaines].

Ce qui nous conduit à considérer la genèse de ce régime de forfait jour ainsi que ses conditions de conclusion et de mise en œuvre et ses garanties.

1.1.1. GENESE DU DISPOSITIF LEGAL

Le forfait jour a éclos en 1998 lors des premiers accords négociés sur la réduction et l'aménagement du temps de travail. Précédemment, pendant les années 90, de nombreux contentieux relatifs aux heures supplémentaires, notamment des cadres, avaient émaillé l'actualité sociale. L'inspection du travail avait mené un certain nombre d'actions en infligeant notamment aux employeurs des amendes fondées sur le dépassement des maxima légaux d'heures de travail. Le forfait jour a été créé pour sécuriser les entreprises du point de vue des contentieux relatifs aux heures supplémentaires d'une part et des règles relatives aux temps de travail maximum en mettant en adéquation le droit et des pratiques antérieures qui avaient été jugées excessives en termes de temps de travail.

Ce dispositif, mis en place par les lois n°98-461 du 13 juin 1998 (dite loi Aubry I) et n° 2000-37 du 19 janvier 2000 sur les 35 heures, dite loi Aubry II, a donc inauguré, pour les cadres qui n'entrent ni dans la catégorie des cadres dirigeants ni dans celle des cadres astreints à l'horaire collectif de travail, un nouveau mode de décompte du temps de travail.

En effet, ces salariés peuvent être soumis à un forfait en jours travaillés à l'année dès lors qu'un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement en permet la mise en œuvre et à condition qu'une convention individuelle conclue avec le cadre concerné constate l'acceptation de ce dernier.

D'abord réservé aux cadres de haut niveau (en terme de responsabilités et de rémunération), le forfait jours n'a cessé d'être élargi par vagues successives (loi du 17 janvier 2003, lois du 2 août 2005 et du 20 août 2008). Actuellement, peuvent conclure une convention de forfait jours:

« 1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées » (art. L. 3121-43 du Code du travail).

L'article L. 3121-47 du Code du travail prévoit qu'un salarié soumis à forfait jour qui percevrait *« une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées »* peut *« saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi »*.

1.1.2. DERIVES OBSERVEES DANS LA MISE EN ŒUVRE DU FORFAIT JOUR

A l'origine et compte tenu de la spécificité de l'outil juridique, la loi prévoyait un certain nombre de garde-fous afin de garantir le repos des cadres autonomes et ainsi prévenir d'éventuels abus, dont la mise en place d'un plafond annuel de 217 jours travaillés par an (ensuite augmenté à 218 jours en raison de la création de la journée de solidarité), et d'un dispositif de suivi et d'alerte sur les charges de travail (C. trav. art. L. 3121-44 et art. L. 3121-46).

Depuis, le législateur n'a eu de cesse d'apporter des ajustements aux différentes lois relatives à la durée du travail et par conséquent au dispositif du forfait-jour, jusqu'à le rendre juridiquement instable. Dernièrement, la loi TEPA (Loi n°2008-111 du 8 février 2008), proposant le rachat de jours de repos, a touché à un des fondamentaux du forfait-jour : la réduction du temps de travail et sa limitation à 218 jours annuels travaillés.

D'autre part, la mécanique du forfait jour permet de déroger aux durées maximales de travail inscrites dans le Code du travail (10 heures par jour, 48 heures par semaine, 44 heures sur 12 semaines consécutives) et aux heures supplémentaires. En théorie, les repos hebdomadaires et quotidiens restant applicables aux salariés soumis à ce régime (11h de repos quotidien minimum, 24h de repos hebdomadaire minimum), cela peut permettre de travailler jusqu'à 78 heures par semaine: soit 6 fois 13 heures, de façon à ne pas empiéter sur les 11 heures de repos quotidien, sans contrepartie financière.

Poussé à l'extrême, ce dispositif peut porter gravement atteinte à la santé et à la sécurité des salariés et à leur droit constitutionnel au repos et au respect de leur équilibre vie privée / vie professionnelle.

1.1.3. NON CONFORMITE DU FORFAIT JOUR A LA CHARTE SOCIALE EUROPEENNE

Le dispositif de forfait jour a fait l'objet de nombreux recours au niveau européen, où il a été jugé non conforme à la charte sociale européenne par le Comité européen des Droits Sociaux.

Par deux décisions rendues publiques le 14 janvier 2011, le comité européen des droits sociaux (CEDS) a ainsi condamné le gouvernement français pour violation de la Charte sociale européenne révisée. Il conclut à l'unanimité que les dispositions relatives au forfait

jours contenues dans la loi du 20 août 2008, portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, ne sont pas conformes à l'alinéa 1 de l'article 2 et à l'alinéa 2 de l'article 4 de la Charte. Notamment, le comité précise que la durée hebdomadaire de travail autorisée pour les salariés relevant du forfait jours est excessive (78 heures soient 6 x 13 heures).

Les résolutions du CEDS n'ont pas un caractère directement obligatoire pour les états membres. Toutefois la Charte fait partie des sources du droit français, comme les autres traités internationaux ratifiés. Les juridictions peuvent donc reprendre les arguments du CEDS pour en transposer les solutions dans les décisions internes nationales.

La Cour de cassation a concentré sa vigilance sur le droit constitutionnel des salariés à bénéficier de conditions de travail ménageant leur santé. Les derniers arrêts qui remettent en question les conventions collectives de la Chimie (Cass. soc., 31/01/12, n° 10-19.807) et du Commerce de gros (Cass. soc., 26/09/2012, n° 11-14.540) confirment cette tendance. La validité de ces deux accords a en effet été remise en cause parce qu'ils ne sont pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés.

Au motif que le droit à la santé et au repos est au nombre des exigences constitutionnelles, le dispositif légal du forfait jour a été précisé par différents arrêts de la cour de cassation, qui définissent ses conditions de validité.

1.1.4. CONDITIONS DE VALIDITE DU FORFAIT JOUR

Dans un arrêt rendu le 29 juin 2011, la chambre sociale de la Cour de cassation a statué sur les conditions de validité du forfait jours (Cass. soc., 29 juin 2011, n°09-71.107). La chambre sociale indique que « *toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires* ».

Pour ce faire la Cour précise que l'accord collectif doit comporter des indications suffisantes en matière de suivi de l'activité de façon à pouvoir mesurer librement la charge de travail. La Cour n'impose pas à l'employeur le choix des modalités de suivi.

La Haute Juridiction prend également le soin de préciser que si les dispositions conventionnelles sont bien conformes au « droit à la santé et au repos », le non-respect de ces obligations de contrôle et de suivi par l'employeur, prive la convention individuelle de forfait de tout effet.

La nullité du forfait jours aura pour conséquences que le salarié pourra réclamer le paiement des heures supplémentaires travaillées.

C'est dans la lignée de cet arrêt que la Cour de Cassation est venue rendre un nouvel arrêt le 31 janvier 2012 (Cass. soc., 31 janvier 2012, n°10-19.807) qui prive de tout effet la convention de forfait jours issu de la branche de la chimie. En l'espèce, l'accord de branche de la chimie ne prévoyait pas les modalités de mise en œuvre du forfait jours et se contentait de mentionner que la convention respectait la "durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire".

La Cour rappelle à cet effet que *l'accord collectif doit impérativement prévoir les modalités « de mises en œuvre de la convention de forfait ; de contrôle de la charge de travail du salarié, le nombre de jours travaillés, des dispositions assurant le droit au repos au salarié »*.

La Cour confirme ainsi l'arrêt de 2011 en réaffirmant *l'obligation de conformité de l'accord collectif au « respect des durées maximales du travail et des droits au repos journaliers et hebdomadaires » qui figurent au rang des exigences constitutionnelles de droit à la santé et au repos*.

La date du 29 juin 2011 marque donc un tournant jurisprudentiel important, en conditionnant la validité du forfait jours au respect des normes constitutionnelles.

En résumé : Le forfait jour, un régime juridique complexe

Pour être valide, un accord de forfait jour doit respecter la loi mais aussi les dispositions jurisprudentielles qui ont précisé les conditions de validité de ce forfait.

Le forfait jours permet à l'entreprise de comptabiliser la durée du travail d'un salarié non en heures mais en jours, l'intéressé ne pouvant toutefois pas travailler plus de 218 jours par an (un rachat de jours de repos convenu avec le salarié est possible, le temps de travail étant limité à 235 jours annuels ou au plafond prévu par accord collectif selon l'art. L. 3121-45 du Code du travail).

Les salariés sous forfait jours ne sont pas soumis à la durée légale hebdomadaire de travail de 35 heures ; ni à la durée quotidienne maximale de travail de 10 heures ; ni même à la durée hebdomadaire maximale de travail de 48 heures.

Le forfait jours est néanmoins soumis à des contraintes légales et surtout jurisprudentielles de plus en plus précises. Faute pour l'employeur de les respecter, la convention de forfait jours est nulle et de nul effet, et les salariés sous forfait jours pourraient alors demander le paiement des heures supplémentaires, travaillées au-delà de 35 heures hebdomadaires.

Les cinq points suivants synthétisent les conditions de validité du forfait jours :

- 1°) Peuvent être employés sous forfait jours les cadres, qui n'entrent, ni dans la catégorie des cadres dirigeants, ni dans celle des cadres astreints à l'horaire collectif de travail, ainsi que les salariés non cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur temps de travail (article L. 3121-43 du Code du travail).

Le forfait jours concerne donc à la fois :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif de travail ;
 - les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.
- 2°) Le salarié doit avoir conclu une convention individuelle écrite de forfait jours avec son employeur

Le cadre sous forfait jours doit avoir conclu, par écrit, avec son employeur, une convention de forfait jours. A défaut, celui-ci n'est pas valable et le salarié pourra demander le paiement des heures supplémentaires.

De plus, dans un arrêt du 28 février 2012 (n°10-27839), la Cour de cassation a jugé que l'employeur qui soumet un cadre au forfait jours sans avoir conclu une convention individuelle de forfait jours, doit être condamné à verser l'indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire prévue en cas de travail dissimulé (article L. 8223-1 du Code du travail).

- 3°) Un accord collectif doit autoriser le forfait jours

En effet, le forfait jours n'est applicable et valable que si :

- Un accord collectif de branche étendu et/ou un accord collectif d'entreprise en permet la mise en œuvre (le contrat de travail ne peut pas à lui seul suppléer l'absence d'accord d'entreprise ou de branche) ;
- Cet accord doit garantir le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires. Les durées maximales de travail ne sont pas chiffrées et mentionnées mais ne peuvent être éloignées des règles prises sur le fondement de la santé et la sécurité (10 heures par jour, mais surtout 48 heures par semaine, car c'est sur le fondement de cette règle que le Comité Européen des Droits Sociaux

déclare le forfait jour français non conforme à l'obligation d'une durée du travail raisonnable).

- 4°) Chaque année, le salarié doit avoir un entretien individuel avec son employeur, sur sa charge de travail

En effet, l'article L. 3121-46 du Code du travail prévoit que l'employeur doit tenir un entretien individuel annuel portant sur la charge de travail du salarié ; l'organisation du travail dans l'entreprise ; l'articulation entre activités professionnelle et vie personnelle et familiale ; la rémunération du salarié.

A défaut d'entretien individuel, le forfait jours est privé d'effet (Cass. Soc. 29 juin 2011).

- 5°) L'accord collectif autorisant le forfait jours doit comporter des garanties suffisantes pour le droit à la santé et au repos

En effet, en se fondant sur le droit à la santé et aux repos des travailleurs, figurant parmi les « *exigences constitutionnelles* », la Cour de cassation contrôle la validité des conventions collectives encadrant les forfaits jours.

A titre d'exemple, la Cour de cassation a validé, dans l'arrêt du 29 juin 2011 (n° 09-71.107), le contenu de l'accord de branche de la métallurgie du 28 juillet 1998.

En effet, l'accord collectif de la métallurgie est très précis quant au contrôle et au suivi de la charge de temps de travail des salariés.

En revanche, l'accord de branche de la chimie a été jugé, dans l'arrêt du 31 janvier 2012 (n° 10-19.807), insuffisamment protecteur de la santé et de la sécurité des salariés soumis au forfait en jours.

En effet, l'accord-cadre dans l'industrie chimique est jugé elliptique. Dans son article 12, l'accord prévoit que la convention de forfait jours fait simplement l'objet d'un écrit, mentionne le nombre de jours travaillés à effectuer et comporte « *des modalités de mise en œuvre et de contrôle* » sans préciser lesquelles.

Par conséquent, à l'instar de la convention de branche de la métallurgie, les accords collectifs encadrant une convention de forfait jours doivent prévoir des dispositions telles que :

- l'établissement par l'employeur d'un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos ;
- un suivi régulier de l'organisation du travail et de la charge du salarié par le supérieur hiérarchique ;
- un entretien annuel avec le manager³ ;
- la garantie d'une amplitude de travail devant rester raisonnable et d'une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

En conclusion, à défaut de répondre aux prescriptions ci-dessus, le forfait jours est nul. Le salarié peut donc réclamer le paiement des éventuelles heures supplémentaires travaillées, dans la limite de la prescription de 5 ans.

³ Article L3121-46 Modifié par [LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 19 \(V\)](#)

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Pour une éventuelle contestation, il lui faudra prouver ces heures supplémentaires (agenda, email, système de badge, etc.).

1.2. Le forfait-jour du nouvel accord de France Télévisions respecte-t-il la loi et les normes constitutionnelles ?

Pour juger de la validité de l'accord au regard de la loi et des normes constitutionnelles, il est nécessaire d'examiner les deux questions suivantes :

- 1/ Les salariés éligibles selon l'accord remplissent-ils bien les conditions prévues par la loi, à savoir que :
 - la durée de leur temps de travail ne doit pas pouvoir être prédéterminée ;
 - ils doivent disposer d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.
- 2/ L'accord collectif remplit-il bien l'obligation de conformité au « *respect des durées maximales du travail et des droits au repos journaliers et hebdomadaires* » qui figure au rang des exigences constitutionnelles de droit à la santé et au repos ? Prévoit-il des indications suffisantes en matière de suivi de l'activité ?

Rappelons à cet égard que l'article L. 3121-46 du Code du travail prévoit que l'employeur doit tenir un entretien individuel annuel portant sur la charge de travail du salarié ; l'organisation du travail dans l'entreprise ; l'articulation entre activités professionnelle et vie personnelle et familiale ; la rémunération du salarié.

Il conviendra également d'examiner si le niveau de rémunération des salariés qui passeraient au forfait jour est bien conforme aux sujétions qui leur seront imposées.

L'examen des conditions de validité suscitées comporte nécessairement un volet d'analyse textuel (conformité du texte de l'accord aux exigences constitutionnelles) et un volet d'analyse des conditions de travail réelles. En effet, les questions de savoir si le temps de travail des salariés ne peut effectivement être prédéterminé, et si ceux-ci sont bien autonomes dans l'organisation de leur temps de travail ne peuvent être réglées en se référant simplement à quelque nature supposée de la tâche ou quelque essence du métier mais doivent à l'inverse être jugées au vu des conditions réelles d'exercice des métiers.

La conformité du texte de l'accord aux exigences constitutionnelles de droit à la santé et au repos suppose que celui-ci prévoit des conditions de mise en œuvre capables de garantir ce droit. *A supposer que ces conditions soient suffisantes du point de vue de la loi, l'apport spécifique de notre expertise consistera à analyser si elles sont susceptibles d'être effectivement remplies au vu des conditions de travail que nous avons observées sur le terrain.*

Partant de là, notre analyse se déroulera en deux temps. Nous présenterons et analyserons, dans un premier mouvement, le texte de l'accord. Nous mettrons en regard, dans un second temps, les dispositions de ce texte avec les conditions réelles de travail du personnel.

1.2.1. LA QUESTION DE L'ELIGIBILITE : CONDITIONS D'ELIGIBILITE DES TECHNICIENS ET JOURNALISTES AU FORFAIT JOUR SELON L'ACCORD FRANCE TELEVISIONS

Ce que dit l'Accord :

« Dispositions spécifiques applicables au personnel des équipes techniques des reportages et des moyens des rédactions nationales⁴ »

« Les exigences de l'activité des personnels techniques de reportage de l'actualité qui exercent leur mission à l'extérieur des locaux de l'entreprise rendent indispensables la détermination pour ces personnels d'une organisation du travail adaptée offrant à la fois souplesse et cohérence avec l'organisation du travail des personnels journalistes avec lesquels ces salariés sont susceptibles de partir en mission. »

Les sujétions propres aux missions en reportage, notamment en termes d'aléas et de contraintes auxquels sont confrontés les salariés de ces équipes, ne permettent pas d'évaluer a priori et avec précision la durée et la répartition de leurs horaires de travail. Ils disposent en outre d'une autonomie déterminante dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées dans ce cadre.

A ce titre, il est convenu une organisation du travail reposant sur un décompte annuel en jours conformément aux articles L. 3121-43 du code du travail dont le bénéfice est conditionné à la signature d'un avenant au contrat de travail des salariés concernés. Le salarié garde le choix de privilégier l'option du mode de décompte horaire s'il le souhaite.

A la date de conclusion du présent accord, il est rappelé que le décompte annuel en jours travaillés n'a pas pour effet ni pour finalité d'augmenter les amplitudes journalières jusqu'ici en vigueur au sein de ce secteur.

Sont concernés, les salariés cadres et non cadres des services de la vidéo légère, de la prise de son, et du montage des reportages et des moyens des Rédactions Nationales. »⁵

Dispositions relatives aux journalistes⁶

« Dans le respect de l'article 29 de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes « les parties reconnaissent que les nécessités inhérentes à la profession ne permettent pas de déterminer la répartition des heures de travail ; le nombre de ces heures ne pourra excéder celui que fixent les lois en vigueur sur la durée du travail. »

Les dérogations exceptionnelles rendues nécessaires par l'exercice de la profession et les exigences de l'actualité donneront droit à récupération ».

« Les évolutions de l'environnement audiovisuel et technologique ainsi que les spécificités de l'activité de France Télévisions, notamment la mission de Service Public de l'information, requièrent une souplesse dans l'organisation du temps de travail des journalistes.

Deux organisations du travail peuvent être mise en place pour le personnel journaliste : un décompte annuel en jours travaillés ou un décompte horaire dans les conditions définies ci-après. »

Modalités d'organisation du travail des journalistes dans le cadre du décompte annuel en jours travaillés

« La nature de l'activité journalistique permet de déterminer un degré d'autonomie suffisant pour proposer une organisation du travail reposant sur un décompte annuel en jours travaillés conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du Code du travail dont le

⁴ Accord collectif France Télévisions, 2.3., pages 128 et suivantes.

⁵ Accord collectif d'entreprise France Télévisions, p. 218.

⁶ Accord collectif d'entreprise France Télévisions, p. 188.

bénéfice est conditionné à la signature d'un avenant au contrat de travail du journaliste. »

Selon le texte de l'accord, les personnels techniques des services de la vidéo légère, de la prise de son, et du montage des reportages et des moyens des Rédactions Nationales et les journalistes des Rédactions Nationales sont donc éligibles au forfait jour sous **trois motifs principaux** :

- a) Concernant les techniciens : les exigences de leur activité rendent indispensables la détermination d'une organisation du travail souple et cohérente avec l'organisation du travail des personnels journalistes avec lesquels ces salariés sont susceptibles de partir en mission. Concernant les journalistes : Les évolutions de l'environnement audiovisuel et technologique ainsi que les spécificités de l'activité de France Télévisions requièrent une souplesse dans l'organisation de leur temps de travail.
- b) Les caractéristiques des missions de reportage ne permettent pas d'évaluer *a priori* et avec précision la durée et la répartition des horaires de travail des techniciens ; les nécessités inhérentes à la profession de journaliste ne permettent pas de déterminer la répartition des heures de travail.
- c) Les techniciens disposent d'une autonomie déterminante dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées dans ce cadre ; et La nature de l'activité journalistique permet de déterminer un degré d'autonomie suffisant pour proposer une organisation du travail reposant sur un décompte annuel en jours travaillés.

Ces salariés sont donc bien, si l'on s'en tient au déclaratif de l'Accord, éligible selon la loi, les conditions a) et b) étant requises pour proposer un contrat forfait jour ; le décompte annuel en jours travaillés étant par ailleurs conditionné à la signature d'un avenant au contrat de travail. Néanmoins, comme souligné précédemment, la question de l'éligibilité selon la loi des techniciens et journalistes ne peut être tranchée en se référant seulement au texte de l'accord. Nous analyserons donc dans notre partie suivante si les conditions a) et b) sont remplies ou non dans les services concernés.

1.2.2. L'ACCORD FRANCE TELEVISIONS EST-IL A MEME DE GARANTIR LE DROIT A LA SANTE ET AU REPOS DES SALARIES ? CONFORMITE DU TEXTE DE L'ACCORD AUX EXIGENCES CONSTITUTIONNELLES RELATIVES AU DROIT A LA SANTE ET AU REPOS

Ce que dit l'accord :

Dispositions communes à l'ensemble des organisations du travail définies aux articles 2.1.3.4⁷, relatives au suivi du temps de travail :

2.1.3.4 Suivi de l'activité du salarié

Les parties entendent rappeler leur attachement au droit à la santé et au repos qui figure au nombre des exigences constitutionnelles. Il est également rappelé, qu'à la date de conclusion du présent accord, le décompte annuel en jours travaillés n'a pas pour effet d'augmenter l'amplitude journalière en vigueur au sein de France Télévisions.

a) Suivi de l'amplitude de travail

Afin de préserver la qualité de vie au travail ainsi que l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle des salariés, France Télévisions s'engage à garantir le maintien des amplitudes journalières de travail et le temps de travail effectif afférent constatés à la date de conclusion du présent accord tout en se référant à la Charte sociale européenne.

Dans ce cadre, la durée maximale hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

⁷ Accord collectif d'entreprise France Télévisions, p. 92

Suivi des amplitudes de travail et des dépassements occasionnels

Chaque semaine, le salarié valide un auto-déclaratif du nombre de jours travaillés faisant apparaître l'horaire de début de journée et de fin de journée conformément à la définition de l'amplitude visée à l'article 2.1.1.2 (repos). Il indique, les dépassements effectués qui donneront lieu à récupérations conformément à l'article 2.1.3.4 b) (modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail). Celles-ci seront validées par le responsable hiérarchique.

Modalités d'identification des dépassements réitérés

Dans le cas de dépassements réitérés d'une amplitude journalière de 11 heures, incluant la pause repas, et ce, pendant au moins 10 journées de travail sur une période de deux mois glissants, un entretien est fixé avec la hiérarchie. Cet entretien vise à identifier la cause de ces dépassements et à y apporter une solution.

Dans le cas particulier de missions longues, un contrôle spécifique est effectué afin d'identifier les dépassements éventuels et d'en définir les compensations.

b) Modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail

Les récupérations pouvant être octroyées dans les situations visées à l'article 2.1.3.4 a) (suivi de l'amplitude de travail) sont fixées par demi-journée ou journée et doivent être prises, dans la mesure du possible, la semaine suivant leur attribution. En cas d'impératifs exceptionnels liés à l'actualité, cette récupération est à prendre dans le délai maximum d'un mois suivant son attribution.

En cas de désaccord sur l'attribution des récupérations consécutives aux dépassements entre le responsable de service et le salarié concerné, ce dernier peut s'adresser à la DRH afin d'obtenir un arbitrage final. Le salarié peut, le cas échéant, s'adresser aux délégués du personnel pour formuler une réclamation individuelle dans le cadre de leurs attributions légales.

A la demande du salarié, un entretien semestriel individuel est organisé par la hiérarchie afin d'examiner l'organisation et la charge de travail du salarié et l'amplitude de ses journées d'activité à l'échelle du semestre écoulé.

En outre, l'entretien semestriel est suivi d'un entretien annuel individuel organisé par la hiérarchie en application de l'article L. 3121-46 du Code du travail.

Cet entretien peut avoir lieu à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

L'introduction ou la modification des modalités relatives aux entretiens menés dans le cadre du présent article font l'objet d'une information et/ou d'une consultation des instances représentatives du personnel légalement compétentes.

Dispositions spécifiques applicables au personnel des équipes techniques des reportages et des moyens des rédactions nationales

A la date de conclusion du présent accord, il est rappelé que le décompte annuel en jours travaillés n'a pas pour effet ni pour finalité d'augmenter les amplitudes journalières jusqu'ici en vigueur au sein de ce secteur.

Sont concernés, les salariés cadres et non cadres des services de la vidéo légère, de la prise de son, et du montage des reportages et des moyens des Rédactions Nationales.

En tout état de cause, les parties rappellent la nécessité de respecter les dispositions de l'article L. 3121-35 du code du travail relatif aux durées maximales hebdomadaires et journalières :

1) 48 heures par semaine, sans pouvoir dépasser 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. Elle peut être dépassée aux conditions prévues par le code du travail.

En cas d'opérations exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail, il peut être autorisé à dépasser, pendant une durée limitée, le plafond des 48 heures sans pouvoir porter la durée hebdomadaire maximale au-delà de 60 heures. Le dépassement à la durée maximale doit au préalable faire l'objet d'une demande de dérogation auprès des autorités administratives compétentes après avis des instances représentatives du personnel compétentes.

2) 10 heures par journée de travail. A titre dérogatoire et exceptionnel, la durée journalière peut être portée à 12 heures dans les cas suivants :

- travail lié à la sécurité du personnel et des installations ;
- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de l'antenne ou de la continuité d'un tournage ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place ;
- travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure ;
- nécessité de maintenir le même personnel sur une production en raison de l'obligation de continuité de celle-ci.

Dispositions spécifiques aux journalistes

3.1.3 Suivi de l'activité du journaliste dans le cadre du décompte annuel en jours travaillés⁸

Les parties entendent rappeler leur attachement au droit à la santé et au repos qui figure au nombre des exigences constitutionnelles. Reconnaisant que le décompte annuel en jours travaillés est adapté à l'activité et aux missions des journalistes, elles affirment leur volonté d'encadrer ce décompte annuel dans les conditions définies ci-après.

Il est également rappelé, qu'à la date de conclusion du présent accord, le décompte annuel en jours travaillés n'a ni pour effet ni pour finalité d'augmenter les amplitudes journalières jusqu'ici en vigueur au sein de France Télévisions.

Les périodes de présence des journalistes bénéficiant d'un décompte annuel en jours travaillés sont portées à leur connaissance par affichage sur un tableau de service le vendredi précédent la semaine de travail considérée au plus tard à 17 heures.

3.1.3.1 Suivi de l'amplitude de travail

Afin de préserver la qualité de vie au travail ainsi que l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle des journalistes, France Télévisions s'engage à garantir le maintien des amplitudes journalières de travail et le temps de travail effectif afférent constatés à la date de conclusion du présent accord tout en se référant à la Charte sociale européenne.

Dans ce cadre, la durée maximale hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Chaque journaliste bénéficie d'un repos hebdomadaire de deux jours dans les conditions prévues à l'article 3.3.2.2 (repos hebdomadaire).

a) Suivi des amplitudes de travail et des dépassements occasionnels

Chaque semaine, le journaliste valide un auto-déclaratif du nombre de jours travaillés faisant apparaître l'horaire de début de journée et de fin de journée conformément à la définition de l'amplitude visée à l'article 3.3.2.1 (repos quotidien). Il indique les dépassements effectués qui donneront lieu à récupérations conformément à l'article 3.1.3.2 (modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail). Celles-ci seront validées par le responsable hiérarchique.

b) Modalités d'identification des dépassements réitérés

Dans le cas de dépassements réitérés d'une amplitude journalière de 11 heures, incluant la pause repas, et ce, pendant au moins 10 journées de travail sur une période de deux mois glissants, un entretien est fixé avec la hiérarchie. Cet entretien vise à identifier la cause de ces dépassements et à y apporter une solution.

Dans le cas particulier de missions longues, un contrôle spécifique est effectué afin d'identifier les dépassements éventuels et d'en définir les compensations.

3.1.3.2 Modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail

Les récupérations pouvant être octroyées dans les situations visées à l'article 3.1.3.1 (suivi de

⁸ Accord collectif France Télévisions, 3.1.3, p. 190

l'amplitude de travail) sont fixées par demi-journée ou journée et doivent être prises, dans la mesure du possible, la semaine suivant leur attribution. En cas d'impératifs exceptionnels liés à l'actualité, cette récupération est à prendre dans le délai maximum d'un mois suivant son attribution.

En cas de désaccord sur l'attribution des récupérations consécutives aux dépassements entre le responsable de service et le journaliste concerné, ce dernier peut s'adresser à la DRH afin d'obtenir un arbitrage final.

Le journaliste peut, le cas échéant, s'adresser aux délégués du personnel pour formuler une réclamation individuelle dans le cadre de leurs attributions légales.

A la demande du journaliste, un entretien semestriel individuel est organisé par la hiérarchie afin d'examiner l'organisation et la charge de travail du journaliste et l'amplitude de ses journées d'activité à l'échelle du semestre écoulé.

En outre, l'entretien semestriel est suivi d'un entretien annuel individuel organisé par la hiérarchie en application de l'article L. 3121-46 du Code du travail.

Cet entretien peut avoir lieu à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

L'introduction ou la modification des modalités relatives aux entretiens menés dans le cadre du présent article font l'objet d'une information et/ou d'une consultation des instances représentatives du personnel légalement compétentes.

1.2.3. COMMENTAIRES

Pour les techniciens et journalistes éligibles au forfait jour, l'accord rappelle bien « la nécessité de respecter les dispositions de l'article L. 3121-35 du code du travail⁹ relatif aux durées maximales hebdomadaires et journalières (*cf. supra*).

Prévoit-il des modalités de mise en œuvre capables de garantir le respect effectif de ces dispositions ?

Le texte précise qu'« Afin de préserver la qualité de vie au travail ainsi que l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle des salariés, France Télévisions s'engage à garantir le maintien des amplitudes journalières de travail et le temps de travail effectif afférent constatés à la date de conclusion du présent accord tout en se référant à la Charte sociale européenne. »

Le texte prévoit donc un suivi des amplitudes de travail et des dépassements occasionnels via « la validation par le salarié d'un auto-déclaratif horaire faisant apparaître l'horaire de début de journée et de fin de journée « conformément à la définition de l'amplitude visée à l'article 2.1.1.2 ».

Deux remarques s'imposent. Pourquoi parler de « validation » par le salarié de cet auto-déclaratif ? Par définition, s'il s'agit d'un auto-déclaratif, il serait logique et nécessaire que le salarié le renseigne lui-même, ce d'autant plus que l'accord rappelle à maintes reprises que les métiers visés se caractérisent notamment par la non-prévisibilité des horaires, - non-prévisibilité appelée pour justifier le forfait jours.

D'autre part, pourquoi rappeler les amplitudes légales lorsqu'il est question des horaires de début et de fin de journée? On aurait plutôt attendu quelque chose comme « *faisant apparaître l'horaire de début de journée et de fin de journée effectivement réalisés* ».

Le document de la Direction, « *Modalités de déclaration et suivi des horaires de travail* » n'apporte pas de garantie supplémentaire. En effet, pour les salariés de la Direction des

⁹ Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures.

En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de quarante-huit heures, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine. (Article L3121-35 du Code du Travail)

reportages et Moyens de l'information, ce document précise : « Les salariés font un auto déclaratif qui est ensuite transmis pour validation à leur hiérarchie, puis à la GTA pour mise en paie. En cas de dépassement de l'horaire prévisionnel, ils doivent demander l'accord de leur hiérarchie qui autorise ou non ce dépassement. »

Ce qui semble induire que le dit dépassement ne sera mentionné nulle part si la hiérarchie ne l'autorise pas. Par ailleurs, l'auto-déclaratif étant antérieur à sa validation par la hiérarchie, les heures de travail auront été effectuées, mais ne seront pas comptées si la hiérarchie ne les « autorise » pas, à posteriori. Comment suivre dès lors les dépassements et la charge de travail du salarié sur l'année ?

Sur la base de ces éléments, nous formulons des réserves quant à la capacité de l'auto-déclaratif tel qu'il est défini ci-dessus à garantir un suivi fiable des aptitudes de travail et des dépassements réalisés.

Pour les journalistes, le texte distingue deux types de situation. Le cas général (qui n'est ni nommé ni défini) et le cas des « missions longues ». Dans le cadre du cas général, où l'on suppose qu'il faut voir le tout venant des journées de travail, sans découché, ou avec peut-être un ou deux découchés, aucune forme de récupération n'est prévue, mais seulement, sous certaines conditions, un entretien avec la hiérarchie visant à remédier à ces dépassements : « *dans le cas de dépassements réitérés d'une amplitude journalière de 11 heures, incluant la pause repas, et ce, pendant au moins 10 journées de travail sur une période de deux mois glissants, un entretien est fixé avec la hiérarchie. Cet entretien vise à identifier la cause de ces dépassements et à y apporter une solution.* »

Dans le cas des missions longues, l'accord précise que des compensations peuvent être envisagées : « *Les récupérations pouvant être octroyées dans les situations visées à l'article 2.1.3.4 a) (suivi de l'amplitude de travail) sont fixées par demi-journée ou journée et doivent être prises, dans la mesure du possible, la semaine suivant leur attribution.* » Sous quelles conditions ces récupérations seront-elles effectivement octroyées ? Sous quelles conditions ne le seront-elles pas ? L'accord n'apporte aucune précision à ce sujet. Par exemple, quelle est la référence horaire de compte des dépassements : la journée théorique doit faire 7 heure, 8 heures, 9 heures, si un journaliste travaille 11 heures combien de temps récupère-t-il ?

Or rappelons que la Cour de Cassation avait rappelé dans son arrêt du 31 janvier 2012 (qui privait de tout effet la convention de forfait jours issue de la branche de la Chimie) que l'accord collectif doit impérativement prévoir les modalités de « mises en œuvre de la convention de forfait ; de contrôle de la charge de travail du salarié, le nombre de jours travaillés, des dispositions assurant le droit au repos du salarié ».

On observe que le contenu détaillé de l'accord prévoit différentes modalités à la fois de suivi des amplitudes travaillées et de récupération des dépassements observés, ce qui correspond aux prescriptions légales en matière de validité du forfait jour.

Toutefois, plusieurs points de l'accord font prévoir des difficultés de mise en œuvre pouvant compromettre le respect des obligations légales :

Les modalités de déclaration et d'autorisation et de validation hiérarchique à posteriori des heures effectuées, qui laissent craindre que les heures déclarées ne soient pas prises en compte ni récupérées ;

Les modalités de compte des heures effectuées, qui ne sont pas précisées, les seuils permettant l'obtention de demi-journées ou de journées de récupération ne sont pas précisés, ce qui aura pour effet de rendre le calcul des temps récupérés aléatoire ;

Enfin, un point est totalement absent pour des populations travaillant 7 jours sur 7 à des amplitudes d'ouverture de 24h/24 : quelles sont les modalités de prévisibilité des jours et

temps de travail, la précision pour ces points étant nécessaire compte tenu de l'obligation d'assurer une bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée.

1.3. Un travail fragmenté, déqualifié : autonomie et droit à la santé et au repos à l'épreuve des conditions de travail observées

Nous avons analysé, dans notre première partie, la conformité du texte de l'accord à la loi et aux exigences jurisprudentielles.

Nous analyserons, dans cette seconde partie, la question de la prédétermination du temps de travail, de l'autonomie des salariés éligibles au forfait jour, et du respect du droit constitutionnel des salariés à la santé et au repos au vu des conditions de travail réelles.

Dans quelle mesure le temps de travail des salariés des équipes techniques des reportages et des moyens des rédactions nationales, ainsi que des JRI et rédacteurs des mêmes rédactions ne peut-il effectivement être prédéterminé ? Leurs conditions de travail actuelles garantissent-elles leur droit à la santé et au repos ? Sont-ils réellement autonomes dans l'organisation de leur temps de travail¹⁰ ?

Comme nous l'avons vu précédemment, le principe de forfait jour est conditionné par l'existence d'une réelle autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps. Or, à travers les plannings que nous avons reçu de la part de la direction (« Info Géné » - Enquêtes et Reportages France 3, « Culture Sport », « Politique, Economie et Social »,...) ou ceux transmis par les salariés interviewés, nous constatons que ces salariés ont été jusqu'à maintenant planifiés sur des tableaux de service avec un horaire de début de service et un horaire de fin de service, ce qui limite considérablement la notion de l'autonomie dans l'emploi du temps.

Lorsque les représentants du personnel au CHSCT ont demandé les plannings cible pour ces populations (notamment journalistes et JRI), la réponse de la direction a été la suivante : « *Ces populations vont se voir proposer le forfait jour sans qu'il y ait de modification des plannings. Il n'y a donc pas de planning "cible" à transmettre¹¹.* » On s'interroge donc ici : si la direction considère que ces populations sont éligibles au forfait jour, donc disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et que par conséquent elles ne sont pas planifiées avec des horaires de prise de service et de fin de service, pourquoi alors ces populations étaient jusqu'à lors planifiées sur des tableaux de service ? Par ailleurs, si la direction comme dans sa réponse estime qu'il n'y aura pas de modifications des plannings :

- D'une part, elle valide que ces populations sont actuellement planifiées ;
- D'autre part, qu'elles continueront à l'être puisque les plannings ne seront pas modifiés. Si les plannings ne seront pas modifiés, cela suppose que des horaires de prise de service et de fin de service perdureront ; ce qui est contradictoire avec le critère d'éligibilité au forfait jour relatif à l'autonomie sur l'emploi du temps.

L'un des enjeux de notre analyse consistera donc à préciser ce que signifie, pour les différents métiers concernés, le fait d'être planifiés, en fonction de la nature et des caractéristiques des activités exercées.

¹⁰ Pour le bon déroulé de notre raisonnement, nous avons choisi de traiter la question de l'autonomie en second, dans la mesure où celle-ci est un phénomène complexe que l'on sera mieux à même d'appréhender après avoir déjà étudié certains fondamentaux des conditions de travail des techniciens et journalistes.

¹¹ Mail du 7 février 2014.

Il importera donc de décrire les conditions d'exercice des différents métiers afin de déterminer si le fait d'être sur planning peut ou non être conciliable le fait de disposer d'une réelle autonomie dans l'organisation de son temps de travail.

Deux types d'autonomie sont à distinguer. Le premier type regroupe l'autonomie procédurale (le choix de la façon de travailler) et d'organisation du temps de travail, qui est forte. Elle constitue une ressource importante car elle facilite la réalisation d'un travail exigeant et caractérisé par la survenue d'imprévus. Elle est également un facteur ressource car elle intervient dans la conciliation entre travail et hors travail. Le second type d'autonomie renvoie aux marges de manœuvre sur les exigences et en particulier sur les objectifs prescrits, et cette autonomie est faible.

Nous avons principalement retenu dans l'analyse la définition de l'autonomie posée dans le Code du Travail comme critère d'éligibilité au forfait jour : le salarié doit disposer d'une réelle autonomie dans l'organisation de son temps de travail pour l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées.

Signalons d'ores et déjà que l'un des enseignements majeurs de cette expertise tient dans le constat que les différents métiers dont nous traitons ici ont été profondément affectés, voire redéfinis, par des phénomènes entraînant des conséquences sur le fond assez similaires pour chacun d'entre eux, dans les différents services visités. Dit autrement, la condition des techniciens du son, des monteurs, des JRI et des rédacteurs des Rédactions de France 2 et France 3, mais aussi d'ailleurs de leurs encadrants, a évolué de manière comparable, sous l'effet d'évolutions profondes et anciennes, qui ont connu une accélération massive depuis la création de l'entreprise unique. D'autre part, la condition des uns est étroitement liée à celle des autres puisqu'ils concourent ensemble à la réalisation des journaux télévisés. Il nous a semblé plus intéressant de faire ressortir cela que de mettre l'accent sur la multitude de différences grandes et petites qui les distinguent les uns des autres. A cette fin, pour mettre en lumière les interrelations et les effets des phénomènes évoqués ci-dessus, - dans l'objectif toujours de traiter les questions de la prédétermination du temps de travail, de l'autonomie et du respect du droit à la santé et au repos - nous avons choisi d'analyser leurs situations ensemble, en adoptant pour entrée les différents phénomènes qui ont reconfiguré leurs conditions de travail, et non pas séparément, métier par métier, chaîne par chaîne. Deux « études de cas », consacrées aux OPS et aux monteurs, prolongeront cette analyse synthétique et permettront d'entrer plus en profondeur dans le quotidien de ces métiers.

Le second enseignement majeur de cette expertise tient dans le constat de la distance entre la définition des métiers et de leurs conditions d'exercices dans le texte de l'Accord France Télévisions, et dans leur exercice quotidien au service des rédactions. Dit autrement, les conditions d'exercice des métiers de techniciens et de journalistes telles qu'elles sont présentées dans l'accord ne sont pas celles que nous avons observées. Nous identifierons ces décrochages entre le texte et la réalité, afin de montrer que les conditions de mise en place du forfait jour ne sont pas réunies pour les métiers visés.

1.3.1. INTENSIFICATION DU TRAVAIL, AUGMENTATION DES AMPLITUDES HORAIRES, ACCENTUATION DE LA PENIBILITE DU TRAVAIL : DES CONDITIONS DE TRAVAIL QUI NE GARANTISSENT PAS LE DROIT A LA SANTE ET AU REPOS

Plusieurs évolutions majeures ont transformé les conditions de travaux des OPS, des monteurs, des JRI et des rédacteurs.

1.3.1.1 Un resserrement des effectifs des équipes de reportage

Jusqu'en 2009, les équipes de reportage étaient composées de 3 personnes – preneur de son, JRI et rédacteur -, voire de quatre personnes en missions à l'étranger : preneur de son, JRI, rédacteur et monteur. En 2009, France Télévisions a supprimé les preneurs de son sur les reportages hors agglomération parisienne, en 2010, la suppression des preneurs de son a été généralisée à l'ensemble des reportages, agglomération parisienne comprise. Ainsi, depuis 2010, les preneurs de son ne partent plus en missions à l'étranger, et partent beaucoup moins souvent que par le passé en mission ou en reportage en France. D'après les estimations qui nous ont été fournies par nos interviewés au vu de leur expérience, 80% de tournages seraient désormais réalisés sans preneurs de son, contre 20% avec preneurs de son. La tendance a été complètement inversée puisqu'il y a un peu plus de 4 ans, plus de 85% des tournages étaient réalisés avec preneur de son. Ce resserrement des effectifs affecte les preneurs de son, dont la valeur et l'identité professionnelle sont gravement remises en cause, mais aussi les JRI, rédacteurs et le cas échéant monteurs, qui se retrouvent à devoir assumer à deux ou trois une charge de travail auparavant répartie entre trois ou quatre personnes. Ainsi, sur des tournages à deux personnes, le matériel de prise de son, environ 12kg, est généralement porté par les JRI en plus de leur charge propre (15kg). La conduite du véhicule est, le cas échéant, souvent exclusivement assumée par les JRI, les rédacteurs étant souvent contraints de régler par téléphone les derniers préparatifs des tournages. La surveillance du lieu du tournage, - observation des accidents de terrain, protection du JRI contre les éventuelles bousculades – est beaucoup plus difficile à assurer à deux qu'à trois. Et ainsi de suite. Du point de vue de l'ensemble de nos interviewés, ce resserrement des effectifs a très sensiblement dégradé leurs conditions de travail sur les quatre dernières années. Le chapitre n'est pas clos. Depuis quelques temps, les monteurs constatent une raréfaction de leurs missions à l'étranger ; ils partent moins souvent et lorsqu'ils partent, ils tendent à être envoyés au dernier moment, après l'équipe JRI et rédacteur, ce y compris sur des terrains difficiles, en situation de guerre par exemple. Ce nouveau resserrement produit les mêmes effets que précédemment, avec une profonde remise en cause de la valeur et de l'identité professionnelle des personnes écartées, et un alourdissement de la charge de travail pour ceux qui restent.

1.3.1.2 Une diminution de la durée moyenne des missions et reportages

Pour des raisons d'économie budgétaires également, la durée moyenne des missions et reportages a diminué. L'ensemble de nos interlocuteurs s'accordent à constater que des reportages qui motivaient antérieurement la mobilisation d'une équipe de trois personnes sur deux jours, avec un découché, tendent désormais à être réalisés par deux personnes – trois quand on envoie un preneur de son - sur une seule journée. La conséquence en est une tendance à l'allongement des amplitudes horaires.

1.3.1.3 Une tendance à l'allongement des amplitudes horaires

Les journées très longues sont caractérisées par des départs très tôt le matin, - vers 6H, voire 5H, ou même avant – et/ou des retours très tardifs – à 23H ou au-delà. Ces très longues amplitudes horaires nous ont été généralement rapportées par des salariés de France 2. C'est un fait d'observation intéressant à noter dans la mesure où les JRI et

rédacteurs de France 2 fonctionnent depuis semble-t-il les négociations qui ont accompagné le passage aux 35 heures sur une organisation en forfait jour, avec des récupérations informelles, au bon vouloir de la hiérarchie qui tient compte des dépassements effectués dans la programmation des techniciens¹² et journalistes, qui ne remplissent généralement pas d'auto-déclaratif horaire. A l'inverse, à France 3, les salariés, qu'ils soient au forfait heures ou au décompte horaire remplissent des auto-déclaratifs et déclenchent des récupérations en cas de dépassements. Autre fait intéressant à noter : chez les JRI et OPS de France 2, les journées caractérisées par de très longues amplitudes horaires tendent à être assumées par la force de travail non permanente. Cette population salariée en CDD ou intermittente est caractérisée par sa jeunesse – la plupart ont moins de 30 -, qui contraste avec la pyramide des âges assez élevée de la force de travail permanente. La moyenne d'âge des OPS de France 2 et France 3 tourne autour de 54 et 56 ans, celle des JRI de France 2 et France 3 autour de 46 ans. Les CDD et intermittents supportent cette situation par nécessité, et aussi dans l'espoir pour la plupart d'entre eux d'intégrer un jour les rangs des salariés permanents, qui sont dans la presque totalité des cas passés pendant de nombreuses années par la case de l'emploi précaire avant de se voir proposer un CDI.

1.3.1.4 Une accentuation préoccupante des troubles de santé chez les preneurs de son et JRI

La réduction des effectifs des tournages de 3 à 2 via la mise à l'écart des preneurs de son s'est accompagnée d'une hausse spectaculaire du nombre de jours d'arrêt suite à un accident du travail ainsi que du nombre de jours d'arrêt maladie.

Ainsi, d'après la présentation réalisée par la médecine du travail à l'occasion de la séance extraordinaire du CHSCT du 26 octobre 2012¹³, Le nombre de jours d'arrêt consécutifs à des accidents du travail a été multiplié par 2 entre 2008 et 2009 (de 83 à 184 jours d'arrêt) et par 13 entre 2008 et 2010 (de 83 à 1 198 jours d'arrêt).

En ce qui concerne les arrêts maladie, on enregistre une hausse de 500 jours d'arrêt entre 2009 et 2010 (de 1 382 à 1 845 jours d'arrêt). A noter que sur l'année 2010, le Service Prise de Vues comptabilise à lui seul près de 3 000 jours d'arrêt (accidents du travail + maladies).

Lors de cette même séance extraordinaire du CHSCT du 26 octobre 2012, la médecine du travail¹⁴ a souligné de nombreux problèmes de santé chez les OPS et JRI. Chez les premiers, la médecine du travail a noté de nombreux arrêts avec des inaptitudes totales ou partielles à venir et a souligné que les troubles physiques – pour l'essentiel des pathologies ostéo-articulaires - étaient aggravés par le mal être psychologique de cette population :

« Sur le son France 2, il y a beaucoup de monde en mauvais état. Des gens sont en arrêt avec des inaptitudes totales ou partielles à venir, à la reprise. Bien plus sur les OPS, vient se surajouter un mal-être psychologique qui n'arrange pas non plus les problèmes physiques. Il est lié aux évolutions du métier et au fait qu'ils ne sont pas forcément employés comme ils le souhaiteraient. »

Chez les JRI, La médecine du travail note : *« Ce sont essentiellement des problèmes ostéo-articulaires. Des pathologies vertébrales, des pathologies d'épaule, coude et main. Des problèmes purement osseux, mais aussi musculaires, tendineux qui touchent les parties utilisées par les JRI (dos, épaule, cou). »*

¹² Les OPS et monteurs itinérants de France 2 sont eux sur des systèmes de forfait heure, que nous étudions précisément dans nos études de cas, en 4.

¹³ PV de la séance extraordinaire du CHSCT du 26 octobre 2012, p24.

¹⁴ Médecine du travail, PV de la séance extraordinaire du CHSCT du 26 octobre 2012, p. 4.

Concernant les JRI, le Bilan Social 2011 montre que les JRI, France 2 et France 3, qui représentent 17 % des effectifs globaux des journalistes, totalisent 73 % des accidents du travail enregistrés pour l'ensemble de la population des journalistes. Ainsi, en 2011, on décompte 383 jours d'AT pour les JRI de France 2 et de France 3.

De la même manière, les JRI totalisent en 2011 4 400 jours d'arrêts maladie (maladies courtes, maladies simples et maladies longues). Soit environ 50 % des arrêts maladie enregistrés pour l'ensemble des journalistes de France Télévisions Siège.

D'après les statistiques réalisées par le Dr MAGEAU et présentées à l'occasion de la séance extraordinaire de CHSCT suscitée, les services des OPS et de JRI de France 2 et France 3 au siège de France Télévisions présentent les caractéristiques suivantes (les salariés partis en retraite et les personnes en longue maladie n'apparaissent pas dans ces statistiques :

- En inaptitude définitive, tous postes : 1 OPS, 1 JRI.
- En inaptitude au poste de travail : 2 JRI, 1 OPS.
- En inaptitude temporaire : 7 OPS, 6 JRI et 1 OPV.
- En restriction : 4 OPS, 1 JRI, 1 OPV.
- En aménagement : 21 OPS, 26 JRI, 1 OPV.

Ce qui fait, en 2011

- 34 OPS en inaptitude, temporaire ou définitive, restriction ou aménagement, dont 25 en restriction ou aménagement et 7 en inaptitude temporaire sur un effectif global de 75 personnes, hiérarchie incluse. Si l'on retire les deux responsables de service de cet effectif, on constate que 46,5% de l'effectif global des preneurs de son du siège de France Télévisions est en inaptitude, temporaire ou définitive, restriction ou aménagement.
- 36 JRI en inaptitude, temporaire ou définitive, restriction ou aménagement, dont 27 en restriction ou aménagement et 6 en inaptitude temporaire, sur un effectif global de 152 personnes (soit 23,6% de l'effectif).

Ces chiffres, préoccupants, interrogent l'organisation du travail.

1.3.1.5 Une accentuation de la tendance à ne pas remplacer les absences

Si le fonctionnement de certains services, tels celui des JRI de France 2, ou celui des OPS de France 2, continue de reposer sur le recours structurel à l'emploi précaire, pour pallier, d'une part, à l'insuffisance des effectifs et d'autre part, à une pénibilité du travail accrue (notamment liée à la réduction de la durée des missions) et une dégradation des conditions de travail (on pense notamment à l'élimination des OPS de la très grande majorité des tournages), telles que les permanents refusent et/ou ne sont plus en état, physiquement, de tenir ces nouveaux rythmes de travail, la tendance globale reste néanmoins au non remplacement des arrêts maladies et des congés et à la réduction de l'effectif des CDD et intermittents. Cette tendance a des effets très lourds sur le fonctionnement de certains services et les conditions de travail des salariés. Ainsi par exemple des monteurs, comme nous le verrons ultérieurement (cf. notre « étude de cas », en 4).

1.3.1.6 Une dégradation des conditions d'emploi et de travail des salariés non permanents

Les salariés non permanents, en CDD ou intermittents du spectacle, ont vu leurs conditions d'emploi et/ou de travail se dégrader sous l'effet des facteurs suivants :

- tendance à ne pas remplacer les absents : de nombreux salariés non permanents, qui travaillaient environ 30 jours par mois depuis longtemps pour France Télévisions, ont vu se réduire drastiquement leur nombre de jours de travail ou de piges mensuels : de 30 à 3, par exemple.
- Les CDD ou intermittents employés dans des services dont le fonctionnement repose sur un recours constant à la force de travail « temporaire » (de par son statut), tels le service des OPS de France 2, par exemple, ou le service des JRI de France 2, ont vu leurs conditions de travail se dégrader sous l'effet de la tendance à l'allongement des amplitudes horaires consécutive à la diminution de la durée moyenne des missions et reportages. Ces salariés non permanents se trouvent ainsi régulièrement contraints d'enchaîner de très longues journées, sans que cela donne lieu au paiement d'heures supplémentaires, sans pouvoir prendre de récupération. Au 1^{er} janvier 2014, les intermittents ont de surcroît constaté une baisse d'environ 30% de leur rémunération, liée à la perte des avantages qui leur étaient conféré par les anciens accords collectifs, avantages non reconduits dans le nouvel accord. Ces salariés intermittents sont désormais soumis aux conditions prévues par leur accord de branche.

On se reportera utilement, sur cette question à nos études de cas.

1.3.1.7 La semaine de 4 jours en question

Les salariés techniciens et journalistes des rédactions nationales travaillent souvent de fait sur 4 jours, parfois trois.

A France 3, les rédacteurs sont actuellement sur 40H théoriques, avec 24 RTT par an. Ils travaillent la plupart du temps de 10H à 20H ou 20H40, jusqu'à la fin du 20H, afin de pouvoir alimenter les deux éditions : le 12-13H et le 19h-20H. Une fois par semaine, les journalistes font une permanence du matin et arrivent à neuf heures¹⁵. Cela représente sur 5 jours, pause déjeuner décomptée, environ 46H par semaine, voire davantage. Pour chaque salarié, ce rythme déclenche presque automatiquement deux récupérations par mois. Les missions peuvent occasionner des dépassements plus importants.

En puisant dans leurs jours de RTT, leurs récupérations, et sans être contraints de puiser dans leurs congés, les salariés travaillent souvent sur 4 jours.

« On est sur 40 heures déclarées, on 24 RTT par an, sur ce rythme là, sur une semaine de 5 jours les gens arrivent à 46H. Aujourd'hui, entre les récupérations et les RTT, les gens peuvent travailler sur 4 jours, certains le font, les 2/ 3 du service sont sur 4 jours ».
(Un encadrant de la rédaction nationale)

La mise en place du forfait jour remettra profondément en cause ce fonctionnement. Les journées longues, les semaines de plus de 40H (jusqu'à 46H) et les dépassements effectués en mission ne généreront plus de récupérations pour les salariés. Ceux-ci ne pourront donc plus travailler de manière continue sur 4 jours sans puiser dans leurs congés. Actuellement sur un rythme d'environ 37h par semaine (en comptant 3 journées à 9H et une journée à 10H), ils feront demain 46H par semaine, au moins deux semaines par mois (ils conservent le bénéfice de leurs RTT).

« Ils pourront continuer à travailler sur 4 jours mais ils devront puiser dans leurs congés ou alors ils pourront être sur 4 jours une semaine sur deux - 24 RTT par an ça fait deux par mois. » (Un encadrant de la rédaction nationale)

Sachant que ces salariés disposent, en plus de leurs RTT, de 25 jours de congés annuels, ils ne pourront de fait maintenir un rythme de travail sur 4 jours qu'en consacrant la quasi totalité de leurs congés annuels à ce maintien. Ceux qui décideront, par convenance

¹⁵ Chaque jour, une personne fait du 15H-23H pour le Soir 3.

personnelle ou nécessité (contrainte familiale, de santé, etc.) de maintenir ce rythme n'auront plus de vacances.

Au total, ils travailleront 197 jours par an contre environ 175 actuellement.

« Avec le forfait jour, il y aura moins de récup c'est un fait. Ceux qui partiront en mission généreront des heures sup à partir de la 47ème heure, d'après ce que j'ai compris, aujourd'hui ils en génèrent à partir de la 41^{ème}. » (Un encadrant de la rédaction nationale)

Les rédacteurs de la Rédaction nationale de France 2 déclarent être au forfait jour. Leurs fiches de paie mentionnent des heures, ainsi, d'après les exemples que l'on nous a fourni, ils seraient, sur cette base, aux 39 heures hebdomadaires, avec 19 jours de RTT, auxquels viennent s'ajouter les congés d'hiver. Nous n'avons pas réussi à savoir si ces rédacteurs étaient contractuellement au forfait jour, où fonctionnaient comme s'ils l'étaient. Les journées de travail sont longues, l'amplitude horaire allant de 10H à 12H pour une journée « standard », sur Paris, sans départ en province ou mission, et parfois beaucoup plus en cas de reportage en Province ou mission.

« En gros on est là à 9H30 et quand on n'a pas de sujet à faire pour le soir on part à 19H30, rarement avant et si on a sujet pour le 20H on part à la fin de la conférence critique, c'est-à-dire 21H30. » (Un rédacteur)

« Parfois on part à 4H, 6H, du matin, ça arrive vraiment souvent, avant on partait le soir, maintenant on ne part plus le soir, depuis 5 ou 6 ans, quand on doit être à pied d'œuvre à Besançon, et ça peut aller de 4H du matin à 21H, si le soir on assure un duplex, on a des amplitudes horaires énormes ». (Un rédacteur)

« On se fait parfois de très, très grosses journées, les contraintes budgétaires pèsent énormément, on arrive le matin à 9H30, on m'attribue un sujet à 10H30, à 2H de route de paris, on tourne, on monte sur place, on l'envoie pour validation à 20H, on est de retour à 21H30 » (Un rédacteur)

Partie de la rédaction travaille actuellement sur 4 jours et craint de voir son organisation remise en question après la mise en place de l'accord.

Le rythme de travail très soutenu et les longues amplitudes ou très longues amplitudes horaires réalisées par les rédacteurs de France 2 laisse craindre à l'ensemble des journalistes, JRI et rédacteurs des deux rédactions que la généralisation du forfait jour n'entraîne des effets similaires dans les autres services.

« Si on parle en termes d'horaires et de disponibilité on explose les compteurs, et puis combien de fois ça m'arrive je suis en récup et j'ai dix coups de fil dans la journée, s'il y a un calage de sujets difficiles, notre téléphone c'est un téléphone professionnel, si votre chef vous appelle vous devez faire ce qu'il demande. » (Un rédacteur)

« A France 2 on souffre plus qu'à France 3 de l'organisation du travail. » (Un rédacteur)

1.3.1.8 Un risque d'intensification du travail aux effets délétères pour la santé pour des salariés déjà soumis à une très forte pression

D'après les encadrants, le nouvel accord permettra de limiter les heures supplémentaires et les récupérations, d'avoir donc en permanence plus de monde à disposition et de faire par conséquence plus de choses à effectifs constants.

« Il y a un accord pour limiter les heures supplémentaires et les récupérations. Moi, le forfait jour, ça me fait deux personnes en plus par semaine sur mon tableau de service, ça nous permettra de faire plus de choses. Il y aura des gardes fous, comme on ne peut

pas faire plus de 48H par semaine, il y aura un déclaratif, et je pense qu'on ne générera pas de récupérations ou très peu ». (Un encadrant)

Suite à la mise en place du forfait jour, les semaines de 46 heures et plus risquent de devenir la norme de fonctionnement pour l'ensemble des salariés qui travailleront sur 5 jours.

« Au forfait jour, il n'y a plus de comptabilité horaire des heures, il n'y a plus de limite dans la journée. » (Un encadrant).

L'allongement probable des amplitudes horaires, de la durée hebdomadaire du travail avec une difficulté accrue à travailler sur 4 jours, la perte des jours de récupération constitue un risque très sérieux pour la santé des salariés. Les chiffres cités ci-dessus relatifs aux JRI démontrent que le système de décompte horaire en place à France 3 est plus protecteur pour la santé que le système de décompte jour adopté à France 2. La généralisation du forfait jour hypothèquerait également très sérieusement la possibilité pour les salariés de consacrer un peu de temps à leur vie privée et de trouver un quelconque équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale, ce d'autant plus qu'il leur sera difficile de continuer à travailler sur quatre jours.

En effet, s'il ne semble pas impossible, en dépit des longues amplitudes horaires observées dans les rédactions (10 à 12H ou davantage), de trouver un certain équilibre dans le cadre d'une organisation du travail sur 4 jours, cela semble extrêmement difficile dans le cadre d'une organisation du travail sur cinq jours. Les salariés qui ont de jeunes enfants, notamment, ne pourront guère passer un peu de temps avec eux que le week end, en situation d'épuisement après une longue semaine de travail...

Compte tenu des amplitudes horaires observées, l'affirmation maintes fois répétée dans le nouvel accord selon laquelle la mise en place du forfait jour ne devrait pas entraîner l'allongement des amplitudes horaires actuelles n'est pas faite pour nous rassurer, dans la mesure où ces amplitudes débordent très fréquemment les limites inscrites dans le Code du Travail. Il semble nécessaire, avant de proposer un tel accord, de modifier l'organisation du travail de manière à garantir, au minimum les temps de repos quotidiens et hebdomadaires légaux.

1.3.1.9 Conclusion

La réduction des effectifs des équipes de tournage, la diminution de la durée moyenne des missions et reportages, l'intensification du travail qui en résulte, l'allongement des amplitudes horaires, le non remplacement des congés et congés maladie aggravation de l'exposition des salariés au risque d'accidents du travail, à la fatigue et au stress, et par voie de conséquence au développement de maladies, notamment cardio-vasculaires. Les conditions de travail actuelles des techniciens et journalistes des rédactions de France Télévisions ne garantissent pas leur droit à la santé et au repos.

On a souligné que le système de France 3, quoique fragilisé par les évolutions récentes, restait néanmoins beaucoup plus protecteur de la santé des salariés, ce notamment grâce à l'institution de la semaine de 4 jours, mais aussi du système de récupérations des heures supplémentaires effectuées par les salariés.

A l'inverse, on a montré que le fonctionnement des équipes de France 2 au forfait jour ouvrait la porte à nombreux abus. Les amplitudes horaires quotidiennes vont fréquemment au-delà de 13H par jours, et la durée hebdomadaire du travail des rédacteurs excède parfois 48H. C'est également le cas de leurs encadrants, mais aussi des salariés en CDD ou intermittents.

Les amplitudes horaires quotidiennes constatées et la durée hebdomadaire du travail ne sont pas conformes au Code du Travail. Le temps de repos entre deux vacations est parfois inférieur à 11H, ce qui là encore n'est pas conforme au Code du Travail.

Le système actuel de suivi des dépassements horaires ne donne pas une image fidèle de la réalité puisque le logiciel Toutatis ne permet pas d'entrer une durée quotidienne supérieure à 13H par jour.

L'affirmation de l'accord selon laquelle la mise en place du forfait jour ne vise pas un allongement des amplitudes quotidiennes actuelles est donc problématique. Il serait nécessaire, à l'inverse, de revoir l'organisation du travail afin de supprimer les causes de ces dépassements avant d'envisager de mettre en place une organisation du temps de travail en jours travaillés.

1.3.2. UN MOUVEMENT DE DEQUALIFICATION ACCELEREE DES METIERS : L'AUTONOMIE DES TECHNICIENS ET JOURNALISTES EN QUESTION

Les salariés des équipes techniques des reportages et des moyens des rédactions nationales ainsi que des JRI et rédacteurs des mêmes rédactions sont-ils réellement autonomes dans l'organisation de leur temps de travail ?

Leur temps de travail ne peut-il effectivement être prédéterminé ?

Comme il apparaît au vu des éléments qui précèdent, et qui seront précisés ci-après, le temps de travail des journalistes et techniciens itinérants des rédactions peut être, la plupart du temps, assez précisément prédéterminé, dans la mesure où leur hiérarchie leur confie, au sortir des conférences de presse du matin ou de la mi-journée, des sujets à réaliser pour le 13H et/ou le 20H, sujets qui peuvent donc être réalisés dans la matinée, ou dans la journée. On leur confie également, parfois, des sujets à réaliser pour le lendemain, ou la semaine suivante, mais dans tous les cas, pour une certaine date qui doit être respectée. Quand ces mêmes techniciens et journalistes partent en mission, on leur accorde un ou deux jours, parfois plus. Dans ce dernier cas, il arrive certes fréquemment que les heures réalisées excèdent les horaires prévus. Cela est parfois dû à des impondérables. Cela peut également être une conséquence, dans le contexte actuel où les chefs de service tendent à calculer au plus juste, de la tendance à vouloir faire tenir sur une seule journée des missions qui étaient autrefois prévues sur deux jours, ou sur deux jours des missions autrefois prévues sur trois jours ou davantage, etc. D'autre part, compte tenu de la raréfaction des reportages, et de la tendance actuelle à fragmenter les sujets entrés plusieurs équipes, les situations de travail sont la plupart du temps bornées par une deadline très rapprochée (le 13H ou le 20H du jour) et le temps de travail est de facto, par nécessité, la plupart du temps prédéterminé.

L'autonomie, selon la définition qu'en donne le Code du Travail, et qui nous intéresse ici, consiste pour le salarié dans la capacité à organiser son temps de travail de manière autonome pour l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées.

Le Code du travail prévoit :

Article L3121-43

Peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif prévu à l'article L. 3121-39 :

1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le Code du travail prévoit la possibilité que l'entreprise propose à un salarié non cadre de signer une convention de forfait jour. Cette possibilité est licite, légale. Toutefois des conditions sont posées : autonomie réelle dans l'organisation de leur emploi du temps, exercice de responsabilités, durée de temps de travail ne pouvant être prédéterminée.

La déqualification des métiers de l'image et du son, mais aussi du métier de journaliste n'est pas nouvelle et n'est pas spécifique à France Télévisions. On aurait sans doute du mal à la rapporter à une cause unique. Nous avons déjà analysé ses effets à l'occasion de précédentes expertises à France Télévisions. En tout état de cause, les phénomènes évoqués précédemment tendent à accélérer le processus. L'éviction des preneurs de son de la plupart des tournages déqualifie gravement les OPS, renvoyés pour la plupart d'entre eux à un statut d'inutiles, alors qu'ils apparaissent il y a peu encore tout aussi indispensables que les monteurs, JRI ou rédacteurs. Les monteurs craignent de se voir soumis à la même logique que les collègues OPS. Les JRI et rédacteurs perdent la main sur les reportages. On raccourcit leurs délais de tournage, on tend à plus ne leur confier que des fragments de sujets, voire seulement quelques questions à poser à tel interlocuteur, souvent écrites par leur rédacteur en chef, et qu'ils découvrent parfois dans la voiture qui les mène au lieu de tournage.

L'objet de cette partie consiste à démontrer que ce mouvement de déqualification des métiers a considérablement réduit les marges d'autonomie dont disposaient les techniciens, mais aussi celles dont bénéficiaient leurs collègues journalistes.

1.3.2.1 Des journalistes autonomes ? L'autonomie des rédacteurs et JRI à l'épreuve des conditions de travail

Plusieurs phénomènes relativement récents ont réduit à une peau de chagrin l'autonomie dont bénéficiaient historiquement les rédacteurs et JRI.

Premier élément notable et lourd de conséquences : les journalistes ne participent plus aux conférences de rédaction.

« Depuis 15 ans au minimum les journalistes ne participent pas aux conférences de rédaction. On sort de la conférence avec le sujet et l'angle et on affine avec eux. » (Un encadrant)

L'angle choisi par le ou les rédacteurs en chef n'est pas, en général, soumis à discussion.

« Dans la définition du sujet, ils sont plutôt très directifs... L'angle est discuté en conférence et il faut monter en conférence pour discuter de l'angle et même comme ça on ne vous demande pas forcément votre avis. » (Un rédacteur)

« Typiquement on attribue le sujet à la conférence de rédaction de 8H30 pour le 12H-13H et pour le 19h-20H elle est à 10H, ou ne sont présents que les rédacteurs en chef ou les chefs de service et nous on distribue » (Un encadrant de la rédaction nationale)

« En général les journalistes font un sujet par jour. ». (Un encadrant de la rédaction)

« On fait un ou deux sujets par jour, si on fait un sujet pour le 13H, on va nous demander de le reprendre avec des modifications pour le 20H. » (Un rédacteur).

Les journalistes disposent de moins de temps pour réaliser leurs sujets et ne peuvent donc plus réellement organiser leur temps comme ils le veulent. Les encadrants et rédacteurs que nous avons rencontrés s'accordent à considérer que le temps de travail de ces derniers est très contraint par des « dates butoirs » de plus en plus rapprochées du moment où le sujet leur est confié, ce quel que soit le type de sujet.

« Pour la semaine prochaine, je vais leur dire, tu me prépares tel dossier, t'as deux jours pour le préparer, quand ils travaillent pour les magazines, ils disposent d'une journée, de deux journées, rarement plus, c'est très contraints et stressant pour les gens qui produisent ». (Un encadrant de la rédaction nationale)

« Quand on travaille sur le 12H-13H il faut être là à 9H et ça fait peu de temps ». (Un encadrant de la rédaction nationale)

A ces contraintes de délais viennent s'ajouter des contraintes de production, liées à la dimension collective de la production de l'information, qui implique de nombreux intervenants. Et les rédacteurs, sur Paris où ailleurs sont tenus d'être présents sur l'ensemble de la chaîne jusqu'à la diffusion et le cas échéant jusqu'à la conférence critique. Si cette coordination est nécessaire pour la réalisation de l'activité et permet de prendre en compte les contraintes des uns et des autres elle est révélatrice par ailleurs que la notion de l'autonomie procédurale est donc très relative.

« Pour des raisons de montage qui arrive à telle heure, de mixeur, l'actualité se termine toujours au dernier moment, donc ils sont là jusqu'à l'heure du journal, et pour l'équipe d'Ukraine, c'est pareil, ils sont contraints par les contraintes de diffusion et ils doivent être présents jusqu'au dernier moment ». (Un encadrant de la rédaction nationale)« Parfois, si le sujet est préparé en amont on peut terminer le montage à 17H mais après on doit attendre le mixeur et après le sujet est regardé par les chefs et pendant ce temps le rédacteur doit être présent ». (Un encadrant de la rédaction nationale)

Le travail de desk occupe une part beaucoup plus importante de leur activité que par le passé.

« Pour les journalistes qui restent on travaille beaucoup avec les images internationales, avec les images des régions, c'est de l'ordre de 50% ou un peu plus de sujets fabriqués en étant ici et 50% de sujets fabriqués à l'extérieur. » (Un encadrant de la Rédaction Nationale)

Dans le même temps, le travail s'est intensifié. Le fait qu'ils soient sur planning pourrait éventuellement, être compatible avec une autonomie importante, et l'a peut-être été à une époque, lorsque le reportage constituait encore le cœur de leur activité. Les journalistes bénéficient encore de cette autonomie, à la marge, quand ils partent pour plusieurs jours.

« Quand on part en mission on est souvent autonomes, moi des fois j'ai des missions entières sans appel de mes chefs, après pour le soir c'est pas pareil on vous appelle car la demande évolue » (Un rédacteur)

Néanmoins, la part du reportage dans l'activité des journalistes a considérablement diminué.

« Les heures de gloire des JRI c'était il y a 10 ou 15 ans, il y a de moins de reportages, partir avec sa voiture, filmer revenir 15H plus tard avec une histoire, il y a de moins en moins de reportages au sens d'immersion dans une histoire, notre fonction de JRI elle est de plus en plus celle d'un technicien au service d'une ligne éditoriale qui nie le reportage. Quand j'ai débuté en 91-92, on faisait en un mois 15 reportages, et 5 jours d'images utilitaires, conférences de presse, micro trottoirs, interviews, images d'illustrations. Aujourd'hui la proportion s'est totalement inversée, si sur un mois vous faites 5 vrais reportages vous avez de la chance. » (Un JRI)

Ces « plages d'autonomie » n'existent donc plus qu'à la marge pour la plupart des journalistes et coexistent donc avec un travail très contraint le reste du temps. En effet, la réalité de l'autonomie est étroitement dépendante de la nature du travail réalisé. Dans le cas des reportages pris en charge par une seule et même équipe, les journalistes peuvent encore disposer d'une certaine autonomie pour réaliser leur travail. Dans les autres cas, le travail est très contraint par des butées temporelles très proches.

« On nous donne un sujet entre 9H30 et 10H30 et si on fait le sujet en salle de montage pour le 13, c'est speed, puis les chefs de service parlent en conférence de rédaction du 20H et on nous dit voilà pour le 20H du vas faire ça, ça, ça, et c'est reparti ». (Un rédacteur)

« Chez nous ils sont de permanence jour 10H-20H, de permanence matin : 9H-20H ou de permanence soirée : 15H-23H, ce planning est affiché le vendredi pour la semaine suivante et on leur envoie le vendredi soir on ajoute les journées de tournages pour les reportages qu'on peut anticiper, les dossiers de fond avec des journées de montage. Ce

*qui est stressant c'est la date butoir et l'heure butoir, à 19H30 le générique part et parfois ils ne sont pas prêts et ils n'ont pas le temps de mixer les sujets et ils le font en direct. »
(Un encadrant de la rédaction nationale)*

Enfin, de plus en plus fréquemment, les rédacteurs ne réalisent même plus un sujet de bout en bout, mais seulement un fragment de celui-ci.

« Laurent fait un sonore, Laetitia un autre et c'est Nicolas qui le fait : beaucoup de sujets sont réalisés par des rédacteurs différents ». (Un rédacteur)

Cette pratique qui consiste à envoyer plusieurs équipes de tournage pour réaliser un seul et même sujet n'est pas nouvelle. Elle répond, historiquement, à la nécessité qui se présente parfois de réagir vite pour couvrir un sujet d'actualité dont on ne peut prévoir la survenue. Depuis une date relativement récente, cette pratique tend néanmoins à se généraliser à la couverture de tous types de sujets, y compris ceux qui pouvaient être anticipés et programmés. Le résultat en est que les rédacteurs et leurs équipes tournent de moins en moins de sujets dans leur intégralité, *i.e* ne maîtrisent plus que très rarement l'ensemble de la chaîne de réalisation. Typiquement, on envoie deux, trois équipes ou plus pour réaliser un sujet et c'est encore un autre rédacteur qui assemble – un rédacteur qui n'a pas participé à la collecte du matériel. Cette tendance accompagne une autre tendance, qui consiste à réaliser de plus en plus de sujets en intérieur, sur la base d'images tournées en régions, achetées à des banques de données, ou d'images d'archives. En conséquence, les occasions de réaliser un sujet ou un reportage de bout en bout sont de plus en plus rares. Or le reportage constitue le cœur de métier historique des journalistes et techniciens.

D'autre part, on a vu que la part des reportages dans l'activité globale des journalistes avait considérablement décliné. Le cœur de métier n'est donc plus guère exercé qu'à la marge, sauf peut-être pour quelques « anciens » qui ont pu défendre leurs positions historiques, construites à une époque où, par exemple, les journalistes mais aussi les techniciens participaient aux conférences de rédaction, où l'art du reportage constituait encore réellement le cœur du métier de l'ensemble des professions impliquées, etc.

Très loin de la représentation que l'on se fait encore souvent du journalisme d'enquête et de reportage, la majorité des rédacteurs, dans le quotidien de leur pratique, tendent à n'être guère plus que des poseurs de questions écrites par d'autres, ou des faiseurs de sujets sur la base de consignes conçues par d'autres, et d'images tournées par d'autres. La valeur ajoutée du JRI ne peut évidemment être la même si sa collaboration au sujet ou au reportage se réduit à n'en tourner qu'un fragment, qui sera mêlé au montage à d'autres fragments tournés par d'autres. Sa « patte », son sens de l'image sera à peine perceptible dans l'objet fini, qui rappelle le durcissement rarement plus de 3 mn. Comme le rédacteur, il n'a plus que rarement l'occasion de vraiment reconnaître comme sien le sujet diffusé à l'image. Pour la plupart, la chute est sévère, préoccupante du point de vue de la santé des salariés, mais aussi du point de vue de la capacité de France Télévisions à remplir encore sa mission de service public : fournir une information objective et indépendante, comme se devrait théoriquement de le faire une Télévision publique dans un état démocratique. En effet, les conditions de possibilité d'une information objective et indépendante reposent sur des conditions de travail garantissant la possibilité aux rédacteurs et techniciens de construire un point de vue indépendant, à l'intérieur de rédactions au fonctionnement un tant soit peu démocratique. Les logiques de taylorisation du travail constatées n'offrent pas les conditions requises pour la construction d'un tel point de vue. En effet, de plus en plus le morcellement de l'activité de travail des salariés les assimile à des « exécutants » sur une chaîne de fabrication. En cela, le glissement sémantique constaté lors de certains projets comme celui de la fabrication de l'information, n'est pas sans effets sur la manière dont la « production » peut être conçue en sein de l'entreprise. Si l'on parle de fabrication, on introduit la notion de processus, d'industrialisation, d'un produit. Ces nouvelles notions que le langage peut introduire directement ou indirectement dans la mémoire collective ne sont pas sans

conséquences sur la manière dont l'organisation du travail pourrait évoluer. L'introduction des nouvelles transformations techniques et technologiques accélèrent cet effet : introduction des modèles industriels dans l'organisation du travail.

Compte tenu des rythmes actuels, et de la nature de leur travail, il apparaît que la très grande majorité des rédacteurs ne disposent que d'une très faible marge dans l'organisation de son emploi du temps pour s'acquitter des responsabilités qui leur sont confiées.

1.3.2.2 *Dans ce contexte de travail dégradé, les techniciens du son et de l'image bénéficient-ils encore d'une quelconque forme d'autonomie ?*

Les OPS et monteurs sont au service du sujet, et par conséquent soumis au rythme de tournage imposé par le rédacteur. Ils ne disposent d'aucune autonomie dans l'organisation de leur temps de travail pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Cela est d'autant plus vrai dans le contexte de travail dégradé que nous avons observé. Nous analyserons précisément ces questions dans nos études de cas.

« Moi je ne suis pas indépendant c'est pas moi qui maîtrise le temps de travail, c'est les rédacteurs, donc je ne peux pas vouloir leurs histoires de forfait ». (Un OPS)

« Je me soumetts au rédacteur moi, c'est obligé sinon c'est faute grave ». (Un OPS)

1.3.2.3 *De l'avion au train, de la première à la seconde classe : déqualification et risques pour la santé*

Le fait est revenu dans toutes les bouches, comme une litanie traumatique : France Télévisions ne paie plus de voyages en première classe aux techniciens et rédacteurs, qui sont désormais contraints de voyager en deuxième classe, avec tous les désavantages que cela occasionne. Impossibilité de brancher son ordinateur portable ou son téléphone, notamment pour les rédacteurs, mais aussi les monteurs, qui perdent la possibilité de travailler dans le train. Difficulté à se reposer, pour tout le monde, lors de journées très longues et denses, dans des sièges plus étroits, et des compartiments plus pleins, plus bruyants. Obligation parfois de voyager debout, avec 20Kg de matériel sur les bras, pour les JRI et OPS. Pénibilité des transports, et donc du travail accrue pour tout le monde.

D'autre part, France Télévisions ne veut plus payer l'avion pour les déplacements en France. Ce qui implique un allongement des temps de transport, et donc des amplitudes horaires.

Enfin, France Télévisions cherche à faire des économies sur les billets d'avion pour les déplacements à l'étranger, ce qui implique, là aussi, une pénibilité du voyage, et donc du travail accrue pour tout le monde, et c'est d'autant plus vrai que les journées de tournage tendent de plus en plus à être programmées immédiatement après les nuits de voyage en avion.

Au-delà de la réalité, incontestable, des désagréments entraînés par cette rétrogradation du personnel de l'avion au train et de la première classe à la deuxième classe, la récurrence de la plainte exprimée par les salariés à ce sujet témoigne également, de l'amplitude de la déchéance statutaire provoquée par les phénomènes de déqualification décrits ci-dessus.

Les effets potentiels de cette perte pour la santé des salariés doivent être pris en compte en matière d'obligations des risques professionnels pour les salariés. On en voudra pour preuve les chiffres alarmants relatifs à l'état de santé des OPS (*cf. supra*).

Le meilleur moyen de prévenir ces risques consisterait à requalifier le travail, et partant les salariés, en abandonnant des modalités organisationnelles qui s'alignent de plus en plus selon l'analyse des salariés sur les modèles de BFM TV ou I-télé, au profit de l'élaboration d'un projet éditorial plus conforme avec la mission de service publique de France

Télévisions. Rappelons que la construction d'une information indépendante suppose la création d'un environnement de travail propice à l'épanouissement d'un journalisme indépendant, qui suppose que soient préservées les conditions de l'élaboration d'une pensée indépendante ainsi que les conditions de réalisation d'un travail indépendant à tous les niveaux de la hiérarchie, chez les rédacteurs en chef, mais aussi chez les rédacteurs et JRI, chez les monteurs et chez les OPS..

Conclusion : les salariés des équipes techniques des reportages et des moyens des rédactions nationales, ainsi que les JRI et rédacteurs, déclarés éligibles dans l'accord au forfait jour, ne le sont pas en droit, dans la mesure où ils disposent de trop peu d'autonomie réelle dans l'organisation de leur temps de travail.

1.3.3. LE FORFAIT JOUR, UN CHOIX SOUS LA CONTRAINTE ? UN ACCORD CLIVANT

Quels seraient les effets de la généralisation du forfait jour ? Nous avons analysé précédemment les risques encourus en termes d'intensification du travail, d'augmentation des amplitudes horaires, et partant l'aggravation de l'exposition des salariés au risque d'accident, de stress, de fatigue, et donc aussi de maladies.

Dans la mesure où la justification de l'accord consiste dans l'homogénéisation des fonctionnements des différents services des ex chaînes afin de permettre le travail en commun de salariés profondément marqués par leurs appartenances historiques, il nous reste à analyser le caractère effectivement facilitateur du forfait jour, ou au contraire conflictuel et divisant.

Il apparaît, en premier lieu, que la question du forfait jour tend actuellement à accentuer le clivage historique entre France 2 et France 3 et à créer, à l'intérieur des services des deux chaînes, de nouveaux clivages, entre ceux qui envisagent de l'accepter et ceux qui pensent le refuser. Différents éléments laissent penser que la mise en œuvre de l'accord risque d'accentuer ces clivages.

En effet, pour plusieurs salariés rencontrés, plusieurs formes d'incitations ont été exercées par la Direction de France Télévisions afin de les « pousser » à choisir le forfait jour :

- La première forme d'incitation consiste à dire que **le choix du forfait ou du décompte horaire sera discriminant** au sens où il déterminera la nature à venir de l'activité des salariés et par conséquent leur statut dans l'entreprise et leur évolution de carrière. Ainsi, les salariés se sont entendus dire par des membres de la Direction et/ou de leur encadrement que ceux qui opteront pour le décompte horaire ne partiront plus en reportages, c'est-à-dire seront cantonnés aux tâches les moins intéressantes. La quasi totalité de nos interviewés a abordé cette question, en nous précisant que la direction avait fait passer le message cité ci-dessus. La totalité de nos interviewés a perçu ce message comme une tentative d'imposition du forfait jour. Leur perception de la réalité de cette menace suivait ensuite une ligne de partage, liée au discours des encadrants de proximité. Certains salariés considèrent ainsi la menace fondée, au sens où il est vraisemblable, selon eux, qu'elle soit effectivement mise à exécution. D'autres nous ont dit, à l'inverse, que leurs encadrants les avaient assurés que leur choix ne changerait rien à la manière dont ils seraient traités à l'avenir, et qu'ils continueraient, forfait jour ou pas, à travailler dans des conditions similaires.
- La seconde forme d'incitation, moins brutale peut-être à première vue, consiste à disqualifier symboliquement le décompte horaire en l'associant linguistiquement au travail posté, au travail d'usine, au travail donc subordonné, contrôlé, soumis, dominé, taylorisé, en miettes – de statut inférieur et à valoriser à l'inverse le forfait jour en l'associant au travail libre des catégories supérieures, - en en faisant une forme de reconnaissance statutaire. On en voudra pour preuve :

- l'omniprésence dans les propos de nos interviewés de l'angoisse de « la pointeuse » : « si on est au décompte horaire, il faudra pointer », « si ça se trouve, ils ont installé une pointeuse », « les badges, tu crois que ça sert à quoi ? », « si on est aux heures, il va falloir noter tous nos horaires », etc. Ces propos sont d'autant plus intéressants à relever qu'ils ont été formulés, la plupart du temps, par des salariés qui sont aux 35 heures hebdomadaires (ou 39H, ou 40H avec RTT) et ne semblent pas néanmoins avoir jamais souffert de formes de contrôle très poussées de la part de leur hiérarchie. Il est fondamental de distinguer l'organisation temporelle du travail de la volonté de contrôle de l'entreprise. Dans la plupart des sociétés, comme à France Télévisions aujourd'hui, décompte horaire ne signifie pas « pointeuse » ni report quotidien et systématique des horaires, hors dépassements. Cette hantise du contrôle qui accompagnerait nécessairement dans le futur, le décompte horaire, témoigne du discours véhiculé par la Direction de France Télévisions visant à disqualifier le décompte horaire. Pourquoi, à organisation temporelle similaire, la société devrait-elle brutalement exercer un contrôle précis des horaires des salariés qui choisiraient le décompte, et ce alors même que ceux-ci sont éligibles au forfait jour, et travaillent au côté d'autres salariés au forfait, et ne subissent pas de contrôle ? Du point de vue de l'équilibre des relations sociales, et de la nécessité d'une équité de traitement entre les personnels, cela ne semble pas très réaliste.

« 39H, on essaiera d'éviter les heures supplémentaires, donc il faudra compter, qui dit comptage dit pointeuse » (Un encadrant de la Rédaction Nationale)

- la note de la Direction, datée du 7 juin 2013 et intitulée Eléments de langage en faveur du décompte annuel en jours travaillés pour les journalistes. Cette note précise ainsi que « *Du point de vue du salarié, le forfait en jours consacre une liberté d'organisation qui est liée à l'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son emploi du temps, contrairement aux salariés soumis au décompte horaire qui sont contraints de suivre l'horaire de travail fixé par la hiérarchie.* » On retrouve bien ici l'opposition citée ci-dessus entre liberté et soumission, autonomie et contrainte, travail supérieur et travail inférieur et valorisation du forfait jour comme marqueur d'une supériorité statutaire.

La note précise aussi que : « Le forfait annuel en jours est également une marque de reconnaissance de responsabilités et d'investissement particulier dans le travail appuyé sur un rapport de confiance mutuelle entre le journaliste et France Télévisions. » Là encore, le forfait jour est valorisé comme une « marque de reconnaissance » entre l'entreprise et ses salariés.

Le fait marquant, ici, au regard des éléments de contexte évoqués précédemment, tient dans le constat que France Télévisions choisit de proposer ce forfait jour à ses rédacteurs et techniciens dans un contexte où l'organisation du travail tend à émietter leurs tâches et déqualifier leur rôle. Nous y reviendrons. D'autre part, là encore, on voit mal comment France Télévisions compte s'y prendre pour faire travailler ensemble, dans un même service, des salariés aux qualifications et fonctions identiques dont certains, par la seule vertu des dispositions de leur contrat de travail, seraient libres de s'organiser comme ils le souhaitent, alors que d'autres seraient soumis aux horaires imposés à leur hiérarchie. Le risque est évidemment d'aboutir à des formes de spécialisations discriminantes en fonction de la nature du décompte choisi par le salarié (jour ou horaire).

- La troisième forme d'incitation est inscrite dans la conception de l'accord lui-même, et renvoie aux deux précédentes. Le choix du forfait jour, ou du décompte horaire est discriminant, non seulement parce qu'il peut entraîner des traitements différenciés des salariés de la part de leur hiérarchie, mais aussi parce qu'il entrainera des traitements statutaires différenciés : différences de salaires pouvant aller jusqu'à + ou

– 25% du salaire actuel pour les OPS ou les monteurs ; différences d'organisation d'emploi du temps avec conservation ou non des avantages acquis, comme par exemple le droit de faire sa semaine de travail en 4 jours, comme c'est actuellement le cas dans différents services, par exemple chez les JRI de France 3. Ainsi la note de la Direction précédemment citée précise-t-elle :

« En cas de refus du décompte annuel en jours, l'organisation du travail du journaliste se fera obligatoirement sous le mode du décompte horaire, soit sur la base de 35 heures hebdomadaires réparties sur 5 jours, soit sur la base de 39 heures hebdomadaires réparties sur 5 jours en contrepartie de 20 jours de RTT.

Ces organisations du travail excluent l'attribution des 4 jours de contraintes d'activité accordés dans le cadre du décompte annuel. »

Ce point est extrêmement sensible, nous y reviendrons. Les JRI de France 3 se sont d'ores et déjà entendus garantir que leur organisation du travail sur 4 jours ne serait pas remise en question, quel que soit leur choix. Ils constitueraient donc une exception aux dispositions prévues par l'accord.

Ces traitements (très) différenciés ne peuvent qu'être très problématiques à l'intérieur des services, source de conflits, d'autres formes de discriminations – une discrimination entraînant l'autre, de banalisation de l'iniquité. Ce résultat est contradictoire avec la volonté affichée par la Direction de France Télévisions de mettre en place des organisations du travail souples et **cohérentes** les unes avec les autres. Ce qui devrait impliquer une égalité de traitement et de condition pour les salariés au forfait jour et les autres.

Le forfait jour apparaît ainsi à de nombreux salariés comme un choix forcé, qu'ils ne souhaitent pas mais qu'ils se voient contraints d'adopter, par crainte d'être ensuite discriminé sur leur lieu de travail, ou de se voir infligé une baisse de rémunération pouvant aller jusqu'à 25%.

Nos lecteurs se reporteront utilement, sur ces questions, à nos études de cas consacrées aux OPS et monteurs itinérants des Rédactions Nationales.

Conclusion : le caractère clivant de cet accord, relativement à la proposition de forfait jour, risque de contrevenir à l'objectif global poursuivi, qui vise à homogénéiser le fonctionnement des différentes chaînes. D'autre part, face au risque prévisible de discrimination entre les salariés sur la base de leur choix – décompte horaire vs décompte jour –, l'employeur est tenu à une obligation d'évaluation (obligations de moyens et de résultats) en matière de prévention des risques professionnels, et en ce sens cette évaluation devrait aboutir à la suppression de ce type de risque.

Nous prolongerons cette synthèse consacrée aux techniciens et journalistes des Rédactions Nationales éligibles au forfait jour deux études de cas, consacrées aux OPS et aux monteurs itinérants des Rédactions, ainsi que par un point consacré aux encadrants des salariés concernés.

1.4. Examen des modalités d'application. Deux études de cas : la situation des OPS et des monteurs éligibles au forfait jour

1.4.1. LE CAS DES OPS

Les OPS de France Télévisions travaillent pour les journaux télévisés, les magazines, les sports. Pour accomplir leurs fonctions, ils peuvent être amenés à partir en missions, en France et jusqu'à une date récente à l'étranger (on parle de mission quand il y a découché) ou en reportage (tournage sans découché).

La situation des OPS est de manière générale caractérisée par les effets de la décision prise par la Direction de France Télévisions de réduire les effectifs des équipes de tournage en vue de réaliser des économies budgétaires. Les OPS ont été les premiers sacrifiés à ces préoccupations financières. En quelques années, leurs effectifs ont fondu de moitié et depuis environ quatre ans, d'après les témoignages que nous avons recueilli, la Direction tend à limiter, de manière beaucoup plus accentuée semble-t-il à France 2 qu'à France 3, la présence des OPS sur les tournages. Cette situation, comme nous le verrons, dégrade considérablement les conditions de travail des JRI, rédacteurs et le cas échéant, monteurs. La responsabilité de la prise de son, sur les tournages sans OPS, incombe désormais aux JRI. Les OPS sont désormais systématiquement exclus des missions à l'étranger, qui représentaient l'essentiel de l'activité de certains salariés jusqu'à une date relativement récente, et partent beaucoup moins que par le passé en reportage ou en missions en France.

1.4.1.1 La situation des OPS de France 3

Le service de prise de son de France 3 compte 27 OPS dont une personne en inaptitude totale. Le responsable du service s'occupe des fonctions RH et détache des OPS volontaires qui effectuent la planification. Les OPS travaillent toujours en extérieur, en reportage, car pour des raisons historiques à France Télévisions la prise de son et le mixage ne sont pas effectuées par les mêmes personnes. Les OPS effectuent des vacances sur plannings. Le panel de vacances assurées chaque jour est le suivant :

- de 7H à 15H ;
- de 8H à 17H ;
- de 9H à 18H ;
- de 10H à 19H ;
- de 11H à 20H ;
- de 13H à 21H ;
- de 14H à 22H ;
- de 15H à 23H.

Le planning est affiché au plus tard le vendredi soir à 17H- dans le couloir, sous verre et fermé, - et envoyé par email, en général avant l'affichage. Ce planning comporte les horaires de travail théoriques et les OPS notent à leur retour les horaires réellement effectués.

Les OPS de France 3 bénéficient actuellement d'un forfait hebdomadaire de rémunération des heures supplémentaires. Le forfait 7HS couvre jusqu'à la 42^e heure hebdomadaire effectuée. Au-delà de 168H réalisées sur 4 semaines, des récupérations sont déclenchées. Ce forfait représente 25% du salaire mensuel des OPS.

D'autre part, les heures de nuit (21H30- 6H30) ne sont pas incluses dans ce forfait et impactent financièrement sur la paie des OPS. Dans la nouvelle convention les heures de nuit seront comptabilisées de 22H à 6H.

1.4.1.2 La situation des OPS de France 2

Les OPS ont un forfait horaire dit 3,5 HS, c'est-à-dire que 3,5 heures supplémentaires leurs sont payées chaque jour. Ce forfait représente 25% de leur salaire. Contrairement à leurs collègues de France 3, les OPS de France 2 ne font pas de déclaratifs horaires et génèrent actuellement peu de récupérations.

La situation des OPS de France 2 diffère de celle de leurs collègues de France 3 en ceci que pour des raisons liées à l'histoire récente du service, les permanents de France 2 tendent à souffrir une situation de sous-emploi aggravée.

« On est passés de 45 statutaires actifs à une vingtaine » (Un OPS de France 2)

« Le service son à France 2 a été divisé par deux sans tenir compte des apports quotidiens, très nombreux, qu'il y avait à France 2 en termes de CDD. On a supprimé des OPS statutaires et on a aussi supprimé des ETP dans le cadre de ces services. A France 2, en 2007, le service son comportait à peu près une cinquantaine de personnes ETP. » (Un OPS de France 2)

« Depuis 4 ans, ils ont affaibli le potentiel de travail du service. On travaille en moyenne un jour sur deux, on est présents mais on ne travaille pas tous les jours. Par exemple, jeudi, sur le planning, il y a 27 coups JRI et 14 départs preneurs de son. » (Un OPS de France 2)

« Il y a de moins de missions, il y a de grosses journées de reportages sur lesquelles c'est presque systématiquement des CDD qui partent, les statutaires on a un tournage ou pas de tournage dans la journée, ça fait 3 ou 4 ans que c'est comme ça, il y a 4 ans XX a décidé du jour au lendemain que le preneur de son ne partirait plus à l'étranger et ne partirait plus en mission en France non plus ». (Un OPS de France 2)

Durant un temps, la politique et les sports ont continué de faire appel presque systématiquement aux OPS, mais depuis quelque temps, les sports tendent à partir sans OPS, et les magazines de la rédaction tendent également à moins faire appel à eux.

« Ils n'ont pas pu empêcher que des preneurs de son partent à la politique et aux sports, maintenant le sport part sans OPS et même des magazines de la rédaction partent sans preneur de son ». Un OPS de France 2

Néanmoins, la contribution des OPS est absolument nécessaire sur un certain nombre de tournages. Il est ainsi précisé, dans le PV de la séance extraordinaire du CHSCT du 26 octobre 2012, que France Télévisions est aujourd'hui contraint de faire appel à des preneurs de son extérieurs, via des sociétés de production, pour compenser l'insuffisance des ses ressources en interne, notamment consécutives à la baisse des effectifs.

« Aujourd'hui, concernant les ressources au planning son France 2, l'effectif qui peut travailler, c'est 24 personnes. Concernant les quotas proposés par la Direction, par le directeur de l'info lui-même, c'est 29 possibilités de travail au quotidien. C'est 15 preneurs de son pour le Journal. C'est 6 preneurs de son pour les Sports. C'est 8 preneurs de son pour les magazines.

Aujourd'hui, les ressources que nous avons en interne au planning son de France 2 ne permettent pas d'honorer ces quotas. Du coup, c'est une externalisation parce que l'on a toujours besoin de ressources. On travaille avec des preneurs de son, à l'extérieur, via des sociétés de production¹⁶. »

1.4.1.3 La situation des CDD et intermittents OPS à France 2

La situation de la trentaine d'OPS intermittents de France 2 doit être soulignée car elle est préoccupante. Les permanents refusant généralement d'assurer les reportages qui risquent de les exposer à devoir subir de très longues amplitudes horaires, - au-delà de 13H sur une journée -, ceux-ci sont confiés au personnel non permanent qui tend donc à enchaîner de très longues journées, d'une amplitude variant généralement entre 10H et 17H »

¹⁶ PV de la séance extraordinaire du CHSCT du 26 octobre 2012, p. 10.

« Moi là j'en suis à ma quatrième journée et j'ai déjà fait 43 heures, or on est payés sur une base de 35H. Si on bosse 15H on devrait être payés 15H ». (Un OPS intermittent)

« Nous on travaille pour les magazines et pour le JT, on fait des journées de 12H voire beaucoup plus. Parfois les départs en province se font à 5H du matin, et les retours sont à 23H. On dépasse régulièrement les 12H. Une journée normale c'est par exemple un départ à Nantes à 6H du matin, pour un retour à 19H, ça fait 13H. » (Un OPS intermittent)

« La moyenne d'une journée de tournage c'est entre 10H et 17H d'amplitude ». (Un OPS intermittent)

Signalons que depuis le 1^{er} janvier les intermittents ont perdu 30% de leur rémunération, soit 77 euros brut par jour. Depuis la prise d'effet du nouvel accord France Télévisions leur applique l'accord de branche.

« Ils ont décidé au 1^{er} janvier que ce serait l'accord de branche pour nous intermittents qui prenait foi, donc salaire brut et on enlève tout le reste et nous on perd 30% de nos salaires pour faire le même boulot que les permanents. Il nous enlèvent 77 euros par jour » (Un OPS intermittent)

D'après les informations que nous avons recueilli sur le terrain, le second point avancé par les rédacteurs de l'accord pour justifier de la mise en place du forfait jour, à savoir que les caractéristiques des missions de reportage ne permettent pas d'évaluer a priori et avec précision la durée et la répartition de leurs horaires de travail, semble exact.

Ainsi, les dépassements horaires sont fréquents et liés à l'actualité :

« Aujourd'hui on s'attache à respecter la réglementation de temps de travail, 48H hebdomadaires possibles et 12H par jour maximum, on essaie c'est compliqué une rédaction à gérer, il y a des impératifs non maîtrisables. On est sur les 48H hebdomadaires maximum, sur le réalisé ça tient, à part quand ils partent en mission, il peut y avoir des allongements, ils ont un accord dans l'entreprise qui à titre exceptionnel et dérogatoire leur permet de faire 56H par semaine. » (Un responsable du service prise de son)

Néanmoins, ces dépassements sont surtout constatés en missions (lorsqu'il y a découché). Lorsque les reportages sont effectués sur Paris, la vacation semble généralement « tenir » à l'intérieur de la vacation programmée. C'est-à-dire que les OPS arrivent à l'heure où on les a inscrits au planning, attendent d'être appelés en réponse à une demande de la Rédaction, sortent réaliser leur prise de son avec l'équipe de reportage, et rentrent, souvent aux alentours de l'heure de fin de service prévu. Ils sont contraints de repasser par France Télévisions avant de rentrer chez eux dans la mesure où ils doivent ramener leur matériel.

Deux situations doivent donc être distinguées :

- les situations de reportage les plus courantes, sans découché ;
- les situations de travail en missions, avec découché.

Dans le premier cas, au vu des éléments suscités, on constate que les OPS ne disposent d'aucune autonomie dans l'organisation de leur temps de travail : ils arrivent à l'heure où ils sont inscrits au planning, attendent d'être affecté à un reportage par leur responsable, sortent avec l'équipe de reportage, effectuent leurs prises de son en fonction des exigences du reportage dont le tempo est donné par le journaliste, rentrent avec l'équipe, et se tiennent de nouveau à disposition de leur employeur jusqu'à leur fin de service dans l'éventualité d'un nouveau départ.

Dans le second cas, les OPS ne sont pas plus autonomes dans l'organisation de leur temps de travail que dans le premier. En effet, les opérateurs de prise de son sont au service du

sujet réalisé par le rédacteur, qui ordonne le programme de la journée. Les OPS suivent, et enregistrent ce qu'on leur demande d'enregistrer.

« Moi je ne suis pas indépendant c'est pas moi qui maîtrise le temps de travail, c'est les rédacteurs, donc je ne peux pas vouloir leurs histoires de forfait ». (Un OPS)

« Je me soumetts au rédacteur moi, c'est obligé sinon c'est faute grave ». (Un OPS)

Nous avons constaté, à l'occasion de nos entretiens, la réitération de la part de l'encadrement favorable au forfait jour d'un credo selon lequel les OPS seraient autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps au sens où il leur appartiendrait de décider de lever le pied en cas de dépassement horaire avéré. C'est-à-dire que depuis une date relativement récente, que nous n'avons pas pu dater exactement, les OPS reçoivent la consigne d'abandonner l'équipe de tournage en cas de dépassement d'une amplitude horaire de 13H par jour, qui rappelons-le est l'amplitude maximale autorisée par le code du travail afin de ne pas empiéter sur les 11h de repos quotidien. D'après certains témoignages, les OPS se verraient désormais également soumis à la consigne, de la part de leur encadrement, de demander l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires lorsqu'ils sont en reportage où en mission, autorisation qu'ils se verraient parfois refuser, avec pour contrainte, là aussi, d'abandonner l'équipe de tournage.

« Ils reçoivent des consignes strictes de ma part de respecter 13H max d'amplitude horaire avec pause et s'ils peuvent faire 11H c'est mieux. Quand ils sont en mission, ils arrêtent leurs journées de travail quand ils veulent. Ils sont tous cadres techniques, ils ont pour consigne de respecter la réglementation. Evidemment il y a le rédacteur qui dicte le tempo du reportage ». (Un encadrant)

Cette vision de l'encadrement n'est pas conforme à celle des salariés. Ceux-ci se considèrent en effet au service du reportage, dont « le rédacteur dicte le tempo », ce qui implique précisément, de leur point de vue, qu'ils ne sont pas libres d'arrêter leurs journées de travail quand ils le souhaitent. Le bon accomplissement de leur mission implique qu'ils s'arrêtent au moment où l'équipe s'arrête, et pas avant. Les consignes rapportées ci-dessus ont eut pour effet de mettre les OPS qui les ont reçues en situation de porte à faux – voire en situation d'humiliation - vis-à-vis de leurs collègues JRI et rédacteurs. Les témoignages que nous avons recueilli nous portent à penser que cet état de fait est tout à fait nouveau, dans la mesure où des histoires se rapportant à une ou plusieurs situations de ce type circulaient comme un objet d'étonnement dans les services de JRI au moment de notre passage. On voit mal comment l'obligation de « respecter la réglementation », dont personne ne se souciait manifestement outre mesure jusqu'à une date très récente, ou pire d'appeler son supérieur hiérarchique en cas de dépassement horaire pour obtenir l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires pourrait donner de l'autonomie à des salariés qui se trouvent déjà en situation de subordination caractérisée durant l'effectuation de leur travail. Là où leurs collègues sont « libres » d'effectuer leur travail, c'est-à-dire de dépasser les horaires prévus si nécessaire, eux doivent demander l'autorisation de le faire, car leur direction a reçu la consigne de ne plus payer d'heures supplémentaires (nous approfondirons ce point ultérieurement) et leur « impose » désormais de respecter le code du travail. La question qui vient naturellement à l'esprit est évidemment : pourquoi à eux et pas aux autres ? Les OPS feraient-ils figure d'exception à France Télévisions ? Si le rédacteur donne effectivement le tempo, comme l'ont souligné l'ensemble de nos interviewés OPS, monteurs et JRI, et que la hiérarchie est soucieuse de respecter la durée légale quotidienne maximum autorisée, n'est-ce pas à l'organisation du travail de prendre la responsabilité d'arrêter les opérations suffisamment tôt pour éviter les dits dépassements, si fréquemment rapportés ? Confier cette responsabilité à des salariés en situation de subordination revient à mettre ceux-ci en situation d'injonction paradoxale, entre d'un côté, l'injonction qui leur est faite d'accomplir la tâche qui leur est confiée par le rédacteur, et de l'autre, l'injonction qui leur fait de ne pas

dépasser leurs heures. Cette organisation pathogène ne peut que générer un grand mal-être chez les salariés concernés.

Cette situation d'injonction paradoxale est soulignée par le témoignage suivant :

« Sur le terrain moi je suis au service du sujet, c'est le rédacteur qui le fait donc je suis au service du rédacteur et je lui rends une prestation et si la prestation est trop contraignante il ne fera plus appel à moi. » (Un OPS)

Dans le contexte actuel, qui précède la proposition de forfait jour aux OPS, il est difficile de ne pas entrevoir entre les lignes de ces nouvelles injonctions à respecter les horaires un dispositif mise en œuvre par la Direction pour décourager les salariés d'adopter le système de décompte horaire ; - avec pour sous entendu l'idée, par ailleurs régulièrement formulée par la Direction de manière explicite d'après les témoignages que nous avons recueilli : voyez ce qui se passera si vous choisissez le décompte, vous serez à la pointeuse, interdits d'heures supplémentaires, là où vos collègues pourront travailler librement. C'est-à-dire qu'on ne vous enverra plus en mission ni même en reportage car vous serez inemployables. Ce que certains encadrants répètent d'ailleurs très explicitement dans les différents services :

« Les gens qui passent aux heures, on ne les enverra plus en reportage où on risque de devoir payer des heures supplémentaires ». (Un encadrant)

« Il y a une grosse intox de la part direction qui dit que ceux qui sont aux heures ne partiront plus en mission. » (Un OPS)

D'autre part, souligner que l'autonomie des OPS tient toute entière dans leur liberté de déposer leur mixette une fois leurs 13h de travail accompli revient très exactement à reconnaître qu'ils ne disposent d'aucune autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, ce qu'a d'ailleurs reconnu leur encadrement :

« Oui, c'est vrai dans une certaine mesure c'est vrai, ils ne sont pas autonomes, ils sont au service du sujet et ils sont au service du rédacteur, mais dire leur responsable hiérarchique c'est le rédacteur c'est faux, l'entière réalité c'est de dire que c'est eux qui se lèvent le matin et mettent leur réveil ». (Un encadrant)

Dire que leur seule autonomie réside dans la liberté de ne pas obéir aux injonctions de dépassements horaires revient encore une fois à reconnaître qu'ils disposent de trop peu d'autonomie réelle dans l'organisation de leur temps de travail. L'autonomie dont ils disposeraient serait de respecter la consigne réglementaire de ne pas dépasser leur amplitude autorisée. Etant les seuls des équipes de tournage à devoir le faire, cette autonomie les mettrait en difficulté vis-à-vis des autres collègues de l'équipe de tournage.

En conclusion :

Contrairement à ce qui est écrit dans l'accord, les OPS disposent de trop peu d'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail. En conséquence de quoi ils ne sont pas éligibles selon la loi au forfait jour.

Nous rappelons que la Direction nous a précisé lors d'un courriel qui nous a été transmis le 3 février 2014 qu' : « à défaut de "forfaits jours" le service de la prise de son restera en 39/22/RTT sans modification de son schéma d'organisation. »

1.4.2. LE CAS DES MONTEURS ELIGIBLES AU FORFAIT JOUR

1.4.2.1 Situation actuelle

L'accord fixe un seuil d'éligibilité pour les monteurs au décompte annuel en jours travaillés :

Encadré en rose (extrait de l'accord)

« Seuil d'éligibilité au décompte annuel en jours travaillés

Sont éligibles au présent décompte annuel en jours travaillés, pour l'année N, les monteurs qui ont effectué, au moins 55% de leur activité en reportage, pour les magazines, pour le sport ou en permanence « départ reportage », effectuée en année N-1.

Les jours de sortie en reportage, pour les magazines, pour le sport ou en permanence « départ reportage », sont répartis de la manière la plus équitable possible.

Dans les cas individuels et particuliers où ce niveau d'activité permettant d'atteindre ce seuil d'éligibilité n'aurait pu être atteint pour des raisons indépendantes de l'activité du monteur concerné (absences assimilées à du temps de travail effectif dont notamment la formation professionnelle entrant dans le plan de formation de l'entreprise ou le temps de formation syndicale dans les conditions légales en vigueur), un entretien est fixé avec la hiérarchie afin de convenir d'une solution individuelle. »

Nombre annuel de jours travaillés dans le cadre du décompte annuel en jours travaillés :

365 jours - 104 jours de repos - 25 jours de congés payés - 10 jours fériés - 1 jour férié chômé au titre du 1er mai - 22 jours RTT + 1 jour au titre de la journée de solidarité

204 jours travaillés sur l'année

Rémunération

Les salariés monteurs reconnus éligibles au décompte annuel en jours travaillés dans les conditions fixées ci-dessus perçoivent un forfait de rémunération versé par journée de travail. Cette rémunération est destinée à compenser :

la disponibilité le travail de nuit le travail du samedi et/ou dimanche le temps de transport et de voyage l'amplitude journalière de travail importante

L'ensemble de ces éléments sont rémunérés par une indemnité forfaitaire mensuelle équivalente à 25 % du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté).

Comme leurs collègues du son, les monteurs de France Télévisions continuent de travailler pour leurs chaînes historiques – la rédaction de France 2 ou celle de France 3, et ce quoique leurs responsables soient réunis dans un même bureau.

1.4.2.2 Conditions d'emploi des monteurs

Leurs statuts et conditions d'emploi sont également différents. Ainsi, à **France 2**, on distingue les « itinérants », qui font la majorité de leur activité en mission, hors les murs de l'entreprise, ou pour les sports et les magazines, des « monteurs sur site » ou « modulés », qui travaillent la majeure partie de leur temps dans l'entreprise.

Le statut d'itinérant offre des avantages de rémunération certains puisqu'il permet de bénéficier du forfait dit 3,5 qui représente environ 1/3 de leur salaire net. Pour y accéder, un monteur doit avoir réalisé 50% de son activité en mission sur l'année n-1. Cet avantage salarial est perdu durant les congés et congés maladies.

Les monteurs sur site sont à l'heure, dans leur majorité à 35H sur 4 jours. Lorsqu'ils partaient en mission, ils touchaient le forfait 3/5 « à la journée ». En raison de la diminution du nombre des missions mais aussi du nombre de jours en mission (nous y reviendrons), ils ont de moins en moins accès à ce système qui leur permettait de rompre la monotonie de leur travail mais aussi d'augmenter leur rémunération mensuelle.

Cette division de la population en 2, sur la base du principe explicité ci-dessus, est très mal vécue par les monteurs modulés, qui ne bénéficient pas du forfait 3,5. En effet, cette division a pour effet de créer, à travail égal, un différentiel de rémunération de 25% lorsque les uns et les autres travaillent sur sites (rappelons que les monteurs au forfait peuvent réaliser jusqu'à 50% de leur activité sur site).

« Vu du modulable, parfois on se retrouve à faire les mêmes choses, je fais le même travail que celui qui est à côté sur la même journée et lui est payé 30% de plus ». (Un monteur France 2)

« On a été choqué quand on a appris le système France 2 d'itinérance. Il y a des gens qui font le même travail que toi à côté et qui sont payés 3h de plus. C'est un système injuste, qui sépare les gens. C'est mauvais pour l'ambiance ». Un monteur France 3

Dans leur majorité, d'après les témoignages que nous avons recueillis, les monteurs de France 2 travaillent environ 180 jours par an.

A France 3, le statut d'itinérant n'existe pas. L'ensemble des monteurs est à 39 heures sur 4 jours avec 22 jours de RTT. Les monteurs qui partent en mission, font du sport ou du magazine percevaient le forfait 8+4, qui représente 4 heures supplémentaires rémunérées par jour travaillé. Contrairement à leurs collègues de France 2, ils ne percevaient pas ce forfait toute l'année sous certaines conditions, mais seulement à l'occasion de leurs missions. Depuis le 1^{er} janvier, ce forfait a diminué puisque ce ne sont plus 4H mais 3,7H rémunérées par jour travaillé (en mission, pour les sports ou les magazines). Environ un tiers de l'effectif des monteurs de France 3 seulement part en mission. Une journée en mission, sur les sports ou les magazines représentait donc 50% de salaire supplémentaire.

Dans leur majorité, les monteurs de France 3 travaillent environ 150 jours par an.

Pour permettre l'éligibilité des monteurs de France 3 qui partent en mission, travaillent sur les sports ou les magazines, une permanence « départ » a été mise en place l'été dernier à France 3. les vacances « Permanence » et « supervision Final Cut » ont été passées en itinérance pour permettre à partie des monteurs d'avoir réalisé 50% de leur activité en itinérance en 2013 afin de pouvoir prétendre au forfait jour en 2014.

A France 2 et France 3, les monteurs travaillent sur plannings. Les horaires des plannings visent à répondre aux besoins des éditions. A France 2, ceux qui sont susceptibles de partir assurent généralement une semaine de permanence par mois. Ils viennent alors avec leur sac, en sachant qu'ils doivent pouvoir se rendre entièrement disponibles en cas de départ, la semaine de la permanence et la suivante. En effet, ils sont susceptibles de partir pour la journée, quelques jours, et parfois jusqu'à 15 jours voir trois semaines. En attendant leur éventuel départ, ils travaillent pour les éditions (font du journal sur site).

1.4.2.3 Evolution des conditions de travail

1.4.2.3.1 Une aggravation du risque d'usure au travail, d'exposition au stress et aux TMS

D'après les témoignages que nous avons recueilli, le nombre de jours de missions a diminué de plus de 50% en 10 ans suite à la diminution du nombre de missions mais aussi du nombre de jours par mission. D'autre part, depuis une date récente, les conditions de départ et de travail en mission ont considérablement évolué.

« En 2007, par semaine il y avait à peu près 55 jours d'itinérance maintenant il y en a 20. On est les preneurs de son d'il y a 5 ans ». Un monteur

La diminution du nombre de missions se serait très sensiblement accentuée depuis le printemps 2013.

« Moi, je fais beaucoup de missions, ils ont énormément diminué les départs monteurs depuis avril-mai et encore plus depuis septembre » (Un monteur).

La diminution du nombre de jours en mission est liée à deux facteurs principaux :

- - L'organisation du travail tend désormais à faire partir les monteurs au dernier moment, dans l'objectif vraisemblablement de réaliser des économies à court terme, mais aussi pour maintenir sur sites des effectifs suffisants pour la réalisation des journaux télévisés.

« Un monteur qui part 4 jours en comptabilité analytique coûtera trop cher alors on le fait partir au dernier moment ». (Un monteur)

Cette tension sur les effectifs est notamment liée à la décision de ne plus remplacer les monteurs en missions. Précisons qu'à une époque les « itinérants », à France 2, lorsqu'ils étaient en permanence, attendaient leurs départs et ne travaillaient pas comme aujourd'hui sur les éditions. De sorte que leur départ ne grevait pas les effectifs des équipes en place nécessaires à la réalisation du journal sur le site. Puis France Télévisions a décidé de rogner sur les budgets consacrés aux intermittents, et n'a plus remplacé les monteurs en permanence et/ou en missions, ce qui a désorganisé et intensifié le travail des permanents.

« A une époque, les itinérants, ils restaient dans la salle de pause en attendant le départ pendant que les autres monteurs montaient. Moi je suis de permanence aujourd'hui et j'ai fait un 13H et c'est quasi sur que je vais faire un 20H sauf si on me demande de partir ». (Un monteur)

« Comme il y a un problème de potentiel, ils font moins partir les monteurs en mission. ça les freine. Un départ, c'est un manque ici. » (Un monteur)

« Maintenant, ils évitent de nous faire partir pour qu'il y ait des monteurs ici. Avant on partait à 4, les preneurs de son ont été supprimés, sauf que maintenant c'est notre tour, ils envoient des équipes de deux, rédacteur et JRI. Ils partent à Téhéran le lundi et ils vont faire partir le monteur le mercredi pour qu'il monte le jeudi, alors ça fait 24H sur place. Avant on partait ensemble, la règle c'était, on part ensemble, on rentre ensemble, ça faisait partie du deal et c'est de moins en moins vrai ». (Un monteur)

Cette tendance nouvelle à faire partir les monteurs seuls, au dernier moment, dégrade considérablement les conditions de travail de ceux-ci en aggravant leur exposition au stress, à la fatigue, et aux TMS.

« On voit bien qu'il y a de moins en moins d'itinérance, et de plus en plus de départs à deux, nous on nous a interdit de prendre la caméra, mais on nous a garanti que les départs se feraient obligatoirement à 3, c'est la plus haute direction qui nous l'a dit, sauf que ce n'est pas vrai et le monteur part toujours en retard, au final ce qui arrive c'est que des gens motivés comme nous on n'a plus envie de partir en mission » (Un monteur)

« On part des fois avec un matériel pare balle de 20kg qui vient s'ajouter au matériel de montage de 12kg, à notre sac perso 5 de kg. Je porte 45 kg, je pars en retrait et je paie un supplément bagage sur mes frais que je récupère un mois après¹⁷ ». (Un monteur)

« Moi je ne pars plus en mission car je ne me sens pas en sécurité. C'est à l'arrache, on a 3 tonnes de trucs à transporter, quand on part ensemble, on s'aide. » (Un monteur)

En effet, outre la contrainte de poids, à transporter seul(e), la fatigue d'allers-retours dans des pays lointains en 24H, les monteurs en missions se retrouvent ainsi parfois désormais contraints d'affronter seuls des situations extrêmement difficiles, angoissantes, dangereuses, dans des pays en guerre. Cette situation est très mal vécue par les intéressés, qui se sentent malmenés, parfois incapables d'assumer cette nouvelle solitude dans leurs déplacements dans des pays en guerre, et réduits à n'être plus que la troisième roue du carrosse.

¹⁷ Ce supplément n'aurait pas été dû, ou du moins pas dans son intégralité si le monteur était parti avec l'équipe qui aurait pu se répartir le poids du matériel.

« Le fait de partir ensemble crée un esprit d'équipe et là on est la dernière roue du carrosse, on arrive tard, on nous dit et en plus tu coûtes, faut qu'on te prenne un billet d'avion. » (Un monteur)

- - Certaines missions sont désormais réalisées à deux, par le JRI et le rédacteur, suite au développement, encore limité, de la dite double compétence JRI monteur ou rédacteur monteur, mais aussi parfois au prix de concessions sur la qualité du reportage réalisé.

« Chez les JRI tu pars et tu montes ou si tu montes pas tu pars pas » (Un monteur).

La nouvelle tendance à envoyer des équipes de deux tend, y compris parfois sur des événements importants, tend à dégrader la qualité des reportages, parfois réduits à n'être que de simples bouts à bouts. C'est extrêmement frustrant pour les équipes, qui ont le goût des belles images, des sujets bien faits et ne se reconnaissent plus dans leur travail.

« En Afghanistan en novembre 2012 lors du démantèlement, de l'évacuation du dernier camp par les troupes de combat, c'était un gros événement. À France 3, ils nous ont envoyé sans monteur, juste un JRI et un journaliste, on n'a pas pu monter, on a fait un simple bout à bout presque comme avec du scotch juste un bout à bout artisanal, sinon on pouvait rien envoyer, juste les images d'un côté et le sujet de l'autre. On a fait ce qu'on appelle un « saucisson » d'une minute trente avec image, bande son mais c'était « très plat », aucune valeur ajoutée. » (Un JRI)

Nos interviewés constatent également une tendance à l'intensification du travail sur site, depuis notamment la décision prise de ne plus remplacer les monteurs itinérants en mission¹⁸.

1.4.2.3.2 Des conditions d'emploi extrêmement dégradées pour les intermittents

Comme au son, les intermittents, abondamment employés il y a encore deux ans, sont beaucoup moins, voire quasiment plus sollicités. Ce alors même que France Télévisions était l'employeur principal de bon nombre d'entre eux.

« Nous on avait beaucoup d'intermittents, on en a de moins en moins, l'objectif c'est zéro intermittent d'ici 2015, en dessous de 15% d'intermittents, il n'y en a presque plus et c'est 3 jours par mois, et moi y'a 2 ou 3 ans, je travaillais 20 jours par mois » (Un monteur intermittent)

« Les intermittents sont très mal traités au planning, y'a pas eu un mot, alors qu'ils n'ont plus que 2 ou 3 jours de travail par mois. » (Un monteur)

« ça colle plus dans ce service y'en a qui se sentent lésés, ça s'est accentué depuis que les journaux ont grossi, grossi, y'a plus de remplacements depuis 1 an et demi, un itinérant qui part est compté comme fabriquant pour le 20H, avant chaque monteur parti était remplacé. » (Un monteur)

« Il y a 5 ans j'étais itinérant intermittent mais j'étais appelé en permanence car chaque statutaire qui partait en mission était remplacé » (Un monteur)

Comme leurs collègues du son, les monteurs intermittents ont vu le montant de leur rémunération diminuer de 30% depuis le 1^{er} janvier 2014.

Nous avons évoqué ci-dessus partie des conséquences de cette diminution du recours aux intermittents – qui a entraîné, pour mémoire, une grave dégradation des conditions de travail des monteurs en mission, désormais sommés la plupart du temps de partir seuls, au dernier moment.

¹⁸ Cf. sur cette question notre développement consacré aux monteurs sur site.

Deux autres conséquences notables sont à signaler :

Les conditions de travail des monteurs sur sites¹⁹, à France 2, tendent à se dégrader. En plus du sentiment d'iniquité déjà signalé lié au différentiel de rémunération, les modulables souffrent aussi d'un sentiment d'iniquité lié à la répartition du travail.

« On a tout le temps, l'impression que ce sont les modulables qui font les sujets pénibles : mini magazines en mauvaises conditions alors que les itinérants auront les news » (Un monteur)

1.4.2.3 Allongement des amplitudes de travail et intensification du travail

Les amplitudes de travail en mission tendent à s'allonger sous l'effet de la diminution de la durée des missions. Les départs très tôt le matin, les retours très tardifs, et les journées de plus de 13H sont fréquentes.

« C'est pour ça que j'ai arrêté les missions en France, car avant on était sûr s'il se passait quelque chose de pouvoir dormir sur place, maintenant quoi qu'il arrive on rentrera le soir, c'est pour pas payer une journée de plus ». (Un monteur)

« Sur la Bretagne on est partis pour télé matin, on commence à 5H et on termine à 23H à l'hôtel, et notre journée de travail c'est 5H30-20H30 ». (Un monteur)

Sur sites, les monteurs constatent un alourdissement de leur charge de travail notamment lié à l'allongement des journaux télévisés d'environ 10 mn, ce qui représente environ cinq sujets supplémentaires à monter par journal, sans moyens supplémentaires. A France 2, les salariés au forfait ne bénéficient d'aucun suivi horaire, et les salariés en modulation déclarent effectuer des heures supplémentaires, pour nécessaires à la réalisation du travail, qui ne leur sont pas payées. Ainsi, à France 2 toujours, les monteurs rognent fréquemment une demi-heure sur leur pause déjeuner afin de s'acquitter de leurs tâches.

« Nous les modulables, on fait des heures supplémentaires et nos heures ne sont pas payées. Pour les itinérants, y'a pas de suivi horaire et nous les modulables on fait 10H-13H30 ; 15H-20H30 sauf que maintenant on a une charge de travail plus lourde et souvent on termine à 14H car les journaux sont plus longs ils font au minimum dix minutes de plus, ce qui représente environ 5 sujets à monter en plus. Alors on fait le boulot mais on le fait mal.

Ce midi, j'ai commencé à monter un sujet de 2m30 à 11H45 pour le journal de 13H et pour 2mn 30, il faudrait au moins 3H et là j'ai eu une 1H30. » (Un monteur).

Travailler plus, pour un résultat dégradé, dans des conditions dégradées est facteur de risque pour la santé.

¹⁹ On se reportera, sur cette question, à notre développement consacré aux monteurs sur site.

1.4.2.3.4 Un phénomène de taylorisation du travail

La tendance consiste actuellement à réduire drastiquement le temps imparti aux monteurs pour le montage des sujets, quitte à multiplier le nombre d'intervenants.

« Pour les gros dossiers plutôt que de nous donner deux jours ils nous donnent sur site un jour, et puis c'est remonté par un autre monteur et encore un autre monteur. » (Un monteur)

« Il m'est arrivé de récupérer des sujets qui avaient été dérushés par d'autres monteurs qui terminaient à 17H et moi qui suis de permanence je monte sans avoir dérushé ». (Un monteur)

1.4.2.3.5 Trop peu d'autonomie dans les conditions de travail actuelles

Par le passé, il aurait peut-être été possible, sous réserve d'un examen plus approfondi, de considérer que les monteurs disposaient d'une certaine autonomie dans l'organisation de leur temps de travail pour l'exercice des responsabilités qui leur étaient confiées dans la mesure où leur seul impératif était d'avoir monté leur sujet à temps pour les éditions.

Aujourd'hui, compte des évolutions technologiques mais aussi et surtout des nouvelles modalités d'organisation du travail, liées à la suppression des preneurs de son et à la tendance qui consiste à confier aux monteurs la responsabilité de la diffusion, les monteurs tendent à suivre les équipes sur l'ensemble du tournage et à prêter main forte là où c'est nécessaire : ils ne font pas *seulement* du montage, leurs responsabilités s'étendent à d'autres tâches (port du matériel, lectures de cartes, repérage du terrain, surveillance du lieu de tournage pour la sécurité du JRI, etc.) et ils sont donc soumis non seulement à l'horaire collectif de travail mais aussi au fil de la journée à l'ensemble des événements et aléas du tournage. Ils ne peuvent pas s'organiser comme ils le veulent, ou alors ils devraient tourner le dos à l'équipe. Il est donc faux de déclarer qu'ils sont autonomes dans l'organisation de leur temps de travail.

« Moi, quand je partais en mission, mon seul impératif c'était que mon sujet soit diffusé à 19H20. Alors on imagine que monteur intervient après le tournage, oui, mais maintenant avec les nouveaux matériels, ils suivent les équipes. Avant, on avait du gros matériel, il fallait retourner dans la chambre d'hôtel, aujourd'hui on travaille avec un ordinateur et on peut monter et diffuser de n'importe où et puis le monteur est obligé de suivre l'équipe, de plus en plus on ne fait pas que du montage, de plus en plus il n'y a pas de preneur de sons donc on a beaucoup de choses à faire ». (Un encadrant)

D'autre part, il serait faux de considérer que les monteurs choisissent leurs missions. Même si la situation peut se produire à la marge, en règle générale, ils vont là où on les appelle.

« On est complètement dépendants des demandes de la direction et des journalistes pour les départs en reportage. » (Un monteur)

Sur sites, les monteurs répondent aux demandes des rédactions. Même si, là encore à la marge, ils peuvent leur arriver de temps à autre de choisir un dossier, ils sont en règle générale affectés à tel ou tel sujet et font ce qu'on leur dit de faire, à l'intérieur d'un délai temporel trop contraint pour leur permettre d'organiser leur temps de travail à leur guise.

« Les gens arrivent le matin, ils ne savent pas du tout ce sur quoi ils vont travailler. Les dossiers sont parfois planifiés à l'avance, mais pas toujours, on essaie de prévoir un peu mais pour le reste les gens ont leurs horaires et ne savent pas ce qu'ils vont faire » (Un encadrant montage)

Cette situation de dépendance et d'incertitude s'est accentuée récemment, depuis le mois de juin 2013 au planning de France 2 d'après les témoignages que nous avons recueillis avec la banalisation de la planification chronophage, soit de la pratique qui consiste à ne plus

planifier les gens, comme c'était le cas auparavant, sur 4 jours d'affilée, afin qu'ils disposent de X jours de repos derrière, mais à les planifier au contraire de manière morcelée et erratique, sans leur donner de visibilité longtemps à l'avance.

« Avant c'était plus stable on avait nos plannings le mercredi et puis on travaillait du jeudi au dimanche et puis du lundi au jeudi, 4 jours d'affilée et puis on avait de grands trous pour se reposer, parfois jusqu'à 6 jours et depuis juin ça a changé, on a notre planning le vendredi pour le lundi et c'est jamais 4 jours d'affilée, on a plus de vie personnelle et c'est le problème de la planification gruyère. Ils sont arrangeants avec les itinérants car ils les protègent un peu mais nous les modulables c'est niet. » (Un monteur)

« Moi je ne sais pas ce que je fais la semaine prochaine, on a un planning le mercredi mais il peut changer jusqu'au vendredi. » (Un monteur)

Conclusion : les conditions de travail en mission mais également sur site ne permettent pas aux monteurs de disposer d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail. Ils ne sont pas éligibles au forfait jour selon la loi.

2. Changements relatifs à d'autres populations éligibles au FJ (sédentaires et itinérants)

Cette partie est élaborée à partir des entretiens que nous avons réalisés auprès des journalistes météo, le service IV3, les échanges internationaux (EVN), les chargés de production Sports, Programmes France4, les équipes légères, la vidéo mobile et les services appartenant à la DRH Présidence, Secrétariat général, Organisation, RH, Communication externe (cf. tableau des entretiens réalisés dans le premier chapitre du rapport).

Lors des entretiens réalisés nous avons relevé deux observations notables :

- Certains salariés ne se rappellent pas des termes exacts de leur contrat de travail en matière de modalités de temps de travail et apportent des précisions en sollicitant d'autres collègues. Leur représentation des modalités de temps de travail sont fondée notamment sur leur pratique actuelle et qui durent depuis plusieurs années. Nombreux ceux qui pensaient être au forfait jour, mais après renseignement auprès de leurs collègues ils ont découverts qu'ils étaient au décompte horaire.
- Certains services ont eu des réunions d'information organisées par leur hiérarchie afin de leur présenter le dispositif projeté ainsi que les différentes possibilités les concernant. D'autres services ont eu ces informations par mail et indiquant pour certains d'entre eux un seul choix qui leur est proposé ; d'autres salariés n'ont bénéficié d'aucune information. Ces derniers notamment ont insisté sur les conséquences de ce manque voire absence d'information car en l'état ils ne savent toujours pas quelle solution ou quelle modalités choisir. N'ayant pas une visibilité claire et précise sur le nouveau dispositif qui les concerne, comme ils l'ont exprimé, ils n'arrivent pas à évaluer les avantages et les inconvénients de l'organisation du temps de travail qu'ils devraient choisir. Aussi, les conditions favorables ne sont pas réunies pour afin d'effectuer un arbitrage favorable pour leur situation.

Les conséquences les plus importantes que nous avons identifiées à travers les entretiens réalisés auprès de ces salariés sont les suivantes :

2.1. Les craintes relatives à des choix et des souhaits différents dans un même service

Lorsque le choix du Forfait jour paraît à certains salariés le plus adapté car ils disposent d'une autonomie dans l'organisation actuelle de leur emploi du temps, ce choix est souvent accompagné par des inquiétudes relatives à la perte des avantages actuels : travail en 4 jours par semaine, la perte des RTT, un choix générique pour tout le service alors que les souhaits sont variés. En effet dans certains services, alors que la majorité des salariés seraient concernés par un passage à un horaire hebdomadaire de 39 heures et voudraient garder le principe de décompte horaire leur permettant un nombre important de RTT, d'autres seraient éligibles et opteraient pour forfait jour. Tel est le cas par exemple dans certains services de la Coordination des rédactions France 2 – France 3. Les deux populations expriment les craintes relatives aux choix différents de leurs homologues.

2.2. Des conditions d'autonomie non réunies

Pour certains services l'organisation du travail actuelle démontre qu'ils ne sont pas en réelle autonomie. Tel est le cas par exemple des EVN (Echanges Internationaux). Pour les salariés de France 2 : le service est composé de 5 personnes, mais réellement ils sont souvent 3 présents et rarement 4 (en raison des congés et des journées RH). Les salariés occupent les vacances suivantes qui sont à des horaires fixes :

- 7h30n- 16h : un responsable JT 13h
- 9h30 – 12h : un responsable JT 20h et peut venir en appui pour le <JT de 13h
- 15h30 – 22h30 : un responsable JT 20h
- 9h30 – 16h30 : si pas d'absent à cette 4^{ème} vacation, en soutien des deux JT.

Chaque jour, les salariés changent de responsabilité de JT (un planning tournant). Un jour un salarié est responsable JT 13h, le lendemain il est responsable JT 20h. Les salariés ne sont pas affectés sur un JT durant toute la semaine. La fréquence des week end est d'environ 1 week end sur 2.

Pour France 3 : le service est composé de 4 personnes mais ils sont souvent 3 présents sur une journée, la 4^{ème} personne souvent en congés, RH,... Si un des salariés est en congés, ils font recours à des pigistes pour les remplacements. Trois vacances existent :

- 8h-13h : responsable JT 12h/13h
- 10h – 20h : responsable JT 19h/20h
- 15h – 00h
- Samedi et dimanche : 8h-16h et 16h30 – 00h

Contrairement à France 2, le planning des affectations est cyclique : les salariés sont affectés sur une édition durant la semaine puis sur une autre édition durant la semaine suivante. Chaque édition est assurée par une seule personne. La fréquence des week end est de 1 week end toutes les 4 semaines. Ce planning a été établi à la suite d'une grève en décembre 2011. Les vacances actuelles ont été fixées dans le protocole d'accord à l'issue de la grève.

Les salariés de France 2 sont actuellement au décompte horaire (40h/semaine avec 19 (ou 20) RTT, tandis que les salariés de France 3 sont aux 39h par semaine avec 5 jours de RTT. Ces modalités ont été également définies dans le protocole d'accord issu de la grève 2011 même si les modalités précédant l'accord (pour les RTT) étaient plus favorables. Les horaires précédant le protocole d'accord étaient pénibles et le repos des 11h journaliers était difficilement respectable (les salariés pouvaient finir très tard le matin et reprendre la vation

très tôt le matin). De fait, les nouveaux horaires (les horaires actuels) ont été fixés même si le nombre de RTT a diminué.

Les deux populations ne sont pas favorables au passage au Forfait jour : pour les uns ce principe n'est pas adapté à leurs éditions, pour les autres c'est l'incompatibilité avec les horaires fixes actuels qui ne rentre pas dans les critères Forfait jour.

En effet, en plus des horaires fixes de leurs vacations, ils sont tenus par d'autres contraintes horaires spécifiques à chacune des rédactions (conférence de rédaction des JT) :

Conférences de rédaction F2	Conférences de rédaction F3
9h pour le JT de 13h 10h30-12h pour le JT du 20h 15h30-16h10 pour le JT du 20h	8h30-9h30 pour le JT du 12-13 10h45-10h50 pour le JT du 19-20 15h-16h30 pour le JT du 19-20 17h45 pour le JT de Soir 3 20h-20h45 pour le JT de Soir 3
WE 9h30 pour les JT du 13h et du 20h 15h30 pour les JT du 20h	WE 9-10h pour les JT du 12-13 et du 19-20 15h pour le JT du 19-20 17h pour le Soir 3 20h pour le Soir 3

Aussi, même si la gestion d'un JT est tenue par une seule personnes, l'autonomie au sens liberté d'organiser son emploi du temps n'est pas un critère valide pour ce service. Leurs horaires sont fixes, planifiés et conditionnés notamment par le rythme des JT. D'autant que le sens principal de leur activité est d'alimenter les rédactions par les images et les sujets du JT, les pics de l'activité sont fortement liés aux horaires de JT. Les salariés sont donc contraints de rester à des horaires bien précis à leur poste de travail et ne peuvent disposer de l'autonomie d'aménager leur présence au poste comme ils le souhaitent. C'est même contradictoire avec le principe de l'activité du service.

Compte tenu de ces caractéristiques de l'activité de travail, le principe du Forfait jour ne leur est pas applicable.

2.3. Les risques de rigidification des compromis et régulations actuelles

Une part non négligeable des salariés rencontrés fonctionne selon des modalités Forfait jour alors que contractuellement ils sont sur un cycle de 39heures / semaine avec 22 jours de RTT. Tel est le cas par exemple des cadres, Conseiller programmes, ou Responsable conducteur. Malgré les modalités contractuelles actuelles, les horaires et les jours de présence sont adaptés selon la charge de travail et la spécificité des activités. Les horaires de ces salariés sont généralement calés sur des horaires de bureau (9h30 – 19h ou 20h). Ils réalisent, pour certains d'entre eux des week-end occasionnellement en cas de directs par exemple, soit 4 à 5 week-end par an. Lors des pics d'activité (JO par exemple) les horaires de certains salariés ont été de 5h du matin à 16h durant 10 jours d'affilé. De fait ces salariés ne sont pas planifiés sur un tableau de service, mais disposent d'une liberté pour adapter leur emploi du temps (horaires temps de travail) en fonction des nécessités de leur service.

Ces salariés ont été informés lors d'une réunion de service qu'ils étaient éligibles au forfait jour.

Malgré l'autonomie dont ils disposent, le forfait jour pour eux serait synonyme d'un nombre de week-end plus important. Ils nous précisent que leur inquiétude est que week-end seraient considérés comme des journées simples et non plus comme des heures supplémentaires donnant lieu à de la récupération notamment. Ces salariés n'arrivent pas identifier quel est le gain véritable pour eux. Souvent la contrepartie salariale n'est pas la

plus importante pour eux, mais le temps supplémentaire dont ils bénéficient actuellement à travers les RTT ou les heures supplémentaires représente une valeur plus importante pour eux. Aussi, certains n'ont pas encore choisit leur modalité cible et disposent de peu d'éléments pour le faire (avantages / inconvénients). Pour d'autres, le choix sera fait sur la base du nombre de jour réel qu'ils ont effectués l'année dernière ainsi que le nombre de week-end travaillés.

Les pratiques actuelles concilient pour certains d'entre eux les contraintes familiales et les exigences de l'activité. Par exemple, les salariés devant déposer leurs enfants à l'école peuvent arriver actuellement au travail à partir de 9h30 et rester jusqu'à 19h ou 20h. Lors des périodes de pics de charge, ils précisent dans leur majorité « *qu'ils ne comptent pas leurs heures supplémentaires* ».

« J'arrive à 9h30, normalement c'est 9h mais je vais déposer ma fille le matin donc c'est plutôt 9h30 -19h, 20h en moyenne quand je suis en période " bureau" mais quand je suis en période tournage je suis en extérieur souvent et dans ces cas-là les horaires sont modulables. Dans ces cas-là cela peut être en soirée, le week-end et à l'extérieur toujours. Cela peut aussi bien être du 11h-18h que du 9h-20h30... je peux rentrer chez à moi à 23h s'il le faut, mais ce n'est pas tous les jours ... vous voyez je ne comptabilise pas tout, après je peux m'accorder si un matin je veux arriver à 10h30, 11h je me l'accorde, si j'ai beaucoup de travail je ne vais pas déjeuner je vais rester au bureau, c'est moi qui me gère sur tout ça. [...] Ces 3 derniers mois cela a été des mois plutôt "bureau", mais très lourd car ils changeaient toute une série de programmes. C'est saisonnier, refaire une grille de programme, contacter les producteurs, annonceurs. Il y a un lancement de pilotes qu'il faut sélectionner, auditer (à l'extérieur le samedi), suivre le développement des programmes, les visionner, etc. On le fait avec les rédacteurs et le chef de bureau. Mais bon une fois de plus les heures supp j'en fais mais en même temps j'en fais pas puisque si je termine tard un soir je vais me permettre le lendemain d'arriver quand je veux alors l'un dans l'autre... mais peut-être qu'il faudra aussi que je sois là à 9h s'il y a quelque chose je le ferai et je rattraperai plus tard mais peut-être aussi que demain si on compte nos heures il faudra que je sois là aux heures précisées ?»

Pour la plupart de ces salariés suppose que l'option pour le forfait jour serait similaire à leur fonctionnement actuellement, mais à chaque réflexion est accompagnée de la question des heures supplémentaires, les récupérations possibles, l'aménagement tacite actuel de leurs horaires (conciliation vie au travail – vie hors travail), les RTT... Ces critères interrogent fortement leur positionnement. Pour la majorité d'entre eux, leur choix n'est pas encore fait car ils ne perçoivent toujours pas les avantages de l'organisation cible par rapport aux avantages dont ils disposent actuellement. Dans le cas où ils choisiraient le forfait jour, les conséquences pour ces salariés seraient les suivantes :

- La perte des jours de RTT.
- L'obligation d'effectuer un suivi administratif (auto-déclaratif pour faire valoir leurs dépassements), alors que la plupart des salariés rencontrés précisent que si actuellement ils ne « *suivent pas leur heures supplémentaires* » c'est aussi pour la charge de travail administratif que ce suivi génère. Dans le cas de l'organisation cible, ils seraient obligés d'effectuer cette part de travail administratif
- Ces dépassements seront compensés sous forme de récupérations. La part de rémunération relative aux heures supplémentaires actuelles, lorsqu'elles sont déclarées, serait supprimée, ou difficilement retenue. Ces récupérations seront fixées par demi-journée ou une journée et doivent être prises dans la mesure du possible la semaine suivant leur attribution. En cas d'impératifs, cette récupération est à prendre dans le un délai maximum d'un mois suivant son attribution. Nous constatons ainsi que même si des règles existent actuellement, des pratiques concertées et ancrées dans le fonctionnement des services existent également et permettent de retrouver un équilibre entre la

contribution et la rétribution. Dans le cas de l'organisation cible, les règles projetées risquent de rigidifier les pratiques conciliantes actuelles : afin de disposer d'une récupération, le suivi du temps de travail deviendra accru (traçabilité plus importante, travail administratifs plus important, ..) ; et si le salarié ne prend pas ces récupérations dans les nouveaux délais, il risque de les perdre. Autrement dit, d'une situation où le salarié ne porte pas d'attention accrue au suivi de son temps de travail tout en bénéficiant d'un aménagement lui permettant un certain équilibre, ce salarié devra dans le cadre de l'organisation cible suivre de façon hebdomadaire ses horaires réalisés afin de bénéficier des récupérations; récupérations dont ils peuvent disposer actuellement sans obligation de suivi. Tel est le cas actuellement car le compromis existe entre le salariés et son hiérarchie. La rigidification du fonctionnement actuel risque de pénaliser ce compromis. D'une relation « donnant – donnant » vers une relations« *qu'est-ce que vais donner – et qu'est ce je vais recevoir* ».

2.4. Egalité de traitement et harmonisation : deux objectifs interrogés

Certains salariés France 2 et France 3 faisant partie d'un même service travaillent actuellement sur des régimes différents (France 2 : 167 jours par an, France 3 : 204 jours par ans). Dans l'un des services investigués, les salariés évolueraient vers un forfait jour de 180 jours par an. Les salariés de France 3 travailleraient 24 jours en moins, et ceux de France 2, 13 jours en plus. Les salariés rencontrés (entretien collectif France 2 et France 3) précisent que des disparités existent actuellement entre le salaire des deux populations : pour un même métier, le même poste et la même ancienneté. La rémunération des salariés de France 2 serait plus importante de celle des salariés de France 3 (pour des raisons historiques). De fait, dans le cas où les salariés éligibles au Forfait jour de France 2 travailleraient 13 jours pour atteindre les 180 jours, et dans le cas où cette évolution donnerait lieu à une compensation salariale, les inégalités salariales seront encore plus importantes pour le même métier, le même poste, la même ancienneté et le même régime de temps de travail de travail. L'harmonisation du temps de travail ne garantirait pas dans ces cas-là l'harmonisation des salaires. Le sentiment d'équité ne serait donc pas rempli et les tensions déjà existantes dans les rapports sociaux seraient exacerbées.

2.5. La vidéo mobile (vidéo légère)

Les salariés de France 2 travaillent actuellement sur un cycle de 4 jours par semaine durant 10 heures, soit 40 heures hebdomadaires, et une semaine de 3 jours pour la même amplitude, c'est-à-dire 30 heures par semaine, soit en moyenne 35 heures / semaine. Avant l'accord des 35 heures, ces salariés bénéficiaient d'une prime pour les heures supplémentaires qui se cumulaient à leur salaire de base (la prime 3/7). Au passage aux 35 heures cette prime a été préservée avec le même cycle de travail (une semaine de 4 jours, et une semaine de 3 jours). Ces salariés réalisent actuellement entre 160 et 170 jours de travail par année. Cette population figure parmi celles éligibles au forfait jour. Selon les informations transmises aux salariés les modalités projetées les concernant sont les suivantes :

- Un passage au forfait jours annuel de 204 jours.
- La disparition de la semaine à 3 jours de travail.
- La préservation d'une contrepartie financière (un forfait rémunération) conditionnée par la signature d'un avenant à leur contrat de travail.
- Cette rémunération aboutit au versement d'une majoration forfaitaire équivalente à 25% du salaire (salaire de base mensuel + prime d'ancienneté).

Selon les salariés rencontrés, ces conditions ne permettent pas de préserver leur conditions de travail actuelles car : le nombre de jours travaillés actuellement est inférieur à celui proposé, la prime dont ils ont toujours bénéficié est conditionnée par l'acceptation du forfait jour, dans le cas d'une acceptation d'un forfait jours leur rémunération ne serait pas équivalente à celle d'aujourd'hui (le taux horaires plus faible et que la majoration de 25% est calculée sur le salaire de base).

Par ailleurs, les modalités projetées en termes de jours de récupération posent une ambiguïté quant à son interprétation : il est prévu dans l'accord que : « *Les salariés de la vidéo légère présents à la date de conclusions du présent accord bénéficient de 13 jours de récupérations supplémentaires dont la valorisation est intégrée à leur salaire de base. Pour ceux qui en ont la demande, ces 13 jours de récupération supplémentaires peuvent continuer à être pris en temps plutôt que d'être intégrés à leur salaire de base.* » A la lecture de ce paragraphe, nous constatons :

- Que les dits 13 jours de récupération supplémentaires, ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire tel que c'est le principe des heures supplémentaires. La Rémunération de ces 13 jours supplémentaires est intégrée dans le salaire de base.
- Dans le cas où le salarié souhaite disposer du temps de ces 13 jours de récupération, la part de leur rémunération sera extraite du salaire de base. De fait, le salaire de base fluctue et la rémunération de ces 13 jours de récupération supplémentaires ne fera pas partie de son salaire de base. Par conséquent, soit le salariés travaille durant ces 13 jours supplémentaires de récupération et leur rémunération sera donc intégrée dans son salaire de base, soit il fait le choix de les récupérer en temps, comme leur nom l'indique, et dans ce cas il « choisit » que son salaire de base diminue.
- Ce paragraphe est contradictoire avec le principe des récupérations de manière générale. La pratique actuelle et projetée est que tout temps de travail réalisé en plus du temps de travail effectif donne lieu soit à une rémunération supplémentaire soit une récupération supplémentaire de droit (selon des seuils différents). Dans le cas des salariés de la Vidéo mobile, la rémunération du temps de récupération supplémentaire est déjà intégrée dans le salaire. Cette modalité n'encourage pas les salariés de bénéficier de leur temps de récupération par crainte de diminution de leur salaire de base. Compte tenu du caractère pénible de leur activité de travail et les conditions de sa réalisation, ce glissement vers un temps de travail plus tôt qu'un temps de récupération les exposera encore plus aux facteurs de pénibilité.

Enfin, notons par ailleurs que selon les plannings cibles que nous avons reçus, ces salariés sont planifiés sur des plages horaires fixes tous les jours :

- Du lundi au vendredi : 4 salariés sur une vacation de 10 – 14h et de 15h30 – 21h (avec 1h30 de coupure), 1 salarié sur une vacation de 5h – 9h et de 10h15 à 14h, 1 salarié de 17h – 21h et de 21h30 – 01h. Une astreinte est prévue le vendredi pour l'une des 4 premières vacations.
- Le samedi et le dimanche 4 salariés sur une vacation de 10 – 14h et de 15h30 – 21h (avec 1h30 de coupure), avec une astreinte pour l'une des 4 vacations le samedi.

Aussi la question qui se pose est celle de leur autonomie : qu'elle est l'autonomie dont disposent ces salariés pour l'organisation de leur temps de travail et qui les rendraient éligibles au forfait jours ?

2.6. Les équipes légères

Selon les salariés rencontrés, contractuellement ils sont aux 39 heures variables avec 22 jours de RTT. Ils disposent d'un forfait 3/5 relatif aux heures supplémentaires. Ce forfait est soit récupéré en temps, soit rémunéré. Cette modalité permet aux salariés d'adapter leur disponibilité en fonction de la charge de travail. Les salariés posent leurs récupérations durant les périodes les plus creuses. Théoriquement, ils seraient planifiés 5 jours sur 7, mais il arrive qu'ils soient planifiés 6 jours d'affilé notamment pour le tournage d'une émission.

Pour les tournage sur Paris, le temps comptabilisé est de 8 heures avec 1 heure de pause repas. Le forfait 3/5 ne s'applique, par conséquent, qu'aux tournages hors Paris.

Dans le cadre de l'organisation projetée, ces équipes figurent parmi celles éligibles au forfait jour. Trois propositions leur auraient été présentées : un forfait jour à 204 jours, un forfait jour à 180 jours, ou un décompte horaire aux 35 heures. Les salariés rencontrés indiquent que la majorité du service opterait pour le choix du forfait jour à 204 jours (ce qui correspondrait au nombre de jours qu'ils réalisent actuellement). Néanmoins, ce choix est contraint pour plusieurs raisons :

- En cas de refus ils seraient aux 35 heures, et donc générateurs potentiellement d'heures supplémentaires. L'objectif affiché par la Direction de réduire le recours aux heures supplémentaires aura, par conséquent un impact sur le contenu de leur activité et son sens : les tournages à l'étranger se traduisent par un volume horaire important. Dans le cas où les salariés seraient aux 35 heures, ils ne seraient plus affectés sur ce type de tournage sinon ils généreraient un nombre d'heures supplémentaires très important ce qui serraient à l'encontre de la politique budgétaire de l'entreprise. Par conséquent, ils seraient de moins en moins affectés à des activités intéressantes au sens de leur métier.
- Le nombre de sujets qu'il réaliserait sur une seule vacation serait plus important (exemple 2 sujets au lieu d'un pour Télématin). En l'absence de planning, cette hypothèse ne pourra pas être vérifiée.
- De plus, ce choix leur ferait perdre les journées de 8 heures d'amplitude qu'ils ont actuellement sur Paris ainsi que la prime forfaitaire liée aux heures supplémentaires (3/5).

Le contexte actuel du service est caractérisé par des tensions relatives à la problématique de sous-emplois. Ces derniers indiquent que :

- Ils réalisent de moins en moins de documentaire de longue durée (52 minutes), mais de plus en plus des « petits » sujets de 3 minutes. Le volume de documentaires réalisés il y a des dizaines d'années était de 1400. Depuis les dernières années, ce volume a baissé de 17 à 18 documentaires par an contre 2 actuellement.
- Ils sont de plus en plus concernés par l'augmentation des vacations appelées auparavant « maintenance » et « permanence » actuellement (malgré l'absence depuis toujours d'un local de permanence pour ce service). En 2012, le nombre de jours de « maintenance » était équivalent à 65 jours pour 19 CDI environ, en 2013 ce nombre de jours a été de 169 jours pour le même effectif et depuis 2014, le service comptabilise environ 46 jours de « maintenance » et « permanence » pour 15 CDI. Soit, une moyenne de 5,42 jours par mois en 2012, 14,08 en 2013 et 15,33 depuis janvier 2014.
- L'entreprise fait appel de plus en plus à des ressources externes pour la production. Afin de manifester leur mécontentement, les salariés ont émis un préavis de grève. A la réception de ce préavis, la Direction aurait re-planifié les salariés internes en « permanence » et affecté des ressources externes à la production. Cette action a généré encore plus de tensions chez les salariés.
- De plus en plus leurs relations de travail sont tendues avec leur hiérarchie et certaines équipes de rédaction.

- Plusieurs incohérences ont été constatées en termes de planification :
 - Les salariés ont constaté que la planification générale des activités a tendance de planifier des activités avec des ressources externes lorsqu'ils sont en congés, alors qu'ils confirment qu'ils ont toujours été disponibles pour adapter leur présence aux besoins de l'activité.
 - Que de plus en plus ils sont planifiés uniquement sur Paris et rarement en régions ou à l'étranger. Connaissant les réalisateurs depuis longtemps ces derniers leur remontent les informations des conditions de tournage et les moyens engagés : plusieurs voitures de locations, des pigistes et non des permanents régionaux.
 - Alors que des tournages sont prévus par la planification sur Paris, les salariés du service sont planifiés sur des tournages au sein du siège.
 - Certains conflits de valeurs ont été observés : des sujets « déguisés » pour mettre en valeur tel ou tel restaurant ou telle ou telle entreprise. Pour ces raisons, certains salariés ont demandé que leur nom ne figure sur certains génériques
 - Selon les informations recueillies, afin de respecter le taux de planification à 50% des équipes légères (taux imposé en interne), il arrive que la production planifie 3 équipes internes le même jour pour trois interviews différentes sur deux plateaux (soit 9 salariés ainsi que la location de deux plateaux). De fait les tournages à l'extérieur pour des émissions, sont réalisés par des ressources externes. Cette pratique permettrait selon les salariés rencontrés d'effectuer des gains de production. En effet, les ressources externes en général sont moins nombreuses (1 seule personne, 1 seul billet de train, etc.) Or, dans le cas des ressources internes, si elles sont envoyées en mission, ce sont trois frais de déplacement qui sont comptabilisés. Cette situation concernerait notamment les équipes de France 2. Pour France 3, le financement budgétaire est assuré par les services techniques de la filière production.

Pour toutes ces raisons, les salariés rencontrés constatent que la situation de sous-emploi est de plus en plus « insupportable », humiliante vis-à-vis de leurs collègues, et vis-à-vis même de leur famille : « *payé pour ne rien faire* ». Ces situations sont aussi pathogènes que les situations de surcharge de travail car elles ne sont pas sans conséquences sur la santé individuelle des salariés ni sur la santé collective et sociale. Ces situations sont un terrain propice à l'aggravation des relations de travail et les rapports sociaux tendus déjà existants au sein du service.

III. Diagnostic concernant les populations en horaires atypiques et celles pouvant évoluer vers un décompte horaire

1. Les changements relatifs aux salariés du secteur Fabrication siège

1.1. Des dispositions spécifiques à la Fabrication Siège

A la différence de la majorité des PTA qui sont régis par le Socle Commun de l'Accord Collectif, les personnels de la Fabrication Siège sont soumis à des dispositions spécifiques contenues dans une sous-partie communément appelée « Annexe Fabrication » par l'ensemble des acteurs, exécutants comme encadrants. Ces dispositions sont moins favorables que celle contenues dans le Socle Commun. En accord avec l'objet de l'expertise, nous nous concentrerons sur les dispositions relatives au temps de travail : durées, travail de nuit, du week-end, majorations, repos compensateur, RTT, pauses, etc.

Sans reprendre dans leur intégralité les dispositions qui figurent dans l'Accord, le tableau suivant permet de synthétiser les différences entre le Socle Commun et l'Annexe Fabrication, et de mettre en relief la différence de traitement et le caractère inéquitable des dispositions :

	Socle commun	Dispositions spécifiques
Limitation du nombre de dimanche travaillés	Pas plus de 1 dimanche sur 3 en moyenne sur l'année. Pas plus de 3 dimanches consécutifs.	Pas plus de 3 dimanches consécutifs.
Compensation du travail du week-end	<u>Samedi</u> : 20 % de RC et 50 % de majoration de salaire <u>Dimanche</u> : 50 % de RC et 40 % de majoration de salaire	<u>Samedi</u> : 30 % de RC ou de majoration de salaire <u>Dimanche</u> : 50 % de RC ou de majoration de salaire
Compensation du travail de nuit	40 % de majoration de salaire entre 21h et 6h + 50 % de RC entre 23h et 6h	40 % de majoration de salaire entre 21h et 23h + 40 % de majoration de salaire ou 50 % de RC entre 23h et 6h
Contrepartie en repos et repos compensateur (RC)	Le droit à contrepartie obligatoire en repos ou repos compensateur est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7h. Le RC est pris à l'initiative du salarié dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit.	Le droit à contrepartie obligatoire en repos ou repos compensateur est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7h. Le RC ou les autres contreparties en temps de repos obtenues par le salarié peuvent être pris : - Pour moitié à l'initiative de l'employeur au plus tard 7 jours calendaires avant la date de prise envisagée (...) - Pour moitié à l'initiative du salarié dans un délai maximum de deux mois suivants l'ouverture du droit.
Prise des RTT	Les RTT sont pris pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à	Les RTT sont pris pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à l'initiative de

	l'initiative de l'employeur.	l'employeur. Les jours de RTT peuvent être pris par journées ou par demi journées et ne peuvent pas être accolés aux jours de fractionnement.
Temps de pause	Les temps de pause, de repas, ainsi que l'intervalle entre deux vacations, ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif.	Les temps de pause, de repas, ainsi que l'intervalle entre deux vacations, ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif. Lorsque le temps de travail effectif sur une journée dépasse 10 heures, le temps de pause ou le temps de repas au-delà de la première heure est indemnisé à la condition que le salarié, pour des nécessités de service ou à la demande de l'employeur, reste à proximité du poste de travail. Ce temps de pause est rémunéré comme le serait le temps équivalent de travail effectif en prenant en compte les éventuelles majorations qui s'appliqueraient alors.

En mai 2013, la négociation et la perspective de signature de l'Accord Collectif par les OS et la Direction de FTV a engendré un mouvement social des personnels techniques de la Fabrication. Suite au préavis de grève déposé le 16 mai 2013, une grève de 18 jours a mobilisé une large majorité des personnels ex-France 3 et du service SMO. Après plusieurs démarches et revendications auprès de la Direction et des Organisations Syndicales, restées le plus souvent infructueuses, 82 salariés ont engagé une procédure en justice contestant la licéité de certaines dispositions spécifiques jugées litigieuses et en demandant leur annulation.

C'est donc dans un contexte social tendu que cette expertise s'est déroulée. Au terme des entretiens avec les salariés de la Fabrication, ces derniers expriment le sentiment d'être « relégués » dans une annexe défavorable. Ils déclarent, à l'unanimité, que les dispositions spécifiques de l'annexe Fabrication sont « *injustes* », « *inéquitables* », « *discriminantes* ». Les termes sont lourds de sens et laissent apparaître un fort sentiment d'injustice. Les salariés interviewés perçoivent dans cet accord une « *régression sociale majeure* ».

Alors que l'établissement d'un Accord Collectif pour l'ensemble des personnels des entités est censé permettre à tous de travailler ensemble selon des réglementations et des dispositions communes, harmonisées, les salariés de la Fabrication perçoivent cette relégation dans une annexe comme une source de clivage.

« C'est un accord qui est censé mettre tout le monde sur un pied d'égalité. Et la première chose qu'ils font, c'est de nous mettre à part, dans une annexe ! » (Salarié)

« Il y a deux choses : c'est une annexe qui est discriminante par rapport à nos collègues en Région, en Outre-mer, qui sont sous le socle commun. C'est largement moins avantageux que le socle commun ! Et puis, les pauses indemnisées, le travail du dimanche, tout ça, c'est une régression sociale majeure ! » (Salarié)

1.2. Un document projet spécifique

Le secteur de la Fabrication est concerné par un projet spécifique, qui est présenté dans un document « *Présentation des mesures d'évolution des dispositifs de fabrication des émissions à la Fabrication siège, au service transmission et au support et à la maintenance opérationnels de la Direction des opérations*²⁰ ». Ce document, daté du 26 décembre 2013, a été présenté aux instances au mois de janvier 2014.

Sans reprendre de manière exhaustive le contenu et les objectifs poursuivis par ce projet de réorganisation, on peut relever 3 axes majeurs de transformation :

- Augmentation de la couverture interne des besoins de France Télévisions
- Recherche de gains d'efficacité (maîtrise des coûts de fabrication)
- Développement d'une offre plus particulièrement adaptée au besoin des services numériques

Ces trois axes de transformations doivent contribuer aux évolutions stratégiques définies dans le Contrat d'objectifs et de moyens (COM). Ainsi, le projet vise une adaptation à la trajectoire définies par le COM en terme d'ETP, soit une adaptation à la diminution des moyens. Pour ce faire, le document projet retient deux scénarios, non exclusifs l'un de l'autre :

- « la réduction de l'activité prise en charge par la Direction des opérations »
- « le maintien de l'activité avec la mise en place de mesures visant à optimiser les vacations des équipes sur les émissions. Les gains ainsi générés par l'évolution de l'organisation du travail et des équipements, sont redéployés sur d'autres émissions, dont des émissions internalisées. Ce scénario présente des avantages puisqu'il consolide le recours à la fabrication interne et abaisse le coût de fabrication non seulement des émissions « optimisées », mais également des émissions internalisées, puisqu'il réduit les achats externes. »

Le second scénario est privilégié. En ce sens, on peut définir ce projet comme un projet d'optimisation de la Fabrication. Cette logique d'optimisation se traduit par un ensemble de mesures d'évolution des dispositifs juridiques (l'application de l'Accord Collectif) techniques, organisationnels et humains. Compte tenu de l'objet de l'expertise, nous nous concentrerons sur les dispositions relatives au temps de travail, soit les mesures de réorganisation du temps de travail et des vacations. Nous pouvons ici retenir certaines orientations importantes, parmi lesquelles :

- « Les mesures découlant de l'entrée en application des dispositions de la nouvelle convention collective. »
- « La planification indifférenciée des personnels de la fabrication sur les émissions au plan de charge de la Direction des opérations. (...) Ce qui permettra de planifier les personnels sur n'importe lesquelles des émissions fabriquées avec des moyens gérés par cette direction. »
- « La planification de la fabrication des journaux télévisés et des émissions quotidiennes »
- « L'enchaînement d'émissions au sein d'une même journée de travail (...) La possibilité de planifier les personnels techniques sur des émissions successives, dans la mesure de la compatibilité des besoins de ces émissions et des emplois du temps des personnels. (Il

²⁰ Note : Dans un souci de clarté et afin de simplifier le renvoi à ce document, qui sera repris de manière récurrente tout au long de l'analyse, nous ferons désormais référence au « projet d'optimisation » ou au « document Optimisation », en raison de son contenu et des objectifs qui y sont définis.

est ainsi précisé que) L'ensemble des collaborateurs pourrait être amené à participer à ces enchaînements. Leurs planifications veilleront à ce que le niveau de qualité de la fabrication interne soit conservé et que la charge sur les personnels soit compatible avec un bon exercice de leur mission. »

Afin de se conformer aux dispositions réglementaires prévues par l'Accord Collectif et par les contraintes budgétaires définies par le COM, le projet d'optimisation prévoit un ensemble de mesures relatives à la planification des vacances. Le document présente notamment une trame générale de planification des activités de fabrication des émissions quotidiennes et des JT. Il présente également des planifications spécifiques pour les services suivants :

- OPV
- Scriptes
- Opérateurs synthé
- Maquilleuses
- SMO

Ce document a servi de base de travail pour la présente expertise. Notons toutefois que s'il présente plusieurs trames de planification des émissions quotidiennes et de JT, ce document ne précise pas le modèle de planification cible des émissions de production. En complément de ce document projet, la Direction a transmis un ensemble de plannings actuels et cible contenant la planification des émissions de production.

1.3. Observations relatives aux plannings de l'organisation cible transmis dans le cadre de l'expertise : erreurs et précisions

A ce stade de l'expertise, il paraît essentiel de noter que les plannings transmis par la Direction apparaissent, pour partie d'entre eux, erronés et incomplets.

Ce n'est pas le cas de tous les plannings. Les plannings contenus dans le document « *Présentation des mesures d'évolution des dispositifs de fabrication des émissions à la Fabrication Siège, au service transmission et au Support et à la maintenance opérationnels de la Direction des opérations* », présentent de manière détaillée le déroulement des vacances, la succession ou l'enchevêtrement des différentes vacances au sein d'une même journée, le nombre de salariés planifiés sur chaque vacation, la durée et l'emplacement des pauses, le temps de travail effectif et l'amplitude journalière. Ces plannings se présentent sous la forme de graphiques linéaires qui permettent de rendre visible le fonctionnement concret d'un service ou d'un métier dans sa dimension temporelle. En ce sens, ils apparaissent à la fois complet et précis. Des plannings similaires ont été transmis concernant les services suivants : Monteurs Moyens de l'Info, PC Info, Magasins et Ingest.

En revanche, pour une large partie des services et des métiers relevant du périmètre de l'expertise, les documents transmis par la Direction sont des plannings prévisionnels hebdomadaires, présentés sous forme de tableaux de services. C'est le cas notamment des plannings transmis pour le secteur de la Fabrication. Limités sur une semaine, ces tableaux ne permettent pas d'appréhender l'ensemble des vacances, notamment les émissions de production qui ne sont pas planifiées quotidiennement ou avec une récurrence hebdomadaire. Ainsi, dans de nombreux cas, il n'a pas été possible de comparer l'ensemble des vacances actuelles et futures, et de mesurer de manière exhaustive l'étendue des modifications à venir.

Cette limitation sur une semaine ne permet pas non plus d'envisager les impacts à moyen terme et long terme de la mise en place du projet de réorganisation du temps de travail : le temps de travail total sur plusieurs semaines et plusieurs mois, en fonction de la variabilité structurelle de l'activité ; les ETP correspondants sur plusieurs semaines et plusieurs mois ; l'impact des prises de congés, de RC et de RTT sur plusieurs semaines et plusieurs mois, etc. Ceci permettrait de rendre visible, à moyen et long terme, les modalités de remplacement des personnels en repos et en congés, l'impact sur le volume des ETP, la viabilité de l'organisation du temps de travail projetée. Nous recommandons donc la transmission au CHSCT d'une série de plannings cibles établis sur un an, afin de donner une visibilité exhaustive aux représentants du personnel et leur permettre de fournir, en accord avec leurs droits et prérogatives, « *un avis clair et éclairé* » sur le projet.

Pour ce faire, il est nécessaire de remédier au préalable aux nombreuses erreurs et imprécisions contenues dans les documents transmis par la Direction. Les plannings prévisionnels sous forme de tableaux de services contiennent – tant dans les plannings actuels que dans les plannings cibles – des indications manquantes, des imprécisions, des incohérences, voire des erreurs manifestes. En voici quelques illustrations :

1.3.1. DES TEMPS DE PAUSE ERRONES OU NON INDIQUES

Sur un nombre considérable de vacations, les temps de pauses ne sont tout simplement pas indiqués. Sur un certain nombre d'entre elles, les temps de pause sont erronés. Ce premier élément fait défaut dans la lisibilité des plannings et induit de nombreuses erreurs dans le décompte du temps de travail effectif.

Par exemple, sur le planning actuel des techniciens vidéo ex-France 2, la vacation CSOJ (17h – 1h) n'indique pas le temps de pause. Or, la différence entre l'amplitude horaire (8h) et le TTE indiqué (7,75h) suggère un temps de pause de 15 minutes, alors même que les temps de pause inférieurs à 45 minutes ne sont pas décomptés du TTE. On observe ici que la non indication du temps de pause induit une erreur dans le calcul du TTE. Les entretiens avec les salariés nous ont permis de rétablir le déroulement réel de cette vacation : 45 minutes de temps de pause décompté du TTE, soit une TTE de 7h15 minutes. Sur le planning cible, la pause est notifiée (-1h) et le calcul du TTE est corrigé.

Autre exemple, sur le planning actuel des éclairagistes ex-France 2 (hormis encadrement) qui comprend 15 vacations différentes, 7 vacations sont continues et 8 vacations contiennent une pause. Ces pauses ne sont indiquées sur aucune des 8 vacations. Dans certains cas, on peut déduire entre l'amplitude horaire et le temps de travail effectif, une pause de 45 minutes. Toutefois, cela ne nous renseigne pas sur le fonctionnement réel des arrangements tels que les « pauses indemnisées » qui ont cours sur les longues vacations (notamment Mots Croisés du lundi). En outre, sur la vacation « Grande Libraire » de 14h à 22h, il n'y a pas de pause indiquée et le TTE calculé est de 9h15, ce qui constitue une erreur manifeste, l'écart entre 14h et 22h n'étant que de 8h.

Pour les éclairagistes, ces erreurs ne sont pas rectifiées dans le planning cible, bien au contraire : la vacation TUH (19h à 00h) de 5h TTE indique une pause de 1h30 sans la décompter du TTE, alors même qu'une pause d'1h30 ne peut tenir dans une vacation de 5h sans contredire les termes de l'Accord Collectif ! **Encore plus remarquable, la vacation Motus (13h – 1h30) indique un TTE de 10h avec un temps de pause de 12h30 !**

Les lacunes et les erreurs sur les temps de pauses révèlent le caractère inachevé des plannings transmis par la Direction. Ce n'est pas le seul écueil relatif au temps de pause.

1.3.2. DES TEMPS DE PAUSE INDETERMINES

Les plannings (actuels et projets) présentés sous la forme de tableaux de service ne permettent pas d'établir de manière précise et définie l'emplacement des pauses dans la journée de travail (heure de début et heure de fin des pauses), les plages horaires possibles pour cet emplacement (si une ou plusieurs plages sont proposées) et les modalités de son application (pause fractionnée ou non, prise de la pause à l'initiative de l'employeur ou du salarié). D'une manière générale, l'indétermination des pauses constitue un élément problématique. En effet, dans le cadre d'un horaire collectif de travail, même variable ou cyclique, les horaires de travail doivent être affichés dans les services. Par voie de conséquence, les temps de pauses (pauses, pauses repas et coupures entre deux vacations) doivent également être affichés, et portés à connaissance des salariés.

Si la trame de planification des JT et des émissions quotidiennes (plannings sous forme de graphique linéaire dans le document « *Optimisation* ») permet d'établir les plages horaires des pauses²¹, force est de constater que cet élément fait défaut pour l'ensemble des émissions de production.

1.3.3. DES ERREURS DE DECOMPTE ET DE CALCUL DU TTE

Nous avons remarqué que les erreurs de calcul ou la non indication des temps de pause sont à l'origine d'erreurs dans le calcul du TTE journalier de nombreuses vacations. Ces erreurs sont multiples et se retrouvent dans la majorité des tableaux de service prévisionnels (actuels et projet).

A plusieurs reprises, nous avons pu observer des erreurs dans le calcul du TTE journalier et par conséquent, dans le total hebdomadaire.

Par exemple, sur un planning prévisionnel actuel transmis par les éclairagistes ex-France 3, des vacations Motus strictement similaires (8h30 – 19h, temps de pause non indiqué) sont comptabilisées différemment selon le jour de la semaine : 9,5h TTE le mardi, 10,5h TTE le mercredi, 11,5h TTE le jeudi et 12,5h TTE le vendredi. Ce dernier décompte est d'autant plus intrigant que la durée journalière maximale de 12h TTE est soumise à une dérogation spécifique. Ces différences de calcul interrogent la fiabilité du système de notation des vacations et de décompte du TTE correspondant. Comment se fait-il que la même vacation soit décomptée différemment selon les jours de la semaine ? Cette incohérence est un des signes de la désorganisation du système de planification et d'un manque de formalisation dans la définition des vacations et le décompte TTE qui leur est associé.

Autre exemple, sur le planning actuel des OPV ex-France 3, la vacation Motus (11h – 20h, moins 1h de pause) est comptée 9h TTE au lieu de 8h TTE puisque la pause est effectivement décomptée. Le planning projet comprend les mêmes écueils, sur les vacations JT :

- 14h – 00h (-2h) compté 10h TTE au lieu de 8h TTE puisque la pause est effectivement décomptée.
- 11h – 21h (-1h30) compté 9h30 TTE au lieu de 8h30 TTE puisque la pause est effectivement décomptée.

En conséquence, les totaux hebdomadaires s'avèrent inexacts car ils additionnent des TTE journaliers incorrects.

²¹ Nous avons toutefois constaté que plusieurs créneaux sont possibles pour les pauses de 2h30 sur les vacations de 12h30 d'amplitude, et que la Direction envisage une flexibilité exacerbée de ces temps de coupures. Nous reviendrons en détail sur ce point.

De plus, le mode de décompte et de notation des minutes en base 60 (système horaire), donne lieu à des incohérences de notation :

Cadreur 9	17h-01 (-1) Mots croisés		12h30 -21 - 1 TUH	12h30 -21 - 1 TUH		11h30 - 24h00 JT	17h00- 24h30	
	7		7,3	7,3		10	6,3	37,90
Cadreur 10	17h-01 (-1) Mots croisés		12h30 -21 - 1 TUH	12h30 -21 - 1 TUH		11h30 - 24h00 JT	17h00- 24h30	
	7		7,3	7,3		10	6,3	37,90

Extrait du tableau de service prévisionnel des cadres (13 janvier – 19 janvier 2014), document transmis par la Direction.

En rouge, les cases où le calcul du TTE présente une erreur. En orange, les cases où la notation du TTE est incohérente et source d'erreur. D'une part, le total hebdomadaire est faussé par l'erreur de calcul du TTE des vacances JT (noté 10h au lieu de 8h). D'autre part, car l'addition des TTE journaliers est incorrecte :

$$7 + 7,3 + 7,3 + 10 + 7,3 = 38h30 \text{ (et non 37,90)}$$

En réalité, la somme des TTE journaliers est égale à 38h30.

Le total hebdomadaire « 37,90 » est incohérent et source de confusion. Que signifie 37,90 ? Est-ce que cela signifie « 37h + 0,90h » ? Auquel cas le total indiqué serait de 37 heures 54 minutes, ce qui ne correspond pas au TTE réel. Est-ce que cela signifie « 37 heures + 90 minutes » ? Auquel cas l'adjonction des deux nombres, séparés par une virgule, constitue une erreur de notation.

Ecrire 7,3 sur un planning pour signifier 7h30 peut paraître intuitif. Le système en base 60, utilisé pour lire l'heure (60 secondes = 1 minute, 60 minutes = 1 heure) définit que 30 minutes est égal à la moitié d'une heure. Or, écrire 7,3 pour signifier « 7 heures et demi » est incorrect. Cela revient à considérer que la décimale 0,3 ne signifie plus « 1 tiers de X » mais « 1 demi de X ». Dans notre système de numérotation (en base 10), « un demi de X » correspond à 0,5, et non 0,3 qui correspond à « un tiers ». Une durée de 7 heures et demi doit donc s'écrire 7,5h. L'addition des décimales « 0,3 » induit inévitablement en erreur. Le mélange d'un système numérique en base 60 et en base 10 au sein d'un même document est de nature à confondre à la fois les concepteurs et les destinataires des plannings.

Ce rappel peut paraître anecdotique. Remarquons alors que le planning cible des OPV présente 19 erreurs de calcul du total hebdomadaire sur les 36 lignes du tableau (soit 52,8 % d'erreur dans le calcul du temps de travail hebdomadaire des OPV).

1.3.4. DES INTERROGATIONS SUR LE NOMBRE DE SALARIES PLANIFIES

La prolifération d'erreurs et d'incohérences dans les plannings pose question. Elles interrogent sur la stabilité et la viabilité du système de planification, de décompte, de suivi et de contrôle du temps de travail. Elles interrogent également la validité des documents en termes de nombre de personnels planifiés, de temps de travail total et d'équivalents temps plein (ETP).

Dans les plannings cibles, on observe parfois une différence dans le nombre de personnels planifiés sur des vacances similaires, qui ne changent pas ou très peu par rapport aux plannings actuels. Entre le planning actuel et le planning projet, on retrouve parfois 1

personnel en moins, ou plus rarement, 1 personnel en plus sur certaines vacations identiques. *S'agit-il véritablement de création de poste ou de suppression de poste ? Ces suppressions ou ces créations de poste sont-elles valables, font-elles partie du projet de planification, ou s'agit-il d'erreurs supplémentaires ?*

Nous avons observé que les plannings cibles comprennent des personnels en plus sur certaines vacations : par exemple, 1 OPV en plus sur TUH, sur CSOJ et sur Stade 2. Or, au regard de la tendance à l'optimisation des ressources qui a cours depuis plusieurs années dans le secteur de la Fabrication et qui tend à s'affirmer dans le cadre du projet de réorganisation du temps de travail, l'octroi de personnels supplémentaires sur certaines vacations à de quoi étonner. Cela surprend d'autant plus que les salariés rencontrés en entretien ont fait part, à plusieurs reprises, de l'historique récent des suppressions de postes sur ces mêmes émissions. Au regard du nombre d'erreurs et d'incohérences contenues dans les plannings de la Fabrication, nous sommes en droit de nous interroger sur la validité des documents transmis.

Ces éléments réunis manifestent un manque de préparation dans l'élaboration des plannings, qui apparaissent peu finalisés et difficilement opérationnels en l'état. Ils sont difficilement exploitables, à la fois pour l'encadrement intermédiaire et pour les planificateurs, chargés d'organiser le travail et la planification des équipes en fonction des aléas et des contraintes de l'activité (imprévisibilité de l'actualité, contraintes temporelles variables sur les productions, etc.).

Ils apparaissent enfin difficilement lisibles par les salariés eux-mêmes, du moins pour ceux qui en ont eu connaissance. Lors des entretiens, la présentation des plannings cible a suscité dans la majorité des cas l'incompréhension des salariés. Bien souvent, ils ont eux-mêmes relevé de nombreuses incohérences, affirmant que les plannings prévisionnels transmis par la Direction étaient « *incomplets* », « *pas finis* » ou « *erronés* ». Cependant, ces plannings n'ont pas suscité leur étonnement, signe de leur habitude à être confronté à ce type d'erreurs et d'incohérence.

Ceci nous amène à penser que les erreurs et les défauts de paiements constatés par de nombreux salariés – heures majorées non payées, dépassements non comptabilisés, erreurs de calcul, retards, etc. – ne sont pas uniquement liés à la mise en place de nouveaux outils informatiques de planification, de suivi et de gestion des paies, mais font écho, dans un premier temps, au système de planification et de décompte du temps de travail. Nous y reviendrons.

1.4. Equipes Audio

1.4.1. FONCTIONNEMENT FRANCE 2

Les équipes de son sont chargés de la gestion du bon fonctionnement des différents équipements son au niveau des plateaux et que le bon fonctionnement de toutes les connexions nécessaires à la communication des différents intervenants entre eux (invités, présentateurs, musiciens, régie, etc.). Plusieurs composantes rentrent dans leur périmètre dont notamment : les ordres caméra, les ordres plateaux, les micros, les oreillettes, la sonorisation (en cas de musique), etc.

En cas de séquences musicales (présence de musiciens sur le plateau), l'activité de travail est plus importante car nécessite la gestion des retours afin que les musiciens puissent s'entendre et communiquer entre eux et qu'une ressource soit dédiée pour la gestion du bon fonctionnement de ces retours notamment. Lorsque c'est le cas, une des vacations de *Télématin* est prolongée jusqu'à 14h30 au lieu de 13h afin qu'il y ait une ressource pour la gestion des aspects relatifs aux séquences musicales. Mais ce prolongement ne figure pas systématiquement sur les plannings. Il est mentionné sur les plannings lorsque l'information est transmise en amont aux planificateurs. Lorsque ce n'est pas le cas, il a lieu en informant directement l'opérateur concerné.

Les activités qui rentrent dans le périmètre des preneurs de son France 2 sont : la gestion des JT de France 2 ainsi que les émissions France 2 faites au siège : *Télématin*, C au programme, *Tout une histoire*, *Mots croisés*, *Stades 2*, *Ce soir ou jamais*. L'ensemble de ces activités se produit en direct hormis *Tout une histoire* (3 émissions sont enregistrées par jour, avec un déroulement sur deux jours : premier jour pour l'installation du plateau puis enregistrement le deuxième jour). A ces activités se rajoutent des émissions ponctuelles en fonction de l'actualité (élections, évènements sport, etc.)

D'un point de vue général, le fonctionnement actuel est le suivant (cf. tableau ci-dessous) :

- *Télématin* : 3 personnes (2 assistants et 1 Chef son). De 5h30 à 13h (l'un des deux Assistants pourrait être prolongé jusqu'à 14h30 en cas de musique)
- C au Programme : 4 personnes (2 assistants et 2 Chefs son). Un second Chef son rejoint l'équipe à 9h et dédiée à la prise en charge en Régie des éditions des JT 13h et 20h.
- JT : 3 personnes (2 assistants et 1 Chef son).
- Production, selon les jours de la semaine :
 - *Mots croisés* (lundi) : 4 personnes (1 assistant plateaux, 1 assistant sonorisation, 1 assistant Régie, et 1 Chef son).
 - *Tout une histoire* (mercredi et jeudi) : 5 personnes (même configuration que *Mots croisés* avec 1 assistant plateau supplémentaire car un nombre plus important d'invités).
 - *Ce soir ou jamais* (vendredi) 5 personnes (même configuration que *Tout une histoire*).
 - *Stade 2* (Dimanche) : 4 personnes (même configuration que *Mots croisés*).

En matière de répartition du travail, actuellement elle se fait d'un commun accord entre les Assistants. Ils décident entre eux le jour même de l'affectation de chacun : celui qui s'occupe de la sonorisation, celui qui s'occupe de l'assistance plateau et celui qui s'occupe de l'assistance Régie. Il arrive que la gestion de l'antenne durant le JT de 13h soit déléguée par le Chef Son à un Assistant son. L'intérêt de ce fonctionnement est l'évitement de la monotonie car il permet aux Assistants de « tourner » sur l'ensemble des postes.

1.4.2. FONCTIONNEMENT FRANCE 3

Nous comptabilisons sur le planning actuel²² 17 salariés CDI et 2 Intermittents. L'intitulé de poste pour ces salariés était « *Chef opérateur son* ». Suite à la transposition, l'intitulé « *Chef équipement audio* » a été proposé à certains d'entre eux mais sans compensation salariale. De fait, certains ont refusé cette évolution.

Pour les salariés ex pôle F2, il existait deux catégories : « *Chef Son* » et « *Assistants* ». Aux « *Chefs Son* », on a proposé l'intitulé « *Chef équipement audio* » ; et aux « *Assistants* », l'intitulé « *Chef opérateurs son* ».

Les salariés de l'équipe Audio de France 3 s'occupent de la gestion des JT et des émissions de production (MOTUS, Des Chiffres et des lettres, etc.). Ils réalisent également des vacations de mixage JT selon deux amplitudes : la première de 10h30 à 23h30, la seconde de 11h à 24h00. Sur les plannings actuels nous comptabilisons 2 vacations mixage JT par jour du Lundi au Vendredi, 1 vacation le samedi et 2 vacations le Dimanche. Selon des plannings fournis par les salariés, nous avons constaté que le nombre de vacation par jour peut varier : il arrive que 2 vacations soient planifiées le Samedi et 1 seule vacation un autre jour de la semaine. Néanmoins, au moins un salarié est dédié au mixage tous les jours. Il arrive également que des salariés soient affectés durant l'ensemble de leurs vacations hebdomadaires (3 jours / semaine) exclusivement au mixage.

Dans la pratique les salariés distinguent deux activités principales : l'activité Mixage et l'activité Régie (R3 et R4). Cette dernière désigne aussi bien une affectation en Régie qu'une affectation en plateau.

De fait, en plus des deux vacations journalières dédiées au mixage, 3 salariés sont affectés en Régie sur 3 vacations de 12 heures chacune : soit 11h – 24h, ou 10h30 – 23h30 (plannings actuels transmis – « *Son ex pôle 3* ») Selon les plannings²³ remis par les salariés, depuis mi-mars environ, la troisième vacation a été réduite de 4 heures (16h00 – 00h00) sans coupure.

A noter que dans le cadre du projet « optimisation », un projet de mutualisation des salles est prévu. Aussi, malgré que nous identifions à travers actuels et les plannings cible le même nombre journées travaillées sur les activités de mixage pour les salariés de France 3, les salariés nous ont précisé que ce constat serait à court terme. A long terme 3 salles de mixage seraient mutualisées entre France 2 et France 3. Aussi, les incidences pour le pôle France 3 sont de deux natures principales :

- Une réduction des ETP équivalente à 2,5 environ selon les salariés rencontrés.
- Une perte de la diversité de l'activité de travail actuelle. Alors que les salariés ont la possibilité de varier leur activité (mixage, vidéo), avec la mutualisation des salles de mixage et leur affectation dans un autre service, les salariés de France 3 ne pourraient plus préserver la diversité de leur activité de travail (vers une activité plus monotone).

²² Remis dans le cadre de l'expertise « *Son ex pôle 3* »

²³ Semaine du 24/03/2014 au 30/03/2014.

1.4.3. NATURE DES TRANSFORMATIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL - EQUIPEMENTS AUDIO (SON) - SYNTHESE DES PLANNINGS ACTUELS ET DU PLANNING CIBLE

Vacations Ex-France 2			
Vacations	Planning actuel	Planning cible	Observations
Télématin	5h30 – 13h = 7h30 TTE (3 pers)	5h30 – 12h30 = 7h TTE (3 pers)	Fin de service 30 min plus tôt. Réduction du TTE de 30 min.
JT2 lundi - vendredi	9h – 21h (-45 min) = 11h15 TTE (1 pers) 12h30 – 21h = 8h30 TTE (2 pers)	9h – 21h (-2h) = 9h TTE (1 pers) 12h – 21h (-1h) = 8h TTE (2 pers)	Même amplitude mais : Allongement de la pause de 1h15. Réduction du TTE de 2h15mn. Prise de service 30 min plus tôt, allongement de l'amplitude. Introduction d'une pause d'1h décomptée du TTE, 8h TTE au lieu de 8h30.
JT2 samedi	10h30 – 21h = 10h30 TTE (3 pers)	10h30 – 21h (-1h30) = 9h TTE (3 pers)	Même amplitude mais : Introduction d'une pause de 1h30mn décomptée du TTE. Réduction du TTE de 1h30mn.
JT2 dimanche	11h – 21h = 10h TTE (3 pers)	10h30 – 21h (-1h30) = 9h TTE (3 pers)	Allongement de l'amplitude : Prise de service 30 min plus tôt. Introduction d'une pause de 1h30 décomptée du TTE Réduction du TTE de 1h.
Mots Croisés	16h30 – 1h (-45 min) = 7h45 TTE (4 pers)	16h30 – 1h (-1h) = 7h30 TTE (5 pers)	Même amplitude mais Allongement de la pause de 15 min. Réduction du TTE de 15 mn 1 personne supplémentaire
TUH	10h30 - 21h (-45 min) = 9h45 TTE (5 pers : le mercredi et le jeudi)	8h30 – 21h (-2h30) = 10h TTE 10h30 – 21h (-1h) = 9h30 TTE (4 pers : le mercredi et le jeudi i)	Allongement de la pause (1h, et 2h30 au lieu de 45mn). Amplitudes de 10h30 et 12h30 pour 9h30 et 10h de TTE. Prise de service 2 heures plus tôt (les mercredi) 1 personne en moins.
CSOJ	17h – 1h30 (-45min) = 7h45 TTE (5 pers)	16h30 – 1h (-1h) = 7h30 TTE (5 pers)	Prise de service et fin de service 30 min plus tôt. Allongement de la pause de 15 min.
Stade 2	14h – 20h = 6h TTE (4 pers)	14h – 20h = 6h TTE (4 pers)	Pas de changement.

Vacations Ex-France 3			
JT3 lundi - jeudi	11h – 00h (-1h) = 12h TTE (3 pers)	11h30 – 00h (-2h30) = 10h TTE (3 pers lundi mardi, 4 pers mercredi, 2 pers le jeudi)	Prise de service 30 min plus tard. Réduction de l'amplitude journalière de 30 min. Allongement de la pause de 1h30 décomptée du TTE. Amplitude de 12h30 pour 10h de TTE. 1 pers supplémentaire de mercredi. 1 pers en moins le jeudi.
JT3 vendredi - samedi	10h30 – 23h30 (-1) = 12h TTE (2 pers.) 11h – 00h (-1h) = 12h TTE (1 pers.) (3 pers)	11h30 – 00h (-2h30) = 10h TTE (3 pers.)	Prise de service 1h plus tard. Fin de service 30 min plus tard. Réduction de l'amplitude journalière de 30 min. Allongement de la pause la pause de 1h30 décomptée du TTE. Amplitude de 12h30 pour 10h de TTE.
JT3 dimanche	10h30 – 23h30 (-1) = 12h TTE (3 pers)	10h30 – 17h (-1h30) = 5h TTE (3 pers.) 17h – 00h30 (-1) = 6h30 TTE (3 pers)	Redécoupage des amplitudes des vacances. Suppression de la vacation en 12h TTE qui regroupait 3 personnes. Création de deux vacances, de 5h (3 pers.) et 6h30 (3pers.) TTE. 6 personnes au lieu de 3. Les effectifs doublent le dimanche.
Mixage JT Lundi à Vendredi	10h30 – 23h30 (-1) = 12h TTE 11h – 00h (-1h) = 12h TTE (2 pers.)	11h30 – 00h (-2h30) = 10h TTE (2 pers lundi et mardi mercredi et vendredi, 3 pers. le jeudi)	Prise de service 1h plus tard. Fin de service 30 min plus tard. Réduction de l'amplitude journalière de 30 min Allongement de la pause la pause de 1h30 décomptée du TTE. Amplitude de 12h30 pour 10h de TTE. 1 pers supplémentaire le jeudi
Mixage JT Samedi	10h30 – 23h30 (-1) = 12h TTE (1 pers)	11h30 – 00h (-2h30) = 10h TTE (2 pers.)	Prise de service 1h plus tard. Fin de service 30 min plus tard. Réduction de l'amplitude journalière de 30 min. Allongement de la pause la pause de 1h30 décomptée du TTE. Amplitude de 12h30 pour 10h de TTE.
Mixage JT Dimanche	10h30 – 23h30 (-1) = 12h TTE (2 pers.)	10h30 – 17h (-1h30) = 5h TTE (2 pers.) 17h – 00h30 (-1) = 6h30 TTE (2 pers.)	Redécoupage des amplitudes des vacances. Suppression de la vacation en 12h TTE qui regroupait 3 personnes. Création de deux vacances, de 5h (3 pers.) et 6h30 (3pers.) TTE. 4 personnes au lieu de 2. Les effectifs doublent le dimanche.
Motus (mardi à vendredi)	8h – 19h (-1h) = 10h TTE 8h30 – 17h (1h) = 8h30 TTE 10h – 19h (-1h) = 8h h TTE (4 pers.)	10h – 19h (-1h) = 8h h TTE (4 pers.)	Une seule vacation retenue.

Les tendances notables à travers les transformations projetées en matière de temps de travail sont les suivantes :

- Une réduction du TTE ;
- Un allongement des pauses ;
- Des prises de service plus tôt pour les vacances Ex. pôle France 2 (pour le même horaire de fin de service)
- Des prises de service plus tard pour les vacances Ex. pôle France 3 retardant ainsi les fins de service ;
- Une augmentation significative des effectifs le dimanche pour les vacances Ex. pôle France 3 ;
- La réduction ou l'augmentation du nombre de personne pour certains JT et certaines émissions (MC, CSOJ, JT3 mercredi et jeudi, Mixage JT3 le jeudi)
- L'augmentation du nombre de jours travaillés dans la semaine. Pour les salariés de l'Ex. pôle France 2 alors sur le planning actuel 50% de l'effectif est planifié sur des journées de travail affecté à l'activité Son (hors Congés, Récupération ou Réunions), réalise des semaines de 4 jours de travail ; selon le planning cible, 50% de l'effectif serait planifié sur des semaines de 5 jours de travail (indépendamment des vacances de Télématin réalisées actuellement en 5 jours). Concernant les salariés de l'Ex. pôle France 3 alors sur le planning actuel plus de 50% de l'effectif est planifié sur des journées de travail affectées à l'activité Son (hors Congés, Récupération ou Réunions), réalise des semaines de 3 jours de travail ; selon le planning cible, plus de 70% de l'effectif serait planifié sur des semaines de 4 jours de travail.

Ex pôle F2 - Planning actuel			Planning cible	
Nbre salariés affectés (activité Son) [*] :	14		16	
- ceux travaillant 1 jour / semaine	0		1	
- ceux travaillant 2 jours / semaine	0		2	
- ceux travaillant 3 jours / semaine	3		2	
- ceux travaillant 4 jours / semaine	7	50%	3	
- ceux travaillant 5 jours / semaine	4		8	50%

[*] sur les 18 => autres salariés : Congés, Récup, ou réunions (CHSCT, DP,...)

Ex pôle F3 - Planning actuel			Planning cible	
Nbre salariés affectés (activité Son) [*] :	14		14	
- ceux travaillant 1 jour / semaine	1		1	
- ceux travaillant 3 jours / semaine	8	57%	2	
- ceux travaillant 4 jours / semaine	5		10	71%
- ceux travaillant 5 jours / semaine	0		1	

[*] sur les 17 hors intermittents => autres salariés : Congés, Récup.

L'analyse global des plannings actuels et le planning cible transmis dans le cadre de cette expertise confirment ces tendances.

Dans les tableaux ci-dessous, nous avons réexaminé sur la des plannings actuels et le planning cible (France 2 et France 3) Les temps de travail effectifs, les amplitudes journalières (temps de présence dans le l'entreprise), les temps de coupures pour chacune des vacances affectées à de l'activité vidéo :

- Les zones vertes représentent les amplitudes.
- Au-dessous des zones vertes, sont mentionnés les temps de travail effectifs (TTE).
- En zones grises les journées non prises en compte dans nos calculs car non affectées à de l'activité vidéo. Nous effectuons ce choix afin d'élaborer notre analyse sur les journées travaillées. En effet, les journées non travaillées (congés, formation, récupération, réunions, ...) peuvent changer d'une semaine à une autre comme pour les jours travaillés.

A noter que les plannings transmis représentent une durée hebdomadaire. Aussi, les indicateurs examinés peuvent varier d'une semaine à une autre. Mais nous avons fait le choix d'effectuer cette analyse sur les semaines telles qu'elles nous ont été transmises dans le cadre de cette expertise afin d'apprécier les tendances à l'œuvre quelles que soient les spécificités des semaines données.

Nous précisons également, que pour l'ensemble de ces tableaux l'analyse n'a pas été faite directement à partir des chiffres mentionnés dans les fichiers transmis. Afin de vérifier leur exactitude nous avons dû recalculer toutes les durées (il s'agit de durée sur une base de 100 et non d'heures. Pour 9,25 par exemple c'est une durée de 9 heures et 15 minutes, 7,75, représente une durée de 7 heures et 45 minutes, 38,5 représente 38 heures et demi, etc.). En recalculant les données mentionnées dans les fichiers transmis, nous avons identifié quelques erreurs de calculs dans les plannings remis, mais elles ne sont pas nombreuses. Toutes ont été rectifiées afin que nos résultats soient fondés sur des chiffres exacts. Les chiffres écrits en rouge dans les tableaux ci-dessous indiquent les écarts que nous avons identifiés.

Planning actuel pour l'équipe Audio France 2 :

PRENEURS DE SON - Ex pôle France 2 - "13 janvier au 19 janvier 2014"										
NOMS	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE	Tot. CEDAET	Ecart Amplitude - TTE	Tot. FTV
	13-janv.	14-janv.	15-janv.	16-janv.	17-janv.	18-janv.	19-janv.			
SON 1	8,5	"Réunion TTE non mentionné"	"Réunion TTE non mentionné"	"Réunion TTE non mentionné"	12			20,50		
	8,5				11,25			19,75	0,75	35
CHEFS SON										
SON 2		8,5	12	12	8,5			41,00		
		8,5	11,25	11,25	7,75			38,75	2,25	38,75
SON 3	12	12						30,00		
	11,25	11,25						28,50	1,50	28,5
SON 4			10,5	10,5	8,5			35,50		
			9,75	9,75	8,5			34,00	1,50	33,4
SON 5	Congés	Congés	Congés	Congés	Congés			0,00		
	7	7	7	7	7			0,00	0,00	35
SON 6	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5			37,50		
	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5			37,50	0,00	37,5
SON 7	8,5				8,5	10,5		37,50		
	7,75				8,5	10,5		36,75	0,75	36,75
ASSISTANTS SON										
SON 8			10,5	10,5		10,5		41,50		
			9,75	9,75		10,5		40,00	1,50	39,4
SON 9			8,5	8,5	8,5			35,50		
			8,5	8,5	7,75			34,75	0,75	34,75
SON 10	8,5		10,5	"Récup"	8,5			27,50		
	7,75		9,75	(9,75)	7,75			25,25	2,25	35
SON 11	8,5	8,5	10,5	10,5				44,00		
	8,5	8,5	9,75	9,75				42,50	1,50	41,9
SON 12	8,5		8,5	8,5	8,5			34,00		
	7,75		8,5	8,5	7,75			32,50	1,50	32,5
SON 13	Congés	Congés	Congés	Congés	Congés			0,00		
	7	7	7	7	7			0,00	0,00	35
SON 14	CHSCT	CHSCT	"Récup"	DP	DP			0,00		
	7	7	7	7	7			0,00	0,00	35
SON 15	Congés	Congés	Congés	Congés	Congés			0,00		
	7	7	7	7	7			0,00	0,00	35
SON 16	8,5		10,5	10,5	8,5			38,00		
	7,75		9,75	9,75	7,75			35,00	3,00	34,4
SON 17 sem 28h				10,5		10,5		27,00		
				9,75		10,5		26,25	0,75	25,95
SON 18	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5			37,50		
	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5			37,50	0,00	37,5
SON 19	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5			37,50		
	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5			37,50	0,00	37,5
Total Amplitudes								504,00		
Total TTE								486,75		17,25

Planning actuel pour l'équipe Audio France 3 :

Prise de son - Ex pôle France 3 - "13 janvier au 19 janvier 2014"									Tot. CEDAET	Ecart Amplitude - TTE	Tot. FTV
NOMS	LUNDI 13-janv.	MARDI 14-janv.	MERCREDI 15-janv.	JEUDI 16-janv.	VENDREDI 17-janv.	SAMEDI 18-janv.	DIMANCHE 19-janv.				
SON 20	13 12,00		9 8	8,5 7,5	9 8				39,50 35,50		36,3
SON 21	13 12,00		13 12,00		13 12,00				39,00 36,00	3,00	36,00
SON 22	13 12,00		13 12,00	13 12,00					39,00 36,00	3,00	36,00
SON 23	Congés 7,00	Congés 7,00	Congés 7,00	Congés 7,00	Congés 7,00				0,00 0,00	0,00	35,00
SON 24		11 10	9 8			13 12,00	13 12,00		46,00 42,00	4,00	42
SON 25	13 12,00	13 12,00		13 12,00					39,00 36,00	3,00	36,00
SON 26	13 12,00	13 12,00			13 12,00				39,00 36,00	3,00	36,00
SON 27	"Récup" TTE non mentionné		13 12,00	13 12,00			13 12,00		39,00 36,00	3,00	35,00
SON 28		11 10	9 8	13 12,00		13 12,00			46,00 42,00	4,00	42
SON 29	13 12,00	13 12,00			13 12,00				39,00 36,00	3,00	36
SON 30		13 12,00		8,5 7,5	9 8		13 12,00		43,50 39,50	4,00	40,3
SON 31		11 10	9 8	8,5 7,5	9 8				37,50 33,50	4,00	34,3
SON 32				13 12,00		13 12,00	13 12,00		39,00 36,00	3,00	36
SON 33		13 12,00	13 12,00		13 12,00				39,00 36,00	3,00	36
SON 34	Congés 7,00	Congés 7,00	Congés 7,00	Congés 7,00	Congés 7,00				0,00 0,00	0,00	35,00
SON 35	Congés 7,00	Congés 7,00	Congés 7,00	Congés 7,00	Congés 7,00				0,00 0,00	0,00	35,00
SON 36 temps partiel 1jrs							13 12,00		13,00 12,00	1,00	12
Total Amplitudes									537,50		
Total TTE									492,50	45,00	

Planning actuel pour l'équipe Audio France 2 et France 3 :

PRENEURS DE SON- Son 2014 - "13 janvier au 19 janvier 2014"								Tot. CEDAET	Ecart Amplitude - TTE	Tot. FTV
NOMS	LUNDI 13-janv.	MARDI 14-janv.	MERCREDI 15-janv.	JEUDI 16-janv.	VENDREDI 17-janv.	SAMEDI 18-janv.	DIMANCHE 19-janv.			
SON 1		Réunion TTE non mentionné	Réunion TTE non mentionné	Réunion TTE non mentionné	Réunion TTE non mentionné			0,00		
CHEFS SON								0,00	0,00	35
SON 2	7	7	7	7	7			35,00		
	7	7	7	7	7			35,00	0,00	35
SON 3						10,5	10,5	21,00		
						9	9	18,00	3,00	TTE non mentionné
SON 4	8,5		12	12	8,5			41,00		
	7,5		10	10	7,5			35,00	6,00	34,6
SON 5	Congés	Congés	Congés	Congés	Congés			0,00		
	7	7	7	7	7			35,00	0,00	35
SON 6	12		Congés	"Récp"	8,5		6	26,50		
	10		(7)	(4,5)	7,5		6	23,50	3,00	34,6
SON 7		12	12,5	10,5	12			47,00		
		10	10	9,5	10			39,50	7,50	39,3
ASSISTANTS SON										
SON 8	7	7	7	7	7			35,00		
	7	7	7	7	7			35,00	0,00	35
SON 9	7	7	7	7	7			35,00		
	7	7	7	7	7			35,00	0,00	35
SON 10		9	9	9	9		10,5	46,50		
		8	8	8	8		9	41,00	5,50	41
SON 11	9		12,5		9	10,5	6	47,00		
	8		10		8	9	6	41,00	6,00	41
SON 12	8,5		12,5	10,5	9			46,50		
	7,5		10	9,5	8		6	41,00	5,50	40,6
SON 13	8,5	9	9	9	8,5			44,00		
	7,5	8	8	8	7,5			39,00	5,00	38,6
SON 14	8,5		CHSCT	DELEG				8,50		
	7,5		TTE non mentionné	TTE non mentionné				7,50	1,00	TTE non mentionné
SON 15	Congés	Congés	Congés	Congés	Congés			0,00		
	7	7	7	7	7			0,00	0,00	35
SON 16	8,5	9	9	9	8,5			44,00		
	7,5	8	8	8	7,5			39,00	5,00	38,6
SON 17 sem 28h		12,5		12,5			6	31,00		
		10		10			6	26,00	5,00	26
SON 18	9				12,5			21,50		
	8				10			18,00	3,50	18
SON 19			12,5	10,5		10,5	10,5	44,00		
			10	9,5		9	9	37,50	6,50	37,3
SON 20	12,5		12,5	10,5	8,5			44,00		
	10		10	9,5	7,5			37,00	7,00	36,6
SON 21	12,5		12,5			12,5	7,5	45,00		
	10		10			10	6,5	36,50	8,50	36,3
SON 22		9	9	Congés	"Récp"		7,5	25,50		
		8	8	(7)	(5,5)		6,5	22,50	3,00	34,6
SON 23	Congés	Congés	Congés	Congés	Congés			0,00		
	7	7	7	7	7			0,00	0,00	35
SON 24			9	9	9	12,5	7,5	47,00		
			8	8	8	10	6,5	40,50	6,50	40,3
SON 25		9	12,5	12,5			7,5	41,50		
			10	10			6,5	34,50	7,00	34,3
SON 26		9	9	12,5	12,5			43,00		
		8	8	10	10			36,00	7,00	36
SON 27	Congés	Congés		9	9		7,5	25,50		
	(6)	(6,5)		8	8		6,5	22,50	3,00	35
SON 28	12,5			9	9	12,5		43,00		
	10			8	8	10		36,00	7,00	36
SON 29		12,5	12,5			12,5	6,5	44,00		
		10	10			10	5	35,00	9,00	35
SON 30	12,5	12,5			12,5		6,5	44,00		
	10	10			10		5	35,00	9,00	35
SON 31	12,5	12,5			12,5		6,5	44,00		
	10	10			10		5	35,00	9,00	35
SON 32			12,5	12,5	12,5		6,5	44,00		
			10	10	10		5	35,00	9,00	35
SON 33		12,5	12,5	12,5			6,5	44,00		
		10	10	10			5	35,00	9,00	35
SON 34	Congés	Congés	Congés	Congés	Congés			0,00		
	7	7	7	7	7			0,00	0,00	35
SON 35	Congés	Congés	Congés	Congés	Congés			0,00		
	7	7	7	7	7			0,00	0,00	35
SON 36 temps partiel 1Jrs						12,5		12,50		
						10		10,00	2,50	35
Total Amplitudes								1120,50		
Total TTE								961,50	159,00	

L'analyse comparative de ces plannings montre les résultats suivants :

Indicateurs	A	B	C = A + B	D	E = D - C
	Ex pôle F2	Ex Pôle F3	Total Ex F2 et F3	Son 2014	Ecart 2014 / Ex - F2 et F3
Nombre salariés hors Encadrement (Son 1) et Intermittents	18	17	35	35	0
Nombre total de jours mentionnés	78	61	139	148	9
Nombre de jours travaillés (activité Son)	57	45	102	115	13 13%
Nombre de jours hors les jours travaillés (hors activité Son)	21	16	37	33	-4
Total des amplitudes relatives aux jours travaillés (en heures)	504	537,5	1041,5	1120,5	79 8%
TTE relatif aux jours travaillés (en heures)	486,75	492,5	979,25	961,5	-17,75 -2%
			94%	86%	

- Alors que 2 intermittents sont comptabilisés sur le planning actuel de l'Ex. pôle France3, ces vacances ne sont plus prises en compte dans le planning cible. Aussi, la part du travail réalisé par ces ressources n'est pas prise en compte dans la planification projetée. S'agit-il de la suppression prévisible de ces ressources ? Auquel cas, cette suppression se traduirait par un report de charge pour les salariés de France 3 ; où d'une planification au cas par cas en fonction des besoins évalués en terme de ressources ?
- Si l'on considère uniquement les jours travaillés, (c'est-à-dire les jours durant lesquels les salariés sont affectés sur des vacances « Son », hors les jours de congés, de récupérations, ou de réunion), et hors encadrement de l'équipe Audio (« Son 1 ») pour France 2 et les 2 Intermittents de France 3, nous constatons que ce nombre de jours travaillés augmente d'environ 13%. Le total des amplitudes relatives à ces jours travaillés augmente de 8% tandis que le TTE diminue de 2%. En effet, sur la somme des plannings actuels le total TTE représente 94% du total des amplitudes contre 86% selon le planning cible.
- La somme des coupures sur la totalité des jours travaillés dans la semaine augmente considérablement : de 0h à 2heures et 15mn selon les semaines actuellement pour France 2, et de 0h à 4heures selon les semaines pour France 3, vers 0h à 9heures selon les semaines cibles ; soit environ l'équivalent du TTE de certaines vacances.

L'effet direct de ces transformations est une intensification et densifications significatives des vacances des salariés concernés. En effet, en réduisant systématiquement le temps de travail effectif pour la même quantité de travail (même nombre et nature des JT ainsi que le même nombre et nature des émissions de productions), que l'amplitude soit équivalente ou pas, cette réduction se traduit par la réalisation des mêmes activités de travail en moins de temps. Les risques prévisibles dans ce cas de figure sont : un travail dans l'urgence, une priorisation des tâches en délaissant certains au détriment d'autres tâches, un travail empêché, des risques d'erreurs et des risques opérationnels, etc. Cette intensification est également visible à travail l'examen particulier de certaines vacances (CF. Tableaux ci-dessous) :

- Pour les salariés France 2 : en appliquant les horaires actuels (amplitudes et TTE) au contenu des vacances cibles (par exemple celles des Son 4, Son 7 et Son 11) nous constatons que pour une même amplitude hebdomadaire (voire pour une amplitude un peu plus importante) les salariés devraient réaliser systématiquement le contenu de ces vacances en un temps hebdomadaire plus réduit. Dans le premier cas, le temps nécessaire (selon les modalités actuelles) est de 38 heures au lieu de 35 heures projetées, soit 3 heures en moins, dans le deuxième cas, 2 heures et demie en moins, et dans le troisième cas 4 heures et demie en moins. De fait, en fonction du contenu des vacances dans la semaine, cette intensification peut être plus ou moins importante (presque du simple au double en termes de temps réduit).

Tableau France 2 : vacances cibles – horaires actuels

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Tot.
Planning cible "Son 4" tel que transmis	16h30-01(-1) Mots croisés	D	09h-21h (-2h) JT	09h-21h (-2h) JT	16h30-01 (-1) CSOJ			
	7,3		10	10	7,3			34,6
Amplitude	8,5		12	12	8,5			41
TTE	7,5		10	10	7,5			35
Simulation temps de travail actuel sur le contenu des vacances cibles	16H30-01H00 Mots Croisés		9H00-21H00 JT (A)	9H00-21H00 JT (A)	17h00-01h30 CSOJ (C)			
	7,75		11,25	11,25	7,75			38
Amplitude	8,5		12	12	8,5			41 0
TTE	7,75		11,25	11,25	7,75			38 -3
Planning cible "Son 7" tel que transmis		09h-21h (-2h) JT	08h30-21h00 (-2h30) TUH	10h30-21 (-1) TUH	09h-21h (-2h) JT			
		10	10	9,3	10			39,3
Amplitude		12	12,5	10,5	12			47
TTE		10	10	9,5	10			39,5
Simulation temps de travail actuel sur le contenu des vacances cibles		9H00-21H00 JT (A)	10H30-21H00 TUH	10H30-21H00 TUH	9H00-21H00 JT (A)			
		11,25	9,45	9,45	11,25			41,4
Amplitude		12	10,5	10,5	12			45 2
TTE		11,25	9,75	9,75	11,25			42 -2,5
Planning cible "Son 11" tel que transmis	12h-21h (-1h) JT		11h30-24 (-2h30) JT P		12h-21h (-1h) JT	10h30-21h - 1h30 JT	14h-20 stade 2	
	8		10		8	9	6	41
Amplitude	9		12,5		9	10,5	6	47
TTE	8		10		8	9	6	41
Simulation temps de travail actuel sur le contenu des vacances cibles	12H30-21H00 JT (A)		11H00-24H JT M2 (- 1h00)		12H30-21H00 JT (A)	10H30-21H00 JT (A)	14h00- 20H00 Stade 2 (C)	
	8,5		12,00		8,5	10,5	6	45,5
Amplitude	8,5		13		8,5	10,5	6	46,5 0,5
TTE	8,5		12		8,5	10,5	6	45,5 -4,5

- Pour les salariés France 3 : de la même manière en appliquant les horaires actuels au contenu de vacances cibles (par exemple celles des Son 26, Son 24 et Son 33), nous constatons que même si l'amplitude hebdomadaire diminue, le temps de travail effectif diminue également. Si, on ne prend pas en compte les vacances du dimanche car un écart important entre la durée actuelle et la durée projetée (5heures, et 6h30mn au lieu de 12heures actuellement), les salariés seraient amenés à réaliser leur activité cible avec 4 heures en moins dans le premier cas, 2 heures en moins dans le second cas et 6 heures en moins dans le troisième cas.

Tableau France 3 : vacances cibles – horaires actuels

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Tot.
Planning cible "Son 26" tel que transmis		10h-19h (1-) MOTUS	10h-19h (1-) MOTUS	11h30-24 (-2h30) JT R4	11h30-24 (-2h30) JT R4	D	D	
		8	8	10	10			36
Amplitude		9	9	12,5	12,5			43,00
TTE		8	8	10	10			36,00
Simulation temps de travail actuel sur le contenu des vacances cibles		Motus 10h00-19h00 (-1h00)	Motus 10h00-19h00 (-1h00)	11H00-24H JT R4 (-1h00)	11H00-24H JT R4 (-1h00)			
		8	8	12,00	12,00			40
Amplitude		9	9	13	13			44,00 -1,00
TTE		8	8	12,00	12,00			40,00 -4,00

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Tot.
Planning cible "Son 24" tel que transmis			10h-19h (1-) MOTUS	10h-19h (1-) MOTUS	10h-19h (1-) MOTUS	11h30-24 (-2h30) JT Mix	17h00-24h30 (-1) JT Mix	
			8	8	8	10	6,3	40,3
Amplitude			9	9	9	12,5	7,5	47,00
TTE			8	8	8	10	6,5	40,50
Simulation temps de travail actuel sur le contenu des vacances cibles			Motus 10h00-19h00 (-1h00)	Motus 10h00-19h00 (-1h00)	Motus 10h00-19h00 (-1h00)	10H30-23H3 JT M1 (-1h00)	10H30-23H3 JT M2 (-1h00)	
			8	8	8	12,00	12,00	48
Amplitude			9	9	9	13	13	53,00 -6
TTE			8	8	8	12,00	12,00	48,00 -7,5

	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Tot.
Planning cible "Son 33" tel que transmis		11h30-24 (-2h30) JT R4	11h30-24 (-2h30) JT R4	11h30-24 (-2h30) JT R4			10h30-17h -1h30 JT R4	
		10	10	10			5	35
Amplitude		12,5	12,5	12,5			6,5	44,00
TTE		10	10	10			5	35,00
Simulation temps de travail actuel sur le contenu des vacances cibles		11H00-24H JT R4 (-1h00)	11H00-24H JT R4 (-1h00)	11H00-24H JT R4 (-1h00)			10H30-23H3 JT R4 (-1h00)	
		12,00	12,00	12,00			12,00	48,00
Amplitude		13	13	13			13	52,00 -8,00
TTE		12,00	12,00	12,00			12,00	48,00 -13,00

A travers l'analyse de l'activité de travail des salariés concernés, cette intensification concernerait beaucoup plus les temps dit « hors antenne ». En effet, nous pouvons distinguer deux catégories dans la nature du temps de travail effectif des salariés :

- Le temps dit « antenne », il s'agit notamment des directs. Ce temps représente selon les informations recueillies 20% du temps de travail des salariés ;
- Le temps hors « antenne » consacré à plusieurs natures d'activités :
 - La préparation : elle consiste notamment en la réalisation de plusieurs tests, des repérages et des essais du dispositif prévu afin de s'assurer de son bon fonctionnement. Le temps consacré à la préparation est corrélé avec les spécificités de chacune des situations. Certaines situations exigent des moyens plus importants et donc des actions de préparation, de tests et de vérification plus importantes. Tel est le cas lorsque le nombre d'invités est plusieurs importants, où lors de la réalisation des duplexes, où lors de séquences musicales, traduction en langue étrangère, (liaisons d'ordre plus nombreuses, etc. sonorisation plus importante, un nombre de micros, de retours, d'oreillettes plus importants). D'autres situations nécessitent moins de dispositif. Tel est le cas par exemple des émissions de Télématin et C'est Au

Programme car les plateaux sont installés de façon permanente donc évoluent ou changent rarement. Mais dans tous les cas ce temps de préparation c'est ce qui permet à l'opérateur de prévenir les dysfonctionnements une fois à l'antenne. Ces temps de tests et d'essais sont « *très importants* » comme le soulignent les salariés rencontrés. Ce temps est également important car il reflète l'une des exigences du travail : l'objectif des essais menés lors de ces temps est d'imaginer tous les cas de figure afin d'éviter des incidents à l'antenne ou lors des enregistrements.

- Les inter-JT : ces temps sont consacrés notamment à des activités d'enregistrement planifiés (Météo, Point route, etc.) ou non planifiés (demandes imprévues de la part de l'Information ou pour des émissions de productions).

Aussi, même si une certaine régularité caractérise l'activité de travail des équipes audio, un premier niveau de variabilité existe déjà entre les différentes natures de leurs vacations et le travail qui en découle (entre les JT et les émissions de production ainsi qu'entre les émissions de production elles-mêmes). Mais un autre niveau de variabilité caractérise le rythme de leur activité de travail. Cette variabilité dépend notamment des événements de l'actualité (prévisibles ou pas), des opérations ponctuelles (élections, événements sportifs, etc.), des projets internes à France Télévisions (travaux de modernisation, renouvellement d'équipements, travaux d'aménagement des espaces de travail, etc.) Ces projets génèrent souvent des périodes transitoires, un détachement de certains salariés, des doublures à effectuer, etc. Ces facteurs ne sont pas sans conséquences sur la modification de la planification des salariés. Aussi, pour des facteurs externes internes ou externes, l'activité de travail connaît des périodes dites de « pics » et des périodes moins chargées dites des « périodes creuses ». Ces périodes creuses ont tout leur sens dans le travail des salariés. Ces temps servent en effet à deux éléments principaux :

- Ce sont des périodes de récupération physique et mentale nécessaire après des périodes de forte charge de travail. Comme explicité précédemment, l'activité de travail n'est pas lissée de façon homogène sur les différentes temporalités. Ces moments de récupération permettent aux salariés de rétablir leurs ressources afin de faire face aux pics d'activité successifs.
- Ce sont des périodes qui sont également utilisées pour réaliser un travail qui n'a pas pu être effectué pendant les périodes de « pics » ou lors des directs : maintenance préventive ou curative de premier niveau des matériels et équipements, configurations de logiciels ou de nouveaux outils, tests et auto-formation sur ces nouveaux outils (ces auto-formation permettent aux salariés de monter en compétences en terme de maîtrise des différents environnements techniques et technologiques de leur outils de travail), résolution des problèmes survenus lors des enregistrements ou lors des temps « antenne », etc.

Dans le cas d'une intensification du travail, ce sont notamment ces moments « creux » qui risquent de s'amenuiser ou de disparaître. Les salariés auraient ainsi moins de temps pour effectuer les opérations de maintenance par exemple, ils auraient moins le temps de tester ou de s'auto-former sur les nouveaux outils, de se consacrer à la résolution collective des dysfonctionnements, ... Aussi, le travail d'anticipation actuellement encore faisable et possible, se réduirait dans le cadre des nouveaux horaires de travail. D'une anticipation de leurs situations de travail, les salariés passeraient en mode gestion au fil de l'eau de leur situation de travail et des différents incidents qui peuvent survenir. Souvent, pour ce type de métiers, les écarts de perception que la hiérarchie peut avoir sur les spécificités du travail réel de ces salariés peuvent la laisser penser qu'en dehors des moments de « pics », en dehors des moments de « l'actu », les salariés « ne font pas grand chose ». Le travail mené en amont et en aval du temps « dit de pure production » est souvent minimisé voire invisible, quelques fois par la hiérarchie.

Mais les situations les plus critiques sont celles notamment où le temps de préparation est réduit. Tel est le cas par exemple pour les vacations des JT France 3 (prise de service

retardée d'une demie heure voire d'une heure). Tandis que les vacances JT France 2 sont avancées d'une demi-heure. Le travail de préparation effectué auparavant en 1 heure verra être réalisé en une demi-heure (soit une réduction de 50%) sans augmentation du nombre de l'effectif.

Par conséquent, deux phénomènes se cumuleraient : un travail dans l'urgence par la réduction des temps de préparation et des inter-JT ainsi qu'une réduction des périodes de récupération. L'effet direct de ce cumul est une accélération de la fatigue physique et mentale des salariés concernés. L'un des facteurs aggravant cette fatigue est l'augmentation du nombre de jours de travail par semaine ainsi que leur enchaînement. Nous constatons à travers l'analyse comparative des plannings actuels et le planning cible (CF. Tableau ci-dessous) que :

- Pour les salariés de France 2 : alors que la tendance actuelle est d'enchaîner trois jours successifs sur le nombre de jours travaillés dans la semaine, la tendance projetée est d'enchaîner cinq jours successifs durant la semaine.
- Pour les salariés de France 3 : même si la tendance reste celle d'un enchaînement de deux jours sur le nombre de jours travaillés dans la semaine, l'enchaînement de 3 jours successifs sur le nombre de jours travaillés dans la semaine augmente également. De fait l'in des cas de figure prévu dans le planning cible mais qui n'existe pas actuellement est l'enchaînement de cinq jours successifs dans la semaine, et de trois soirées successives au lieu de deux maximum actuellement (fin de service à 00h).

Ex pôle F2 - Planning actuel		Planning cible
Nbre salariés affectés (activité Son) [*] :	14	16
- enchaînement < à 2 jours de travail successifs	1	4
- enchaînement de 2 jours de travail successifs	3	2
- enchaînement de 3 jours de travail successifs	5	3
- enchaînement de 4 jours de travail successifs	2	2
- enchaînement de 5 jours de travail successifs	3	5

[*] sur les 18 => autres salariés : Congés, Récup, ou réunions (CHSCT, DP,...)

Ex pôle F3 - Planning actuel		Planning cible
Nbre salariés affectés (activité Son) [*] :	14	14
- enchaînement < à 2 jours de travail successifs	2	1
- enchaînement de 2 jours de travail successifs	9	6
- enchaînement de 3 jours de travail successifs	2	5
- enchaînement de 4 jours de travail successifs	1	1
- enchaînement de 5 jours de travail successifs	0	1

[*] sur les 17 hors intermittents => autres salariés : Congés, Récup.

Afin de pallier cette intensification ainsi que ces incidences directes (fatigue accrue et travail dans l'urgence), les salariés seraient amenés à travailler durant leurs coupures et/ou pauses. Si la hiérarchie considère que ce travail n'a pas été réalisé à sa demande, il ne sera donc pas comptabilisé comme du travail effectif et donc ni indemnisé en tant que telle. Ce sera donc un travail masqué, invisible pour l'organisation. L'autre hypothèse pour palier à ces situation est la priorisation des tâches, certaines tâches, même parmi les plus importantes risque d'être différées ou abandonnées générant ainsi un effet indirect à court terme qui est celui du risque opérationnel : augmentation de la probabilité d'apparition des incidents ou des dysfonctionnements techniques, voire un risque pour la santé des salariés (probabilité plus importante d'accidents de travail et des presque-accidents)

L'un des facteurs supplémentaires ayant des conséquences sur la santé des salariés est l'augmentation du nombre de dimanches travaillés. Le nombre de ces vacances ayant doublé, le taux de rotation actuel sera doublé également : les salariés seront amenés à travail un nombre plus importants de dimanche qu'aujourd'hui. Cette transformation n'est pas sans conséquences sur la vie hors travail des salariés (vie familiale, sociale et privée). De la même manière, nombreux sont les salariés qui ont organisé leur vie familiale et sociale sur l'organisation de leur temps de travail actuel. L'équilibre actuel ne sera plus assuré à travers l'augmentation du travail le dimanche, le nombre de jours travaillés dans la semaine et/ou le

nombre de soirées successives. A étoffer dans la partie transverse et renvoyer ici à la partie transverse.

Les conditions projetés pour l'indemnisation du travail le dimanche n'encouragent pas également les salariés à opter pour des temps de récupération ce qui les exposera encore plus à des durées de travail plus importantes et donc à de la fatigue accrue. En effet,

- Modalités actuelle : travail le dimanche = 12heures de récupération + majoration à 20%
- Modalités projetées : paiement ou récupération à 50%. De fait comme les vacances du dimanche durent 6 heures en moyenne, seules 3 heures seront payées si le salariés le souhaite. Si ce dernier opte pour la récupération à 50%, 50% de cette récupération est posée par l'employeur, soit 50% des 3heures (1h30), et 50% par le salarié (1h30h)

Comme l'ont mentionné plusieurs salariés, ces conditions ne sont pas sans conséquences sur leur rémunération. En ce qui concerne ce facteur, nombreux sont les salariés qui ont évoqué des pertes de salaire prévisibles liées à la part de rémunération des heures supplémentaires. L'analyse comparative des amplitudes actuelles du TTE et les amplitudes cibles laisse apparaitre en effet que les possibilités d'effectuer des heures supplémentaires s'amenuisent. Si l'on appliquait la comptabilisation actuelle du TTE sur les vacances cibles (CF exemples mentionnés dans les tableaux précédents), nous constatons que le nombre d'heures supplémentaires diminuent significativement.

	Exemples de vacances hebdomadaires					
	Son 4	Son 7	Son 11	Son 26	Son 24	Son 33
Heures supplémentaires calculées sur la base des horaires cibles des vacances projetées sur une base de 35 heures	0	4,5	6	1	5,5	0
Heures supplémentaires calculées sur la base des horaires cibles des vacances projetées sur une base de 39 heures	0	0,5	2 =			
Heures supplémentaires si on appliquait les horaires actuels sur les vacances projetées sur une base de 35 heures	3	7	10,5	5	13	13
Heures supplémentaires si on appliquait les horaires actuels sur les vacances projetées sur une base de 39 heures	0	3	6,5	1	9	9

Selon les calculs de certains salariés cette diminution représenterait environ 80€ de leur salaire net hebdomadaires. Plusieurs ont été amenés à projeter leurs salaires annuels : certains évoquent une perte de 6000€ de salaire brut annuel, d'autres évoquent la perte de 8000€ de leur salaire brut annuel.

1.5. Equipes Vidéo

1.5.1. FONCTIONNEMENT FRANCE 2

L'équipe vidéo de France 2 est composée de 25 personnes (dont deux Responsables) qui assurent la gestion et l'exploitation de deux régies : La régie 1 dédiée à l'actualité (JT) et la régie 2 dédiée aux émissions de production. De manière générale, l'organisation des équipes est la suivantes :

- 2 personnes qui assurent les vacations de 5h30 à 12h30 affectées notamment à la réalisation de Télématin, C'est Au Programme et la Météo.
- 2 personnes qui assurent les vacations de 5h30 à 14h dédiés notamment au JT de 13h.
- 2 personnes qui assurent les vacations de 12h à 21h dédiés notamment au JT de 13, le JT de 20h, la Météo, les Religieuses (mercredi) ou Télématin du samedi enregistré le jeudi.
- 2 personnes qui assurent les vacations de 14h à 21h dédiés notamment au JT de 20h.
- Concernant le week end : 4 personnes assurent les vacations de samedi (de 13h30 à 21h), et 4 personnes assurent les vacations du dimanche de 9h30 à 21h (2 personnes) et de 11h à 21h (2 personnes). En l'absence de « 13h15 Dimanche », les 4 personnes commencent leurs vacations à 11h.

Les activités sont ainsi assurées par 4 salariés de façon générale :

- 1 truquiste (co-activité avec le réalisateur, gestion du mélangeur, incrustations, etc.). Souvent cette fonction est occupée par un chef.
- 1 LSM (enregistrements sur serveur).
- 1 ingénieur vidéo (correction des images, réglages des équipements, étalonnage des contrastes, couleurs, teintes, ...)
- 1 chef équipement (supervision pour la gestion des incidents, pannes, etc.)

Lorsque sur un JT il est nécessaire de disposer d'un technicien supplémentaire pour la gestion des cartes animées, l'effectif global reste quand même à 4 personnes malgré tout. Souvent la fonction de supervision ne peut plus être assurée de façon optimale puisque le chef équipement reprend une partie de l'exploitation.

Cette composition est également appliquée aux émissions de production :

- 1 truquiste.
- 2 ingénieurs vision ou 2 LSM.
- 1 chef d'équipement dédié notamment à la supervision car le montage et le démontage des plateaux en lien avec la régie 2 nécessitent un suivi et une vigilance plus importants (le plateau en lien avec la régie 1 étant permanent).

Les temps inter-JT sont consacrés à l'enregistrement des duplex, des séquences de « La Réalité Augmentée », des bandes annonces, la Météo, le Point Route, etc. Les salariés évoquent à ce sujet que le studio F est de plus en plus utilisé pour cette activité Inter-JT.

La répartition des fonctions dans la journée se fait d'un commun accord entre les salariés présents, sauf pour la fonction Truquiste qui est planifiée en tenant compte de l'ancienneté et l'expérience des salariés compte tenu des exigences relatives à l'activité de travail de ce poste : co-activité avec le réalisateur en direct, concentration importante, pression et tension relatives à l'évitement des erreur car tout incident est visible en direct à l'antenne, mobilisation très forte des fonctions cognitives (détection des signaux significatifs pour les actions et les décisions à opérer : fonctions sensorielles, visuelles, traitement de plusieurs

informations simultanées, etc.) Hormis le poste de Truquiste, les salariés sont globalement compétents sur les autres fonctions.

La journée de travail est ainsi rythmée par des temps de préparation, des temps d'antenne (Directs JT, etc.), des enregistrements, des Inter-JT, des pauses informelles après les directs, etc. La charge de travail fluctue selon les différentes sollicitations faites à l'équipe vidéo. Comme pour l'activité des équipes audio, le rythme de l'activité est variable, des périodes sont plus chargées que d'autres. Certains salariés précisent néanmoins que c'est de moins en moins le cas. Auparavant, les journées les moins chargées étaient le lundi, le mardi et le vendredi. Mais depuis une certaine période, l'activité du vendredi est devenu plus importante (enregistrement Météo, Point Route, etc.).

« Des fois pendant 2 ou 3 heures il ne se passe rien. Mais c'est moins vrai aujourd'hui. C'est uniquement possible les lundis, mardis et vendredis. Mais le vendredi il y a aussi la météo, le point route...C'est rare qu'il n'y ait rien entre 13h et 20h. La semaine dernière c'était du non-stop, on n'a pas arrêté. Certaines séquences nous ont pris plus de temps. Le responsable régie était contraint de faire la maintenance le soir. » Un salarié.

Les périodes les moins chargées en terme de production sont ainsi dédiées à une part de l'activité de travail des salariés qui consiste en la maintenance des équipements par exemple (câbles, objectifs, boîtiers, etc.)

Comme explicité précédemment concernant les équipes audio, ces temps sont importants pour les salariés car ces opérations de maintenance préventive ou corrective leur permettent de résoudre des problèmes et des dysfonctionnements pour lesquels ils n'ont pas pu disposer de temps suffisant durant les périodes de production. Comme mentionné dans le verbatim ci-dessus, en l'absence de ces temps de travail, ces opérations sont réalisées sur des temps supplémentaires avant ou après les horaires théoriques de leurs vacations.

1.5.2. FONCTIONNEMENT FRANCE 3

L'équipe vidéo de France 3 est composée de 22 personnes (dont deux Responsables) qui assurent la gestion et l'exploitation de deux régies : La régie 4 dédiée à l'actualité (JT) et la régie 3 dédiée aux émissions de production. Actuellement, pour une phase une phase transitoire (jusqu'à fin avril selon les informations recueillies), la régie 4 étant en phase de test après travaux de rénovation, l'exploitation pour les émissions de production est assurée à partir d'un « Car régie ». De manière générale, l'organisation des équipes est la suivantes :

- 4 personnes qui assurent les vacations de 11h à 00h et de 16h à 00h du lundi au jeudi.
- 4 personnes qui assurent les vacations de 10h30 à 23h30 les vendredis et samedis.
- 4 personnes qui assurent les vacations de 10h30 à 23h30 et 10h30 à 19h30 (1 ingénieur vision supplémentaire pour l'émission politique (Mag Politique) pour les dimanches.

La composition des équipes en régie est la suivante :

- 1 truquiste.
- 1 ingénieur vision
- 1 diffusion. Selon les informations recueillies, cette fonction ne serait plus assurée par les ingénieurs vision en régie mais par le PC Info suite à la mise en place de la diffusion sur le nouveau système (une télécommande serait mise à la disposition d'une scripte qui enverra les sujets tandis que les exploitants du PC Info feraient les modifications en amont ou pendant le JT). Le poste Diffusion serait transformé en poste LSM (ce poste LSM est mis en place depuis un an pour le Grand Soir 3 du lundi au jeudi).
- 1 chef d'équipement (vérification du fonctionnement des installations, configuration de dernière minute, supervision, ...).

L'activité de travail est structurée sur le même schéma que les autres équipes en termes de nature :

- Une activité pour la rédaction : les JT 12/13, 19/20, Soir 3 – Grand Soir3, Votre Télé, Pièce à conviction, plateau Des racines et des Ailes, Avenue de l'Europe
- Une activité pour les émissions de production : Emissions Religieuses, Motus, Le Monde vu part, des chiffres et des lettres, etc.

Les inter-JT sont consacrés notamment à de multiples enregistrements : Météo, bandes d'annonce, etc. les salariés rencontrés précisent également que cette activité est de plus en plus en augmentation.

Le mode de fonctionnement sur les deux activités est différent :

- Dans le premier cas (activité pour la rédaction), l'une des exigences forte est celle de la continuité de l'antenne durant toute l'année. Les journées sont notamment rythmées par les horaires des JT. Par exemple, dans le cas d'un début de vacation JT à 11h :
 - 11h – 13h : préparation du JT 12/13, Météo, diffusion
 - 13h – 14h, ou 14h30 : pause repas midi
 - 14h ou 14h30 – à 17h30 : inter JT (enregistrements)
 - 17h30 – 20h30 : préparation 19/20, Météo, diffusion
 - 20h30 – 21h30 : pause repas soir
 - 21h30 – 23h, ou 23h30, ou 00h, ou 00h30 : préparation Soir 3, ou Grand soir 3, diffusion.

Les temps des directs sont les plus exigeants en termes de concentration, de vigilance, et de tension. L'une des caractéristiques notables de ces vacations est la durée du direct Soir 3 ou Grand Soir 3 (jusqu'à 2 heures de direct) située à la fin de vacation (après 10 heures de travail) c'est-à-dire au moment où la fatigue journalière se cumule pour le salarié.

- Dans le second cas (activité pour la production) les horaires de l'activité pour les émissions peuvent varier : le principe étant de réaliser les installations durant le premier jour et de d'effectuer les tournages le deuxième jour. Par exemple pour l'émission Des Chiffres et Des Lettres, l'activité est organisée sur une semaine par mois : le lundi (11h – 21) est consacré à l'installation du plateau, et 4 jours de tournages successifs. Ces journées sont rythmées par le nombre d'émissions enregistrées par jour : jusqu'à 6 émissions de 35minutes par jour, 20 minutes de pause entre les émissions. Il arrive que durant ces pauses les salariés effectuent des corrections sur les bobines ce qui réduit réellement le temps de récupération entre les tournages des 6 émissions. A noter, selon les informations recueillies, depuis septembre dernier cette activité est assurée avec 2 personnes en moins : au lieu de 2 ingénieur vision, 1 Diffusion, 1 truquiste et 1 Chef d'équipement, il y a eu la suppression de la vacation Diffusion et 1 vacation Ingénieur Vision. Cette réduction serait liée au nombre de caméras utilisées (1 ingénieur vidéo pour 4 caméras).

Tous les salariés n'effectuent pas indifféremment toutes les vacations : certains sont notamment affectés sur des vacations de JT, d'autres sur des vacations d'émissions de production. La répartition tient compte des souhaits exprimés par les salariés.

En l'absence d'activité de production, là encore des temps inter-JT sont utilisés pour d'autres activités :

- Répondre aux demandes de travaux non planifiés sollicités à la dernière minute, non planifiés au préalable.

- Effectuer un certain nombre de configurations pour résoudre des problèmes qui ne pouvaient pas être résolus durant le temps dit « *antenne* ».
- Installer certains outils, logiciels.
- S'auto-former en manipulant des applications, des équipements de la régie.

Ces temps et l'activité qui les caractérisent permettent aux salariés de récupérer leurs ressources mobilisées durant des périodes intenses de charge de travail.

1.5.3. NATURE DES TRANSFORMATIONS RELATIVES AU TEMPS DE TRAVAIL – EQUIPE VIDEO - SYNTHESE DES PLANNINGS ACTUELS ET DU PLANNING CIBLE :

Vacations Ex-France 2			
Vacations	Planning actuel	Planning cible	Observations
TLM²⁴+CAP+Météo	5h30 – 12h30 = 7h TTE (2 pers)	5h30 – 12h30 = 7h TTE (4 pers)	Pas de changement horaire. 4 personnes au lieu de 2.
TLM+CAP+JT13h	5h30 – 14h = 8h30 TTE (2 pers)		Suppression de la vacation 5h30 – 14h.
JT2 lundi – vendredi	12h - 21h = 9h TTE (2 pers) 14h - 21h = 7h TTE (2 pers)	12h - 21h (-1h) = 8h TTE (4 pers)	Suppression de la vacation 14h – 21h. Vacation 12h – 21h = 4 personnes au lieu de 2. 1h de pause décomptée. 8h TTE.
JT2 samedi	10h30 – 21h = 10h30 TTE (4 pers.)	10h30 – 21h (-1h30) = 9h TTE (4pers)	Pause d'1h30 décomptée du TTE. Amplitude de 10h30 pour 9h de TTE.
JT2 dimanche	11h – 21h = 10h TTE (2pers) 9h30 – 21h (2 pers.) ²⁵	10h30 – 21h (-1h30) = 9h TTE (4pers.)	Suppression des vacances actuelles de 9h30 – 21h Création d'une nouvelle vacation identique au samedi.
Mots Croisés	16h30 – 1h (-45 min) = 7h45 TTE (5pers.)	16h30 – 1h (-1h) = 7h30 TTE (6 pers.)	Allongement de la pause de 15 min. 1 personne supplémentaire.
TUH	8h30 - 21h (-45 min) = 11h45 TTE (Mardi) 11h – 21h (-45 min) = 9h15 TTE (Jeudi) (5 pers)	8h30 – 21h (-2h30) = 10h TTE (Mardi) 10h30 – 21h (-1h) = 9h30 TTE (5 pers)	Pause de 2h30 décomptée du TTE. Amplitude de 12h30 pour 10h de TTE (Mardi) Prise de service 30 min plus tôt. Allongement de la pause de 15 min.
CSOJ	17h – 1h = 7h15 TTE (5 pers)	16h30 – 1h (-1h) = 7h30 TTE (5 pers)	Pause non indiquée dans le planning actuel.. il s'agit d'une erreur : 7h15 et non « 7,75 » comme mentionné.

²⁴ A partir des plannings transmis, nous constatons que le nombre de personnes affectées aux vacances « Télématin » et JT diffère d'un jour à l'autre : Lundi et jeudi = 5 pour Télématin + 4 pour les JT ; Mardi et vendredi = 3 pour Télématin +5 pour les JT ; Mercredi =,4 pour Télématin + 3 pour les JT.

²⁵ Ces vacances ne figurent pas dans le planning actuel transmis.

			Prise de service 30 min plus tôt. Pause d'1h décomptée.
Stade 2	14h – 20h = 6h TTE (5 pers)	14h – 20h = 6h TTE (5 pers)	Pas de changement.
Vacations Ex-France 3			
JT3 lundi – jeudi	11h – 00h (-1h) = 12h TTE (4 pers)	11h30 – 00h (-2h30) = 10h TTE (3 pers. le lundi, 4 pers. Mardi à jeudi)	Prise de service 30 min plus tard. Réduction de l'amplitude journalière de 30 min. Pause de 2h30 décomptée du TTE. Amplitude de 12h30 pour 10h de TTE.
GS3 LSM lundi – jeudi	16h – 00h = 8h TTE (1 pers)	16h – 00h (-1h) = 7h TTE (1 pers)	Pause d'1h décomptée du TTE. Réduction du TTE à 7h.
JT3 vendredi - samedi	10h30 – 23h30 (-1) = 12h TTE (4 pers)	11H30 – 00h (-2h30) = 10h TTE (4 pers)	Prise de service 1h plus tard. Fin de service 30 min plus tard. Réduction de l'amplitude journalière de 30 min. Pause de 2h30 décomptée du TTE. Amplitude de 12h30 pour 10h de TTE.
JT3 dimanche	10h30 – 23h30 (-1) = 12h TTE (4 pers) 10h30 – 19h30 (-1h) = 8h TTE (1 pers)	10h30 – 17h (-1h30) = 5h TTE (5 pers) 17h – 00h30 (-1) = 6h30 TTE (4 pers)	Redécoupage des vacances. Suppression de la vacation en 12h TTE qui regroupait 4 personnes et de la vacation 8h TTE qui concernait 1 personne pour le Mag Politique. Création de deux vacances, de 5h et 6h30 TTE. Près du double des effectifs : 9 personnes au lieu de 5.
Motus	10h – 19h (-1h) = 8h TTE	10h – 19h (-1h) = 8h TTE	Pas de changement.

A travers l'examen des transformations projetées en matière de temps de travail, nous identifions les mêmes tendances notables que pour les équipes audio :

- Une réduction du TTE ;
- Un allongement des pauses ;
- Des prises de service plus tôt pour les vacances Ex. pôle France 2 (pour le même horaire de fin de service)
- Des prises de service plus tard pour les vacances Ex. pôle France 3 retardant ainsi certaines fins de service ;
- Une augmentation significative des effectifs le dimanche pour les vacances Ex. pôle France 3 ;
- L'augmentation du nombre de jours travaillés dans la semaine. Actuellement, pour les salariés de l'Ex. pôle France 2 plus de 80% des vacances actuelles (dédiées à l'activité Vidéo – hors Congés, Stage, Réunions et hors encadrement) sont planifiées sur 4 à 5 jours de travail par semaine. Tandis que sur le planning cible, la majorité des vacances (69%) seraient planifiées sur 5 jours de travail par semaine ; les vacances planifiées sur 3 jours de travail par semaine deviendraient quasi nulles. Concernant les salariés de l'Ex. pôle France 3, 56% des vacances actuelles (dédiées à l'activité Vidéo – hors Congés, Stage, Réunions et hors encadrement) sont planifiées sur 2 à 3 jours de travail par semaine. Tandis que sur le planning cible, la majorité des vacances (64%) seraient planifiées sur 4 jours de travail par semaine contre 38% actuellement. Nous constatons également une légère augmentation des semaines de 45 jours de travail ainsi qu'une réduction importantes des semaines de 2 à 3 jours.

Ex pôle F2 - Planning actuel	
Nbre salariés affectés (activité Vidéo) [*] :	17
- ceux travaillant 1 jour / semaine	
- ceux travaillant 2 jours / semaine	
- ceux travaillant 3 jours / semaine	3
- ceux travaillant 4 jours / semaine	7 41%
- ceux travaillant 5 jours / semaine	7 41%

[*] sur les 23 => autres salariés : Congés, Stage, Maladie.

Planning cible	
	16
	1
	3
	11 69%

Ex pôle F3 - Planning actuel	
Nbre salariés affectés (activité Vidéo) [*] :	16
- ceux travaillant 1 jour / semaine	
- ceux travaillant 2 jours / semaine	5 31%
- ceux travaillant 3 jours / semaine	4 25%
- ceux travaillant 4 jours / semaine	6 38%
- ceux travaillant 5 jours / semaine	1

[*] sur les 20 (hors encadrement) => autres salariés : Congés, Récup, Réunions (CHSCT, DP,...)

Planning cible	
	14
	1 7%
	1 7%
	9 64%
	3

L'analyse global des plannings actuels et le planning cible transmis dans le cadre de cette expertise confirment ces tendances.

Dans les tableaux ci-dessous, nous avons réexaminé sur la des plannings actuels et le planning cible (France 2 et France 3) Les temps de travail effectifs, les amplitudes journalières (temps de présence dans le l'entreprise), les temps de coupures pour chacune des vacations affectées à de l'activité vidéo.

- Les zones vertes représentent les amplitudes.
- Au-dessous des zones vertes, sont mentionnés les temps de travail effectifs (TTE).
- En zones grises les journées non prises en compte dans nos calculs car non affectées à de l'activité vidéo. Nous effectué ce choix afin d'élaborer notre analyse sur les journées travaillées. En effet, les journées non travaillées (congés, formation, récupération, réunions, ...) peuvent changer d'une semaine à une autre comme pour les jours travaillés.

A noter que les plannings transmis représentent une durée hebdomadaire. Aussi, les indicateurs examinés peuvent varier d'une semaine à une autre. Mais nous avons fait le choix d'effectuer cette analyse sur les semaines telles qu'elles nous ont été transmises dans le cadre de cette expertise afin d'apprécier les tendances à l'œuvre quelles que soient les spécificités des semaines données.

Nous précision également, que pour l'ensemble de ces tableaux l'analyse n'a pas été faite directement à partir des chiffres mentionnés dans les fichiers transmis. Afin de vérifier leur exactitude nous avons dû recalculer toutes les durées (il s'agit de durée sur une base de 100 et non d'horaires. Pour 9,25 par exemple c'est une durée de 9 heures et 15 minutes, 7,75, représente une durée de 7 heures et 45 minutes, 38,5 représente 38 heures et demi, etc.). En recalculant les données mentionnées dans les fichiers transmis, nous avons identifié quelques erreurs de calculs dans les plannings remis, mais elles ne sont pas nombreuses. Toutes ont été rectifiées afin que nos résultats soient fondés sur des chiffres exacts. Les chiffres écrits en rouge dans les tableaux ci-dessous indiquent les écarts que nous avons identifiés.

Planning actuel pour l'équipe Vidéo France 2 :

Equipement VIDEO - Ex pôle France 2 - "13 janvier au 19 janvier 2014"										Tot. CEDAET	Ecart Amplitude - TTE	Tot. FTV
NOMS	LUNDI 13-janv. Mots croisés	MARDI 14-janv.	MERCREDI 15-janv. TUH	JEUDI 16-janv. TUH	VENDREDI 17-janv. CSOJ	SAMEDI 18-janv.	DIMANCHE 19-janv. ST2+HCUP					
Video (Resp regie)1	8,5		encadrement TTE non mentionné	10	encadrement							TTE non mentionné
Video (Resp regie)2	7,75	encadrement TTE non mentionné	encadrement TTE non mentionné		9,25	encadrement TTE non mentionné	encadrement					TTE non mentionné
video1	8,5		12,5	10	8			39,00				
video2	7,75	Congés TTE non mentionné	Congés TTE non mentionné	11,75	9,25	Congés TTE non mentionné	Congés TTE non mentionné	36,00	3,00		36,5	
video3	8,5	7	9	Congés TTE non mentionné	Congés TTE non mentionné			0,00	0,00		35	
video4	9	9	12,5	10	8			48,50				
video5	9	9	11,75	9,25	7,25			46,25	2,25		46,75	
video6	7	7	12,5	10	8			44,50				
video7	7	7	11,75	9,25	7,25			42,25	2,25		42,75	
video8	Congés TTE non mentionné	Congés TTE non mentionné	Congés TTE non mentionné	Congés TTE non mentionné	Congés TTE non mentionné			0,00	0,00		TTE non mentionné	
video9	MALADIE TTE non mentionné	MALADIE TTE non mentionné	MALADIE TTE non mentionné	MALADIE TTE non mentionné	MALADIE TTE non mentionné			0,00	0,00		TTE non mentionné	
video10	8,5	7		9	9	10,5	10	38,50	0,00		38,5	
video11	8,5	7		9	9	10,5	10	38,50	0,00		38,5	
video12	8,5	7		9	9	10,5	10	21,50				
video13	8,5	7		9	9	10,5	10	21,50	0,00		21,5	
video14	8,5	7		9	9	10,5	10	35,00	0,00		35	
video15	Congés TTE non mentionné	Congés TTE non mentionné	Congés TTE non mentionné	Congés TTE non mentionné	Congés TTE non mentionné			0,00	0,00		35	
video16	7	7	12,5		7		6	32,50	0,75		31,75	
video17	7	7	11,75		7		6	0,00				
video18	Congés TTE non mentionné	Congés TTE non mentionné	Congés TTE non mentionné	Congés TTE non mentionné	Congés TTE non mentionné			0,00	0,00		35	
video19	7	7	7	8,5	7			29,50				
video20	7	7	7	8,5	7			29,50	0,00		35	
video21	7	7	8,5	8,5	8,5			32,50				
video22	7	7	8,5	8,5	8,5			32,50	0,00		35	
video23	8,5	9	7	7	8			39,50				
video24	7,75	9	7	7	7,25			38,00	1,50		35	
video25	7	7	9	9				31,00				
video26	7	7	9	9				31,00	0,00		35	
video27	8,5		7	8,5	9			39,00				
video28	7,75		7	8,5	9			38,25	0,75		38,25	
video29	9		12,5	10		10,5	10	52,00				
video30	9		11,75	9,25		10,5	10	50,50	1,50		50,5	
video31	Congés TTE non mentionné	Congés TTE non mentionné	Congés TTE non mentionné	Congés TTE non mentionné	Congés TTE non mentionné			0,00	0,00		TTE non mentionné	
video32	8,5			7	7	10,5	10	43,00				
video33	7,75			7	7	10,5	10	42,25	0,75		42,25	
video34	8,5	8,5	8,5		8		6	39,50				
video35	8,5	8,5	8,5		7,25		6	38,75	0,75		39,25	
video36	7	MOTUS LSM	MOTUS LSM		7		7	21,00				
video37	7	TTE non mentionné	TTE non mentionné		7		7	21,00	0,00		21	
Total Amplitudes										611,00		
Total TTE										597,50	13,50	

Planning actuel pour l'équipe Vidéo France 3 :

Equipement VIDEO - Ex pôle France 3 - "17 oct. Au 13 Oct. 2013"										
NOMS	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE	Tot. CEDAET	Ecart Amplitude - TTE	Tot. FTV
	7-oct.	8-oct.	9-oct.	10-oct.	11-oct.	12-oct.	13-oct.			
Video (Resp regie)	PIM TTE non mentionné	PIM TTE non mentionné	PIM TTE non mentionné	PIM TTE non mentionné	PIM TTE non mentionné					TTE non mentionné
Video (Resp regie)	PIM TTE non mentionné	PIM TTE non mentionné	PIM TTE non mentionné	PIM TTE non mentionné	PIM TTE non mentionné					TTE non mentionné
Video 24	13 12,00		13 12,00		13 12,00			39,00		36
Video 25	9 8	13 12,00	8 8	8 8				38,00		36
Video 26	Récup TTE non mentionné	9 8	9 8	9 8	Récup TTE non mentionné			27,00		35
Video 27	9 8	9 8	9 8	9 8				36,00		32
Video 28	9 8	9 8	13 12,00	13 12,00				44,00		40
Video 29	chset hc TTE non mentionné	1/2 credit chset hc TTE non mentionné		DP hc TTE non mentionné	DP hc TTE non mentionné			0,00		35
Video 30	13 12,00			Récup TTE non mentionné	13 12,00			26,00		35
Video 31	13 12,00		9 8	9 8	13 12,00			44,00		40
Video 32			9 8	9 8		13 12,00	13 12,00	44,00		35,00
Video 33		13 12,00	13 12,00			13 12,00		39,00		36
Video 34		13 12,00		Récup TTE non mentionné	Récup TTE non mentionné		13 12,00	26,00		35,00
Video 35	9 8	9 8	9 8	9 8			9 8,00	45,00		40,00
Video 36			13 12,00			13 12,00		26,00		24
Video 37	13 12,00			13 12,00			13 12,00	39,00		36,00
Video 38				Récup TTE non mentionné	Récup TTE non mentionné	13 12,00	13 12,00	26,00		35,00
Video 39	Ds ch TTE non mentionné	Ds ch TTE non mentionné	Ds ch TTE non mentionné	Ds ch TTE non mentionné	Ds ch TTE non mentionné			0,00		35
Video 40	8 8	8 8		13 12,00	13 12,00			42,00		35
Video 41	*PIM Nelle R4 (11)	13 12,00		13 12,00				26,00		35
Video 42	Congés 7	Congés 7	Congés 7	Congés 7	Congés 7			0,00		35
Video 43	Congés 7	Congés 7	Congés 7	Congés 7	Congés 7			0,00		35
Total Amplitudes								567,00		
Total TTE								520,00	47,00	

Planning cible - équipe Vidéo France 2 et France 3 :

2014 VIDEO - "13 janvier - 19 janvier 2014"								Tot. CEDAET	Ecart Amplitude - TTE	Tot. FTV
NOMS	LUNDI 13-janv.	MARDI 14-janv.	MERCREDI 15-janv.	JEUDI 16-janv.	VENDREDI 17-janv.	SAMEDI 18-janv.	DIMANCHE 19-janv.			
Video (Resp regie)1	Encadrement TTE non mentionné					TTE non mentionné				
Video (Resp regie)2	Congés TTE non mentionné	Congés TTE non mentionné		Encadrement TTE non mentionné	Encadrement TTE non mentionné					TTE non mentionné
video1	MAINT TTE non mentionné	MAINT TTE non mentionné	Encadrement TTE non mentionné	Encadrement TTE non mentionné	Encadrement TTE non mentionné			0,00		TTE non mentionné
video2	Congés TTE non mentionné			0,00	0,00	35				
video3	7,5 7,5	7,5 7,5	7,5 7,5	7,5 7,5	7,5 7,5	10,5 9	10,5 9	42,00 39,00	0,00 3,00	39
video4	8 8	12,5 10	10,5 9,5	8,5 7,5	8,5 7,5	6 6	6 6	46,50 41,00	5,50	40,6
video5	9 8	9 8	7 7	7 7	7 7	6 6	6 6	38,00 36,00	2,00	36
video6	8,5 7,5	8,5 8	8,5 8	8,5 8	8,5 8	8,5 8	8,5 8	44,50 39,50	5,00	39,3
video7	MALADE TTE non mentionné			0,00	0,00	TTE non mentionné				
video8	Congés TTE non mentionné			0,00	0,00	35				
video9	7,5 7,5	7,5 7,5	7,5 7,5	9 8	8,5 7,5	8,5 8	8,5 8	38,50 36,50	2,00	36,3
video10	9 8	9 8	9 8	9 8	9 8	9 8	9 8	45,00 40,00	5,00	40
video11	Congés TTE non mentionné			0,00	0,00	35				
video12	8,5 7,5	12,5 10	10,5 9,5	9 8	9 8	6 6	6 6	46,50 41,00	5,50	40,6
video13	7,5 7,5	7,5 7,5	7,5 7,5	7,5 7,5	8,5 7,5			36,50 35,50	1,00	35,3
video14	D D	D D	D D	Récup (10)	7 7	10,5 9	10,5 9	28,00 25,00	3,00	35
video15	8,5 7,5	9 8	7 7	7 7	Récup (5,5)	6 6	6 6	31,50 29,50	2,00	34,6
video16	9 7,5	12,5 10	10,5 9,5	8,5 7,5	8,5 7,5	6 6	6 6	46,00 40,50	5,50	39,9
video17	DETACHE TTE non mentionné			0,00	0,00	TTE non mentionné				
video18	7,5 7,5	7,5 7,5	7,5 7,5	7,5 7,5	8,5 7,5	10,5 9	10,5 9	42,00 39,00	3,00	39
video19	9 8	9 8	9 8	9 8	9 8	9 8	9 8	45,00 40,00	5,00	40
video20	Congés TTE non mentionné			0,00	0,00	35				
video21	8,5 7,5	7,5 7,5	7,5 7,5	7,5 7,5	7,5 7,5	6 6	6 6	35,50 34,50	1,00	34,3
video22	9 8,5	9 8,5	10,5 10,5	10,5 10,5	10,5 10,5	9 9	9 9	39,00 34,00	5,00	34
video23	8,5 7,5	12,5 10	10,5 9,5	9 8	9 8			40,50 35,00	5,50	34,6
Video (Resp regie)	PIM TTE non mentionné			0,00	0,00	TTE non mentionné				
Video (Resp regie)	PIM TTE non mentionné			0,00	0,00	TTE non mentionné				
video24	FORMATION TTE non mentionné			0,00	0,00	TTE non mentionné				
video25	FORMATION TTE non mentionné			0,00	0,00	TTE non mentionné				
video26	12,5 10	12,5 10	12,5 10	12,5 10	12,5 10			50,00 40,00	10,00	40
video27	CHSCT TTE non mentionné			0,00	0,00	TTE non mentionné				
video28	Deleg TTE non mentionné			0,00	0,00	TTE non mentionné				
video29	12,5 10	12,5 10	12,5 10	12,5 10	12,5 10			50,00 40,00	10,00	40
video30	12,5 10	12,5 10	8 8	8 8	8 8			39,50 34,00	5,50	34
video31	12,5 10	12,5 10	8 8	8 8	12,5 10	7,5 6,5	7,5 6,5	45,00 36,50	8,50	36,3
video32	8 7,5	8 7,5	8 7,5	8 7,5	conges (7)			32,00 28,00	4,00	35
video33	9 8	9 8	12,5 10	12,5 10	7,5 6,5	7,5 6,5	7,5 6,5	41,50 34,50	7,00	34,3
video34	12,5 10	12,5 10	12,5 10	12,5 10	recup (8,3)	12,5 10	7,5 6,5	32,50 26,50	6,00	34,6
video35	12,5 10	12,5 10	12,5 10	12,5 10	12,5 10			50,00 40,00	10,00	40
video36	9 8	9 8	9 8	9 8	9 8			42,50 37,00	5,50	37
video37	9 8	9 8	9 8	9 8	9 8			42,50 37,00	5,50	37
video38	9 8	9 8	9 8	9 8	9 8			42,50 37,00	5,50	37
video39	12,5 10	12,5 10	12,5 10	12,5 10	12,5 10			44,00 35,00	9,00	35
video40	12,5 10	12,5 10	12,5 10	12,5 10	12,5 10	7,5 6,5	7,5 6,5	20,00 16,50	3,50	35
video41	recup employeur (3h)	12,5 10	10,5 9,5	8,5 7,5	8,5 7,5	6,5 5	6,5 5	31,50 27,00	4,50	35
video42	Congés TTE non mentionné			0,00	0,00	35				
video43	Congés TTE non mentionné			0,00	0,00	TTE non mentionné				

Total Amplitudes 1208,50
Total TTE 1055,00



L'analyse comparative de ces plannings montre les résultats suivants :

Indicateurs	A	B	C = A + B	D	E = D - C	
	Ex pôle F2	Ex Pôle F3	Total Ex F2 et F3	Vidéo 2014	Ecart 2014 / Ex - F2 et F3	
Nombre salariés hors Resp. Régie (4 Resp. F2 & F3)	23,0	20,0	43,0	43,0	0,0	
Nombre total de jours mentionnés	108,0	78,0	186,0	202,5	16,5	9%
Nombre de jours travaillés (activité Vidéo)	71,0	52,0	123,0	122,5	-0,5	0%
Nombre de jours hors les travaillés (hors activité Vidéo)	37,0	26,0	63,0	80,0	17,0	27%
Total des amplitudes relatives aux jours travaillés (en heures)	611,0	567,0	1178,0	1208,5	30,5	3%
TTE relatif aux jours travaillés (en heures)	597,5	520,0	1117,5	1055,0	-62,5	-6%
Ecart Amplitudes - TTE (en heures)	13,5	47,0	60,5	153,5	93,0	154%

- Si l'on considère uniquement les jours travaillés, (c'est-à-dire les jours durant lesquels les salariés sont affectés sur des vacations « Vidéo », hors les jours de Congés, de Récupérations, de Réunion, ...), et hors encadrement de l'équipe Vidéo (4 Responsables Vidéo France 2 et France 3), nous constatons que pour le même nombre de jours travaillés le total des amplitudes relatives à ces jours travaillés augmente de 3% tandis que le TTE diminue de 6%. En effet, sur la somme des plannings actuels le total TTE représente 95% du total des amplitudes contre 87% selon le planning cible.
- De la même manière, le total des pauses cumulées sur les journées travaillées pour France 2 et France 3 augmente significativement : 60,5 heures actuellement contre 153,5 heures selon le planning cible, soit plus de 150%. Cette augmentation est visible également à travers l'évolution de la durée hebdomadaires de ces pauses : actuellement de 0h à 3 heures selon les semaines pour France 2, et de 0h à 5 heures selon les semaines pour France 3, vers 0h à 910 heures selon les semaines cibles ; soit environ l'équivalent du TTE de certaines vacations.

L'accumulation des trois transformations suivantes : légère augmentation des amplitudes journalières, réduction plus importante du TTE et augmentation significative des temps de pause, pour une même activité de travail actuelle et cible (même nombre et nature des JT ainsi que le même nombre et nature des émissions de productions), aura comme conséquence directe une intensification et une densification des temps de travail effectifs. Là encore, les risques prévisibles sont : un travail dans l'urgence, une priorisation des tâches en délaissant certains au détriment d'autres tâches, un travail empêché, des risques d'erreurs et des risques opérationnels, etc. Comme pour les équipes Audio, cette intensification est également visible à travers l'examen particulier de certaines vacations :

- Pour les salariés France 2 (cf. tableau ci-dessous) : en appliquant les horaires actuels (amplitudes et TTE) au contenu des vacations cibles (par exemple celles des « Vidéo 10 », « Vidéo 16 », « Vidéo 23 ») nous constatons que l'amplitude horaire aurait été presque similaire (voire plus importante selon les horaires des vacations cibles) mais que le temps de travail effectif nécessaire pour réaliser le contenu des vacations cibles est systématiquement plus important que le temps de travail effectif cible. Autrement dit, le temps de travail effectif tel que comptabilisé dans l'organisation cible est systématiquement inférieur au temps de travail effectif tel qu'il est évalué actuellement pour la même activité de travail. Dans le premier cas, le temps nécessaire (selon les modalités actuelles) est de 45 heures au lieu de 40 heures projetées, soit 5 heures en moins, dans le deuxième cas, 1 heure et demie en moins, et dans le troisième cas 2 heures et 45 minutes en moins. De fait, en fonction du contenu des vacations dans la semaine, cette intensification peut être plus ou moins importante (presque du simple au double en termes de temps réduit).

Tableau France 2 : vacances cibles – horaires actuels

Planning cible "Vidéo 10" tel que transmis	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Tot.
	12h-21h (-1h) JT	12h-21h (-1h) JT						
	8	8	8	8	8			
Amplitude	9	9	9	9	9			45
TTE	8	8	8	8	8			40
Simulation temps de travail actuel sur le contenu des vacances cibles	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Tot.
	12H00-21H00 JT (A)			45				
	9	9	9	9	9			
Amplitude	9	9	9	9	9			45 0,00
TTE	9	9	9	9	9			45 -5,00

Planning cible "Vidéo 16" tel que transmis	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Tot.
	16h30-01(-1) Mots croisés			08h30-21h00 (-2h30) TUH	10h30-21(-1) TUH	16h30-01 (-1) CSOJ		14h-20 stade 2
	7,3		10	9,3	7,3		6	
Amplitude	8,5		12,5	10,5	8,5		6	46
TTE	7,5		10	9,5	7,5		6	40,5
Simulation temps de travail actuel sur le contenu des vacances cibles	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Tot.
	16H30-01H00 Mots croisés (C)		08H30-21H00 TUH	11H00-21H00 TUH	17h00-01h00 CSOJ (C)		14h00-20H00 Stade 2 (C)	42,5
	7,75		11,75	9,25	7,75		6	
Amplitude	8,5		12,5	10	8		6	45 1,00
TTE	7,75		11,75	9,25	7,25		6	42 -1,50

Planning cible "Vidéo 23" tel que transmis	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Tot.
	16h30-01(-1) Mots croisés			08h30-21h00 (-2h30) TUH	10h30-21(-1) TUH	12h-21h (-1h) JT		
	7,3		10	9,3	8			
Amplitude	8,5		12,5	10,5	9			40,5
TTE	7,5		10	9,5	8			35
Simulation temps de travail actuel sur le contenu des vacances cibles	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Tot.
	16H30-01H00 Mots croisés (C)		08H30-21H00 TUH	11H00-21H00 TUH	12H00-21H00 JT (A)			37,75
	7,75		11,75	9,25	9			
Amplitude	8,5		12,5	10	9			40 0,50
TTE	7,75		11,75	9,25	9			37,75 -2,75

- Pour les salariés France 3 (cf. tableau ci-dessous) : de la même manière en appliquant les horaires actuels au contenu de vacances cibles (par exemple celles des « Vidéo 26 », « Vidéo 30 », « Vidéo 39 ») nous constatons que l'amplitude horaire aurait été supérieure, mais que le temps de travail effectif qui serait nécessaire pour réaliser le contenu des vacances cibles est systématiquement, là encore, plus important que le temps de travail effectif cible. Autrement dit, le temps de travail effectif tel que comptabilisé dans l'organisation cible est systématiquement inférieur au temps de travail effectif tel qu'il est évalué actuellement pour la même activité de travail. Dans le premier cas, le temps nécessaire (selon les modalités actuelles) est de 48 heures au lieu de 40 heures projetées, soit 8 heures en moins ; dans le deuxième cas, 2 heure en moins ; et dans le troisième cas (sans prendre en compte la vacation du dimanche), 6 heures en moins. De fait, en fonction du contenu des vacances dans la semaine, cette intensification peut être plus ou moins importante.

Tableau France 3 : vacances cibles – horaires actuels

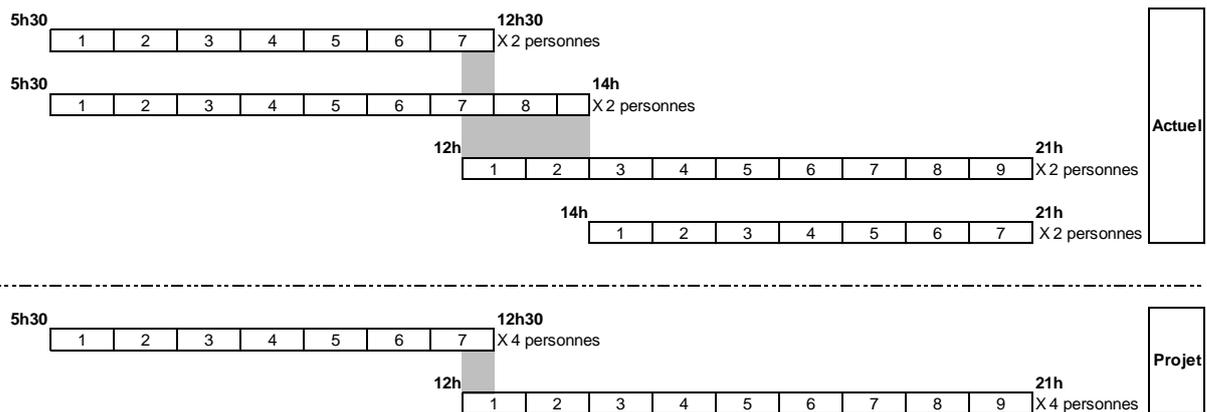
Planning cible " Vidéo26" tel que transmis	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Tot.
	11h30-24 (-2h30) JT Tr	11h30-24 (-2h30) JT Tr	11h30-24 (-2h30) JT Tr			11h30-24 (2h30) JT R4		
	10	10	10		10			40
Amplitude	12,5	12,5	12,5		12,5			50,00
TTE	10	10	10		10			40,00
Simulation temps de travail actuel sur le contenu des vacances cibles	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Tot.
11H00-24H JT (-1h00) V	11H00-24H JT (-1h00) V	11H00-24H JT (-1h00) V	11H00-24H JT (-1h00) V		11H00-24H JT (-1h00) V			
	12,00	12,00	12,00		12,00			48,00
Amplitude	13	13	13		13			52,00 -2,00
TTE	12,00	12,00	12,00		12,00			48,00 -8,00

Planning cible " Vidéo 30 " tel que transmis	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Tot.
	11h30-24 (-2h30) JT V			10h-19h V (1-) MOTUS	10h-19h (1-) MOTUS V	10h-19h (1-) MOTUS V		
	10		8	8	8			
Amplitude	12,5		9	9	9			39,50
TTE	10		8	8	8			34,00
Simulation temps de travail actuel sur le contenu des vacances cibles	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Tot.
11H00-24H JT (-1h00) V			10h-19h V (1-) MOTUS	10h-19h V (1-) MOTUS	10h-19h V (1-) MOTUS			
	12,00		8	8	8			36,00
Amplitude	13		9	9	9			40,00 -0,50
TTE	12,00		8	8	8			36,00 -2,00

Planning cible " Vidéo 39" tel que transmis	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Tot.
				11h30-24 (-2h30) JT V	11h30-24 (-2h30) JT V	11h30-24 (2h30) JT V		10h30-17h -1h30 JT V
			10	10	10		5	35
Amplitude			12,5	12,5	12,5		6,5	44,00
TTE			10	10	10		5	35,00
Simulation temps de travail actuel sur le contenu des vacances cibles	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche	Tot.
11H00-24H JT (-1h00) V			11H00-24H JT (-1h00) V	11H00-24H JT (-1h00) V	11H00-24H JT (-1h00) V		10H30-23H30 JT (-1h00) diff	
			12,00	12,00	12,00		12,00	48,00
Amplitude			13	13	13		13	52,00 -8,00
TTE			12,00	12,00	12,00		12,00	48,00 -13,00

L'analyse comparative entre l'organisation actuelle et projetée montre les conséquences suivantes :

- Les redécoupages des vacances JT France 2 conduisent à la redistribution des personnels sur les différentes éditions (TLM, 13h, 20h). Le fonctionnement actuel permet des chevauchements de 30 minutes à 2h entre les vacances 5h30 – 12h / 5h30 – 14h et la vacation 12h – 21h. Les 2 salariés « matinaliers » qui restent jusqu'à 14h sont rejoints à 12h par deux salariés pour assurer l'édition du 13h. Selon les éléments recueillis en entretien, les deux salariés entamant leur vacation à 12h arrivent avec une disponibilité et des conditions plus favorables de leurs collègues qui démarrent les vacances à 5h30, et contribuent ainsi au JT du 13h. L'un d'entre eux occupe généralement le poste de truquiste, qui requiert une attention et une concentration importante compte tenu des exigences de cette fonction. Les deux salariés qui arrivent à 14h ne participent pas à l'édition du 13h et effectuent une vacation plus courte (7h TTE). Ils sont donc davantage opérationnels pour assurer les postes clés lors de l'édition du 20h.



Nous constatons que le chevauchement de 30 minutes permet la rencontre des 6 salariés et le chevauchement de 2 heures (entre 12h et 14h) permet la rencontre des 4 salariés qui assurent les vacances du JT13h. Selon l'organisation projetée des vacances les 8 salariés planifiés sur la journée, auraient seulement 30 minutes de chevauchement. Par définition, la durée de coordination des équipes est corrélées avec le nombre d'acteurs impliqués : plus ce nombre est important plus la coordination est plus importante et nécessite des temps plus longs. Les 30 minutes de chevauchement entre les deux équipes ne seraient pas suffisantes pour la passation de toutes les consignes et des informations : particularités de la matinée, incidents, problèmes rencontrés, dysfonctionnements non résolus, modifications survenues, etc. L'organisation du travail en terme de répartition des tâches actuellement pratiquées par les 8 salariés concernés durant une journée, devra forcément être revue dans le cadre de la réorganisation des vacances projetées : redistribution des tâches.

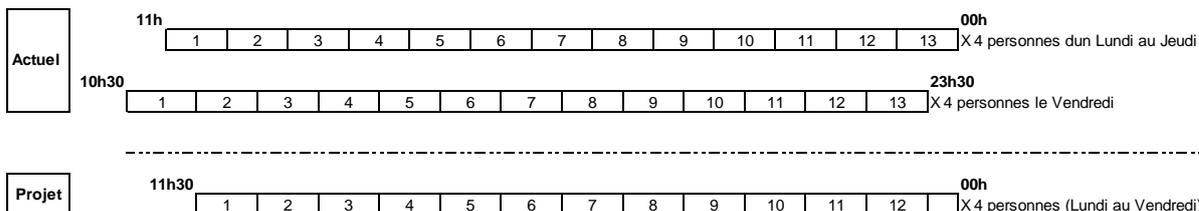
Par ailleurs, même si nous pouvons faire l'hypothèse que la réorganisation projetées des vacances contribuerait à alléger la charge des « matinaliers » (qui ne participeront plus au 13h), cet allègement de charge pour les uns risque de se répercuter sur l'édition majeure de France 2, le 20h, puisque les 4 salariés qui prendront leur service à 12h devront enchaîner le JT de 13h, les inter-JT et enregistrements de l'après-midi, pour finir sur l'édition du 20h (soit une amplitude de 9h). La fatigue sera ainsi plus perceptible en fin de journée pour les 4 salariés qui devront assumer la charge de cet enchaînement.

En ce qui concerne les émissions de production Ex-France 2, la tendance est à l'allongement des pauses. Allongement qui va de 15 minutes pour les émissions CSOJ, MC, et TUH, à 2h30 pour le montage de TUH. L'instauration d'une coupure de 2h30 sur cette vacation longue implique la réduction de la durée de travail effectif journalière à 10h, tout en conservant une amplitude importante de 12h30. La modification du TTE sans réduction des amplitudes horaires ne constitue pas un facteur d'amélioration des rythmes et des conditions de travail, et ne répond aux objectifs de préservation de la santé des salariés. Au contraire, les heures de prise et de fin de service restent quasiment inchangées, tandis que le temps de travail effectif, c'est-à-dire le temps nécessaire à la réalisation de l'activité de travail est réduit considérablement dans certains cas.

D'autre part, les salariés rencontrés en entretien s'accordent à dire que l'instauration d'une pause de 2h30 risque de mettre en tension le déroulement de la vacation. La vacation du montage de TUH se caractérise par un enchaînement successif de plusieurs étapes et processus qui impliquent plusieurs métiers. Pour les techniciens vidéo, le montage de TUH nécessite une phase de mise en place et de coordination entre le plateau et la régie (installations, réglages, préparation, vérification) afin d'être opérationnel pour le PAT (prés à tourner) et le tournage. La vacation d'après-midi consiste à l'enregistrement de 3 émissions qui peuvent durer de 1h30 à 2h chacune. Les techniciens s'interrogent alors sur l'emplacement de cette pause dans la journée.

« Sur cette vacation, il y a 5 techniciens vidéo, car il faut 2 ingénieurs vision pour corriger les 10 caméras. Cette pause de 2h30, c'est impossible. On tourne trois émissions de 1h30 à 2h chacune. Ça fait 6 heures d'enregistrement, c'est très fatiguant. Je ne vois pas où ils veulent nous mettre cette pause ! » (Salarié)

- En ce qui concerne les vacances des JT de France 3, la prise de service serait décalée d'une demi-heure du Lundi au jeudi (11h30 au lieu de 11h) et d'une heure le vendredi (11h30 au lieu de 10h30).



Retarder la prise de service d'une demi-heure n'est pas sans conséquence sur la préparation des JT. A noter que la prise service actuelle à 11h est récente car elle date de 8 mois selon les informations recueillies auprès des salariés.

Pour le JT de 13h, les équipes Vidéo doivent être prêtes pour 12h25. Aussi, tous le travail de préparation dont les répétitions avec le réalisateur doivent être finalisées pour 12h00 à 12h10. Aussi, le travail de préparation actuellement effectué durant 1 heure, devra être finalisé en une demi-heure : test des équipements, caméra, connexions, etc. Selon les salariés rencontrés cette réduction du temps de préparation est notamment pénalisante pour la fonction du truquiste. La préparation de ce dernier porte sur des éléments plus complexes : effets habillage, programmation, figer les images, etc. pour donner un exemple, la durée de préparation pour le truquiste sur les émissions durent environ deux heures. L'ensemble des salariés s'accordent sur le fait que cette fonction est caractérisée par son aspect « stressant » notamment lors des JT car en plus du fait que tout incident est visible directement à l'antenne, la présence des différents acteurs de la hiérarchie de la Rédaction durant les directs est génératrice de tension pour le truquiste notamment en cas de panne ou dysfonctionnement. Réduire le temps de préparation pour cette fonction d'une demi-heure impliquera un travail dans l'urgence et dans la précipitation. Compte tenu de la concentration nécessaire durant ce travail de préparation, cette urgence pourrait générer des oublis, des erreurs, des contraintes pour les uns et les autres, etc. Ces conditions favorisent l'émergence de tensions, de l'énerverment et de conflits entre les différents intervenants dans ce processus, affectent la qualité du travail rendu, et par conséquent la santé mentale et physique des salariés concernés.

Par conséquent, nous identifions comme pour les équipes Audio, l'accumulation de deux phénomènes : un travail dans l'urgence par la réduction des temps de préparation et des inter-JT ainsi qu'une réduction des périodes de récupération durant les moments creux. Là encore, l'un des facteurs aggravant la fatigue des équipes Vidéo est l'augmentation du nombre de jours de travail par semaine ainsi que leur enchaînement. Nous constatons à travers l'analyse comparative des plannings actuels et le planning cible (CF. Tableau ci-dessous) que :

- Pour les salariés de France 2 : alors que la tendance actuelle, c'est-à-dire la part la plus importantes des vacances est constituée d'un enchaînement de 2 à 3 jours, la tendance selon l'enchaînement des vacances cibles est d'enchaîner 3 jours. A noter que la part des vacances organisées sur 5 jours actuellement augmente également (de 18% à 36%).
- Pour les salariés de France 3 : la part la plus importante des vacances est organisée selon un enchaînement inférieur à 2 jours successifs (soit une journée) et 3 jours successifs. La tendance selon l'organisation des vacances cibles est constituée d'un enchaînement de 3 jours et de 4 jours. La part des semaines de 4 jours travaillés tend par conséquent à être prédominante.

Ex pôle F2 - Planning actuel	
Nbre salariés affectés (activité Vidéo) [*] :	17
- enchaînement < à 2 jours de travail successifs	
- enchaînement de 2 jours de travail successifs	5 29%
- enchaînement de 3 jours de travail successifs	5 29%
- enchaînement de 4 jours de travail successifs	4 24%
- enchaînement de 5 jours de travail successifs	3 18%

[*] sur les 23 => autres salariés : Congés, Stage, Maladie.

Planning cible	
	16
	2 13%
	8 50%
	6 38%

Ex pôle F3 - Planning actuel	
Nbre salariés affectés (activité Vidéo) [*] :	16
- enchaînement < à 2 jours de travail successifs	5 31%
- enchaînement de 2 jours de travail successifs	5 31%
- enchaînement de 3 jours de travail successifs	2 13%
- enchaînement de 4 jours de travail successifs	4 25%
- enchaînement de 5 jours de travail successifs	

[*] sur les 20 (hors encadrement) => autres salariés : Congés, Récup, Réunions

Planning cible	
	14
	4 29%
	5 36%
	5 36%

Comme pour l'équipe Audio, afin de pallier cette intensification ainsi que ces incidences directes (fatigue accrue et travail dans l'urgence), les salariés seraient amenés à travailler durant leurs coupures et/ou pauses. Si la hiérarchie considère que ce travail n'a pas été réalisé à sa demande, il ne sera donc pas comptabilisé comme du travail effectif et donc ni indemnisé en tant que tel. Ce sera donc un travail masqué, invisible pour l'organisation. L'autre hypothèse pour palier à ces situation est la priorisation des tâches, certaines tâches, même parmi les plus importantes risque d'être différées ou abandonnées générant ainsi un effet indirect à court terme qui est celui du risque opérationnel : augmentation de la probabilité d'apparition des incidents ou des dysfonctionnements techniques, voire un risque pour la santé des salariés (probabilité plus importante d'accidents de travail et des presque-accidents)

L'un des facteurs supplémentaires ayant des conséquences sur la santé des salariés est l'augmentation du nombre de dimanches travaillés, notamment pour France 3. Le nombre de ces vacations ayant presque doublé, le taux de rotation actuel sera presque doublé également : les salariés seront amenés à travailler un nombre plus important de dimanche qu'aujourd'hui. Cette transformation n'est pas sans conséquences sur la vie hors travail des salariés (vie familiale, sociale et privée). De la même manière, nombreux sont les salariés qui ont organisé leur vie familiale et sociale sur l'organisation de leur temps de travail actuel. L'équilibre actuel ne sera plus assuré à travers l'augmentation du travail le dimanche, le nombre de jours travaillés dans la semaine et/ou le nombre de soirées successives. A étoffer dans la partie transverse et renvoyer ici à la partie transverse.

Les conditions projetés pour l'indemnisation du travail le dimanche n'encouragent pas également les salariés à opter pour des temps de récupération ce qui les exposera encore plus à des durées de travail plus importantes et donc à de la fatigue accrue. En effet,

- Modalités actuelle : travail le dimanche = 12heures de récupération + majoration à 20%
- Modalités projetées : paiement ou récupération à 50%. De fait comme les vacations du dimanche durent 6 heures en moyenne, seules 3 heures seront payées si le salariés le souhaite. Si ce dernier opte pour la récupération à 50%, 50% de cette récupération est posée par l'employeur, soit 50% des 3heures (1h30), et 50% par le salarié (1h30h)

L'analyse comparative des amplitudes actuelles du TTE et les amplitudes cibles laisse apparaitre comme pour les équipes Audio, que les possibilités d'effectuer des heures supplémentaires s'amenuisent. Si l'on appliquait la comptabilisation actuelle du TTE sur les vacations cibles (CF exemples mentionnés dans les tableaux précédents), nous constatons que le nombre d'heures supplémentaires diminuent significativement.

	Exemples de vacances hebdomadaires					
	Vidéo 10	Vidéo 16	Vidéo 23	Vidéo 26	Vidéo 30	Vidéo 39
Heures supplémentaires calculées sur la base des horaires cibles des vacances projetées sur une base de 35 heures	5	5,5	0	5	0	0
Heures supplémentaires calculées sur la base des horaires cibles des vacances projetées sur une base de 39 heures	1	1,5	0	1	0	0
Heures supplémentaires si on appliquait les horaires actuels sur les vacances projetées sur une base de 35 heures	10	7	2,75	13	1	13
Heures supplémentaires si on appliquait les horaires actuels sur les vacances projetées sur une base de 39 heures	6	3	0	9	0	9

1.6. Scriptes

Les scriptes sont en charge de la construction et de la gestion du conducteur de sa fabrication à sa mise en œuvre pratique dans le cadre de l'émission qu'elles assurent en tenant compte des contraintes de l'antenne. Elles sont responsables de la présence, du placement et de l'enchaînement séquentiel des éléments constitutifs du conducteur, elles assurent également la qualité technique de chacun de ces éléments et en contrôlent la durée unitaire. Elles interviennent enfin en Régie lors de la diffusion pour lancer, chronométrer et assurer la tenue exacte du conducteur ou, au demeurant, prendre les décisions nécessaires à son ajustement en regard des contraintes d'antenne.

Entrent dans leur périmètre d'intervention toutes les éditions des JT quotidiens sur leur chaîne respective, les émissions (Télématin, C'est au programme, Midi en France, Stade 2, etc.) mais aussi la couverture d'éditions ou d'émissions spéciales (suivi des élections, couverture de Roland Garros, etc.). Elles assurent les Directs comme les émissions enregistrées.

Le cœur de métier de scripte à FTV s'organise autour d'un objet, le conducteur, et d'un moment, la diffusion de l'émission en Régie. Le conducteur, selon les termes d'une salariée « *est un fil théorique qui doit être réactualisé en continu* », ce qui implique que « *on est de manière incessante tendues entre tâches de vérification, de visualisation, recherche d'infos, écoute et vigilance quant aux modifications (plus haut ou plus bas dans le conducteur) pour le réaménager. Nous on doit aller à la pêche aux infos, plein de petites choses en maîtrisant le temps.* ». Elles se qualifient elles-mêmes de « *chef d'orchestre* » ou de « *maître du temps* » en parlant de leur rôle dans le moment de réalisation du conducteur en Régie.

Si les scriptes de l'ex-France 2 et de l'ex-France 3 partagent bien ce « cœur de métier » leurs prérogatives et leurs périmètres d'intervention sont distincts. Ainsi les domaines privilégiés d'intervention des scriptes de l'ex-France 2 sont des émissions relevant de la Production tandis que les scriptes de l'ex-France 3 sont presque exclusivement dédiées aux émissions relevant des Éditions (les JT). Dès lors, elles développent des champs de compétences spécifiques qui modifient la manière dont, d'une part, le métier s'exprime et est perçu par les intéressés mais aussi, d'autre part, la manière dont le métier et ces professionnels sont considérés par les autres métiers et services de FTV. Au-delà de la question du périmètre d'intervention spécifique aux scriptes de chacune des deux chaînes,

on observe des fonctionnements pratiques, des organisations d'équipe et des conditions de travail qui divergent en de nombreux points.

Dans le cadre de l'expertise CEDAET sur le Temps de Travail à France Télévisions nous avons rencontré successivement des salariés des équipes de scriptes de l'ex-France 3 et de l'ex-France 2 ainsi que leur responsable de proximité.

Le document *Présentation des mesures d'évolution des dispositifs de fabrication des émissions à la Fabrication siège, au service transmission et au Support et à la maintenance opérationnels de la Direction des opérations (janvier 2014)* entendait apporter des modifications sensibles à leur organisation de travail en termes de grille de vacation et de planning. Cependant il s'avère que, antérieurement à la date de l'expertise pour les scriptes des ex-France 2 et France 3, pris séparément, des accords ont été conclus sur un certain nombre de points.

Nous reviendrons donc sur ces négociations et les accords qui en ont découlés pour les scriptes des deux chaînes. Ces négociations ne portaient pas sur les régimes horaires des scriptes comme cela a pu être le cas pour d'autres populations de FTV soumises à la question d'une réorganisation de leur « décompte horaire » à la suite des Accords de mai 2013 mais plutôt sur le découpage des vacances effectuées, l'introduction de pause repas et, plus généralement sur la planification hebdomadaire. Il nous paraît important de relever la logique qui a pu mener à la proposition de suppression et/ou de réorganisation des plages horaires et des durée en temps de travail effectif de certaines vacances et les potentielles conséquences de celles-ci. Ces propositions créaient des vacances couvrant deux émissions comme c'était le cas, pour la grille horaire des scriptes de l'ex-France 3, de la nouvelle vacation JT 12/13 + Point fixe ou vacation JT 19/20 + Point fixe ou, pour la grille horaire des scriptes de l'ex-France 2, de l'actuelle vacation couvrant le JT du 13h et celui du 20h. Revenir sur ces propositions et sur les négociations qui s'en sont suivies au niveau des équipes et avec les instances nous semble en effet participer à la prévention contre l'émergence de mesures d'optimisation du temps de travail alternatives comportant les mêmes risques en termes organisationnels et fonctionnels autant qu'en termes d'altération du métier, du sens du travail ou de la santé physique et psychique des individus concernés. Enfin il nous semble important d'exposer la situation des scriptes car, même si celle-ci a déjà fait l'objet de décisions en interne en amont de l'expertise du CEDAET, cela n'ôte rien aux craintes latentes des scriptes à l'endroit de leurs activités, métier et organisation.

1.6.1. LES SCRIPTES DE FRANCE 2

1.6.1.1 Fonctionnement

L'une des spécificités du fonctionnement de l'équipe de scriptes de l'ex-France 2 concerne les types d'émission sur lesquelles elles interviennent. Leur participation principale porte ainsi sur les émissions Production et non sur les émissions Rédaction (JT). La majorité des vacances effectuées sont en effet accomplies en Production et les salariées rencontrées revendiquent ce périmètre d'intervention qu'elles considèrent comme plus valorisant, plus intéressant du point de vue métier mais aussi comme offrant des conditions de travail plus satisfaisante.

Revenons sur ces deux points car ils constituent une des lignes de front qui mobilise les scriptes de l'ex-France 2 lorsqu'il est question de réorganisation du travail ou du temps de travail mais aussi une des lignes de cassure d'avec leurs collègues de l'ex-France 3.

« À F2 on fait beaucoup plus d'Émissions qu'à F3 où ils sont centrés sur une activité JT. La grosse différence c'est que nous on fait quasi pas de JT mais par contre on peut faire beaucoup d'autres choses, on est présent sur toutes les émissions.

Nous on fait plus de Production, y a plus de diversité dans nos activités, ça nous offre des respirations, pour nous c'est vital cette diversité, c'est ce qui nous permet de rester compétent, de faire plusieurs choses, on se bat et on va se battre pour conserver ça, pour ne pas s'enfermer, être cloisonné. On s'est déjà battues pour ça pour continuer à faire des JT, des Émissions, de la Fiction. Ça fait 12 ans qu'on se bat pour conserver cette variété. Nous on est archi convaincues qu'on est meilleures si on ne fait pas toujours la même chose. Pour nous la polyvalence c'est vital c'est surtout on se rend compte que c'est ça surtout qui nous permet de rester efficaces. » (une salariée)

La crainte d'un appauvrissement du métier par la restriction ou le contrôle des périmètres d'intervention des scriptes est très présent dans les discours notamment en raison de « rumeurs » accompagnant les projets de réorganisation successifs des dernières années.

« En 2013 il y avait eu des rumeurs comme quoi on devrait choisir d'être soit en Prod soit en Rédac mais finalement il n'y a rien eu mais on reste vigilant » (une salariée)

Ainsi le modèle actuel du fonctionnement des scriptes de l'ex-France 3, focalisé sur la prise en charge des émissions de la Rédaction (les JT) et articulé autour d'une forte spécialisation et fidélisation à leur émission, constitue une forme de « repoussoir » pour certaines scriptes de l'ex-France 2 qui craignent d'être cantonnées à un champ d'intervention restreint. Ceci constituerait, pour elles, une routine roborative, une perte d'intérêt : *« l'objectif est de varier le type de prestations pour ne pas se fossiliser ... ou s'ennuyer »* (une salariée). Elles défendent ainsi de manière virulente leur polyvalence sur un éventail d'émissions. Cette polyvalence autorise, à leurs dires, le développement d'une palette de compétences élargies et le maintien du goût du métier. Certaines regrettent ainsi les difficultés à élargir leur aire d'intervention au secteur Fictions.

Cependant, et un des points sur lesquels le « modèle de la scripte France 3 » est enviable selon les scriptes de l'ex-France 2 est celui de leur participation aux émissions de la Rédaction. Ce point – leur rôle, leur participation et leur intégration aux émissions JT – réactive régulièrement des tensions entre les scriptes et la Rédaction.

Ainsi certaines des vacations des scriptes de l'ex-France 2 concernent les JT du 13h et du 20h. Leur rôle, lors de ceux-ci, s'organise essentiellement dans l'après conférence de rédaction et donc après que le conducteur de l'émission ait été construit par un assistant lié à la Rédaction France 2. Cet état de fait n'est pas récent mais il a fait l'objet de nombreuses négociations entre les scriptes et la Rédaction afin qu'elles puissent participer à la conférence de rédaction et se réapproprier l'objet qui constitue leur cœur de métier, le conducteur.

« La conférence c'est pourtant là qu'on peut avoir une vision globale sur les sujets et leur enchaînement, sur la cohérence du conducteur, etc. On s'est battues : faites nous faire les conducteurs, faites nous arriver plus tôt, à 8h30 pour qu'on participe à la construction du conducteur qui est quand même un petit peu notre partie donc voilà, faites nous faire ça ! » (une salariée)

Les conséquences de l'absence des scriptes lors de la constitution du conducteur et de la perte de mainmise sur celui-ci depuis un certain nombre d'année n'est pas sans conséquences sur le produit – le JT. Des problèmes de cohérence dans l'articulation des sujets, des problèmes de vérification de la qualité ou les paramétrages des éléments entrant dans la composition du conducteur (incrustations, sous-titres, bande son, etc.). Les propos consignés dans le PV du CHSCT du 13 janvier 2014 sont ici emblématique de la perte de qualité consécutive à la priorisation de certaines variables, économiques, au détriment de certaines autres, la qualité des produits, les conditions de travail, le sens du travail bien fait à l'échelle individuelle et collective par exemple.

« La Rédaction ou la Direction Technique a encadré le changement en disant que la scripte n'était pas nécessaire à la conférence du matin parce qu'elle ne servait à rien.

Finally au bout de 20 ans de télé, on s'aperçoit que la scripte ne sert plus à rien à la conférence du matin. On n'en a plus besoin. Je suis derrière la console et il y a d'autres personnes qui sont derrière des postes centraux du journal. Maintenant j'en ai marre d'entendre de plus en plus dire : « Je n'ai pas vu le sujet, je ne sais pas il y a un problème de son, je n'ai pas vu le sujet ». Je crois que les techniciens en ont marre et ça de plus en plus. Depuis au moins 2 ou 3 ans, nous disons qu'il y a des problèmes de son et seule la scripte peut nous aider sur des recommandations en disant : « Attention, le sujet est trop fort, etc. ». On essaye de récupérer un direct, on fait un mixage.

Je ne sais pas si vous vous en rendez compte. Si vous regardez le journal, vous devez vous apercevoir qu'il y a des problèmes de son. Vous avez bien vu qu'il y a des sujets qui ont des niveaux sonores plus importants que d'autres. Il y a des niveaux sonores plus bas que la normale. C'est quelque chose que l'on peut remarquer depuis 3 ou 4 ans. » (PV CHSCT 13/01/14, p.57)

Leurs vacations JT – anciennes comme nouvelles, on y reviendra - sont découpées de telle sorte qu'elles ne peuvent participer à la conférence de rédaction ce qui n'est pas sans rendre difficile leur intégration à l'équipe des éditions.

« La petite rigolade du coup c'était que pour nous coller le 13h-20h ils nous font arriver à la fin de la conférence, normalement elle démarre à 9h et on nous dit : ne venez qu'à 11h... ça ne va pas, du coup elle est finie... On a négocié pour arriver à 10h quand même pour... mais en fait on ne reste qu'1/4h avec les gens, on se met pas dedans... » (une salariée)

Ceci les place, selon les qualificatifs qui ont pu être utilisés à leur endroit, dans le rôle d'une simple « presse bouton ». Cet appauvrissement de leur métier sur les JT les amène à « fuir » ces vacations d'autant que, comme elles le soulignent, cette perte d'intérêt est aggravée par une ambiance tendue, un « degré d'insertion proche du zéro » et des moments de participation à l'élaboration du travail en rédaction « juste pour les mauvais points à la conférence critique ».

« Les JT on se fait aboyer dessus alors on court pas après c'est comme les Élections on a plus envie, moi j'ai plus envie ça vaut pas le coup c'est fatigant, on a pas de reconnaissance et il y a des tensions et depuis 2/3 ans une ambiance qui se dégrade beaucoup alors que le travail reste dur, fatigant » (une salariée)

« La rédac c'est le point noir : stressant, niveau de confort pour le travail non respecté, on est traité comme des pions c'est... Y a du mépris de la part de la réalisation des JT vraiment pour eux on est juste interchangeables c'est vraiment beaucoup de fatigue morale pour nous » (une salariée)

Cette déconsidération du métier tend à s'étendre « hors JT » puisque, récemment, la Direction a décidé de se « passer de scriptes » lors de la couverture de certains événements correspondant à de l'« actualité chaude » comprenant, entre autres, des directs.

« Ils avaient essayé de se passer complètement de scriptes sur certains événements spéciaux mais ça a cafouillé alors ils sont retournés en arrière, ils se sont rendus compte que ça fonctionnait pas alors ils nous ont remis quand c'est comme ça. Non en fait de toute façon à la Rédac ils font tout pour nous dégoûter, moi si je devais ne faire que ça... je ne pourrais pas. En fait a eu un gros événement et ils ont dû appeler en urgence à 20h le dimanche soir pour venir le lundi matin en disant « ben euhhh y a 20 offs, 20 machins, 20 trucs... ». Bon ben voilà ils sont revenus en arrière... Du coup on a tapé du poing sur la table : « bon vous m'avez appelé maintenant on est bien d'accord que même sur les opérations exceptionnelles il y aura une scripte ! ». Ils ont plutôt tendance à vouloir nous éjecter pour faire des économies et en même temps à nous donner une certaine somme de... à nous faire enchaîner des trucs. Voilà je suis persuadée qu'ils pensent qu'on fait mumuse... » (une salariée)

Pour lors tout l'intérêt du métier de scripte – pour les ex-France 2 – réside dans les émissions issues du secteur Production, dans le rôle qu'elles tiennent en Régie, même lors des JT, et notamment du travail sur les directs. Ce sont ces activités, à leur sens, qu'elles sont ou qu'elles « redeviennent » scriptes, qu'elles créent ou contrôlent le conducteur et ce sont aussi lors de ces moments qu'elles obtiennent de la reconnaissance des autres professionnels avec lesquels elles collaborent.

« Habituellement c'est donc sur les Émissions qu'on a le rôle le plus intéressant : on est là du début à la fin, on s'occupe de construire, actualiser et réaliser le conducteur, les droits d'auteur, on gère les temps, les oreillettes. Sur les émissions on a un rôle plus important. Sur les émissions ont est véritablement les « maîtres du temps », on travaille plus avec le réalisateur et les journalistes » (une salariée)

« Pour les directs on est un peu le « bras droit du réalisateur ». C'est vrai qu'il y a pas trop de caméras à diriger mais voilà sur les Prod on dirige les caméras... c'est beaucoup plus intéressant. » (une salariée)

Les objectifs, pour les scriptes de l'ex-France 2, sont donc à la fois de conserver leurs acquis – le métier tel qu'elles le pratiquent dans sa diversité – mais aussi de le faire évoluer dans la mesure du possible. Sur ce point elles soulignent que leur marge d'évolution est très réduite : l'ancienneté et la variété des émissions sur lesquelles elles peuvent intervenir sont à peu près les seules options qui sont les leurs et qui leur permettent de d'allier goût du métier, volonté et sentiment de progression professionnelle et intérêt pour leur travail. L'entreprise ne leur propose pas d'options en termes de reconversion, la mobilité professionnelle n'est pas pratiquée et, facteur aggravant, certaines de leurs fonctions actuelles sont peu ou pas reconnues telle que la pratique de la doublure. La doublure est un système de formation d'une scripte par une scripte sur une nouvelle émission – généralement de Production – l'amenant à acquérir les compétences spécialisées qui lui permettront d'assumer en solo la charge de l'émission.

« Il y a des tâches qui sont effectuées et qui sont pas reconnu par exemple comme ce soir je vais être en « doublure », il va y avoir une autre scripte qui « prend le relais » c'est-à-dire que ce soir je forme une scripte qui est statutaire mais qui n'a pas encore travaillé sur cette émission parce que là il n'y a pas assez de monde qui est formé et qui peut tourner sur cette émission actuellement. Dans ces cas-là l'idée c'est de former des statutaires par un autre scripte titulaire pour qu'il puisse reprendre l'émission. C'est « être en doublure » mais ce rôle-là de formation transmission qui est super intéressant il est pas reconnu, ça ne nous apporte rien mais ça entre dans nos charges. Mais ça aussi c'est un truc, y a pas de formation, y a pas de reconnaissance donc on nous met à contribution mais... Moi je trouve ça très bien de transmettre sauf que quand ça tombe à l'eau ben... Parfois on forme une scripte trois jours d'affilée et finalement... » (une salariée)

Ce rôle de formateur que certaines se plaisent à occuper n'est pas reconnu sur le plan statutaire, salarial et ne fait pas non plus l'objet de prime. Cette pratique de la doublure s'effectue durant les vacances sur lesquelles les scriptes sont planifiées et représentent donc une charge de travail importante non comptabilisée comme des heures supplémentaires puisqu'elle entre dans le cadre stricte de la vacation horaire. L'absence de reconnaissance de cette fonction et de cette compétence de formateur favorise une intensification de la charge de travail que représentent certaines vacances tout en autorisant la poursuite de discours, largement réfutés par les scriptes rencontrées sur les deux antennes, selon lequel « une scripte = une scripte ». Les projets de réorganisation partant du postulat que les scriptes sont interchangeables et les planifiant sans tenir compte de leurs aires de spécialisation se confronte donc

- d'une part à des scriptes qui se sentent individuellement et professionnelles dévalorisées et au sentiment d'une méconnaissance du métier et du terrain ;

- d'autre part à une impossibilité opérationnelle de mise en œuvre de ces plannings à moins d'accepter la mise en péril des émissions tant dans leur fabrication que dans leur diffusion. Une scripte non préparée ou formée à une émission pouvant donner lieu à des ruptures de cohérence ou de faisabilité du conducteur entraînant des fragilités en chaîne pour les activités sur lesquels sont engagées les scriptes et tous les métier avec lesquels elles interagissent quotidiennement. À terme cela disqualifierait le métier de scripte.

Reconnaître la nécessité de formation aux émissions sur lesquelles les scriptes sont mandatées (durée de ce temps de formation, prise en charge pratique de celle-ci, charge de travail que cela représente pour les formatrices, etc.) permettrait une meilleure valorisation du métier et des compétences développées au cours des carrières des scriptes à FTV.

Actuellement l'équipe de scriptes de l'ex-France 2 comprend 10 personnes qui sont toutes en décompte horaire et, de manière majoritaire, les titulaires sont au régime des 35h. Actuellement seules deux scriptes sont à des régimes de temps de travail différents en raison d'une maternité et d'un retour d'arrêt maladie.

En matière de répartition du travail, celle-ci se fait par l'entreprise du responsable de proximité qui établit actuellement les plannings de l'équipe des scriptes de l'ex-France 2 et ajuste les affectations en connaissance d'une part du terrain puisqu'il s'agit d'une ancienne scripte et, de l'autre d'une bonne connaissance des membres de son équipe, de leurs compétences et préférences particulières mais aussi, et cela n'est pas sans importance, en tenant compte des possibles incompatibilités entre tel chef d'édition, tel réalisateur et telle scripte. Non pas sur la base des compétences professionnelles de celle-ci mais plus du registre de l'humain. À ce titre aussi la planification tient compte des variables en présence pour assurer la continuité et la cohérence de la gestion des ressources humaines comme des besoins des antennes. Les scriptes de l'ex-France 2 nous ont à maintes reprises alerté sur le fait qu'une bonne part du fonctionnement actuel tenait à la bonne connaissance du métier et des contraintes du terrain des responsables de proximité et que cela facilitait les bonnes relations dans l'équipe et avec ces responsables mais aussi des arrangements conjoncturels lors des pics d'activité ou d'urgences liés à l'actu chaude ou à des problèmes techniques ou organisationnelles par exemple. L'équipe des scriptes de l'ex-France 2 fonctionne actuellement sur le mode de l'autoreplacement et de la souplesse :

« Là ils savent (les responsables de proximité) exactement ce qu'on fait, combien de temps ça demande et la charge que ça représente par exemple un direct ou un JT du 20h, les vacations elles n'ont pas la même durée mais elles n'ont pas non plus le même poids. Je pense que déjà il faudrait que les gens sachent de quoi ils parlent. On n'est pas juste en train de vouloir faire nos bégueules en disant « ah non on veut pas faire ça », c'est déjà... s'ils comprenaient comment on fonctionne. » (une salariée)

« C'est du jonglage, c'est parce qu'il y a telle personne qui est malade... dans notre service il n'y a pas d'arrêt maladie parce qu'on s'entraide, parce que ma collègue si elle me dit que son gamin il a 40°C de fièvre je vais lui faire son 20h... On s'autoreplace mais encore une fois parce que de l'autre côté si demain je dis « j'ai absolument besoin de mon we » on sait pertinemment qu'on aura notre we. Mais ça ils ne le comprennent pas, on tend vers des cases, il faut remplir les cases... » (une salariée)

Le fonctionnement de l'équipe de scripte de l'ex-France 2 s'organise autour de plusieurs types de vacations. Jusqu'en août 2013, le principe qui prévalait à la constitution d'une vacation était « une émission = une vacation » qu'elle soit en Rédaction ou en Production. Nous ne prenons ici que quelques exemples en nous appuyant sur les propos des professionnelles rencontrées. La question des vacations JT sera abordé dans la section suivante puisqu'elles ont été l'objet des négociations concernant l'organisation du temps de travail :

- **vacation c'est 5h30 - 14h = vacation Télématin.** « On a 2h30 de direct puis une période de travail administratif où on gère les droits d'auteurs pour tous sujets, toutes les musiques, déclarer tous les trucs aux journalistes, la déclaration INA, CSA et après on prépare l'émission du lendemain. Y a un gros travail derrière assez fastidieux. C'est une émission avec beaucoup de directs, c'est usant.»
- **vacation 8h30 - 16h30/17h = vacation C'est au programme.** « On arrive avant la fin de Télématin. On a 1h de direct, on fait la mise en place avec la journaliste, on doit rappeler le chef de chaîne parce que là on est les derniers directs avant le 13h alors on est des « maitres du temps » beaucoup plus importants, y a toute une partie d'aller voir les journalistes, de voir s'ils ont des produits, etc., on gère les répétitions. Y a pas mal de choses en amont puis il y a le direct et après pareil il faut faire les droits d'auteurs, etc. Et préparer l'émission du lendemain ».
- **vacation 10h -20h = vacation Stade 2** (+ micro-émission de sport pour Internet, La Prolong)

1.6.1.2 Changements de l'organisation du temps de travail : des négociations et des arrangements

À la suite des Accords du 28 mai 2013, les grilles horaires des vacations des scriptes de l'ex-France 2 ont été modifiées.

Ce sont notamment les vacations des JT qui étaient impactées. La proposition consistait à aligner le fonctionnement du week-end – une seule scripte prenant en charge les deux JT2 de la journée, le 13h et le 20h. Jusqu'alors, du lundi au vendredi les JT2 du 13h et les JT2 du 20h constituaient deux vacations différenciées occupant, chacune, une scripte.

La nouvelle vacation couvrant les deux journaux télévisés de l'ex-France 2 couvre donc une plage horaire débutant à 10h et se clôturant à 21h. Elle représente, en temps de travail effectif 10 heures. L'amplitude, journalière est de onze heures une fois comptabilisée la pause repas d'une heure. À la suite de négociations en interne l'équipe des scriptes concernées ont accepté ce nouveau format de vacation en contrepartie du maintien du fonctionnement actuel, en l'occurrence les points évoqués plus haut : la possibilité d'intervenir sur des émissions en Rédaction et en Production et une relative souplesse dans l'affectation sur des émissions données. En un mot la diversité et l'ouverture de leur périmètre d'intervention. Nous reprenons ici les propos des salariés en l'absence de document écrit stabilisant cet arrangement.

Ces modifications de leur grille horaire de vacations ont pu s'appuyer sur trois états de fait :

- Les vacations du JT 13h et du JT 20h ne représentaient pas, en terme de durée et en terme de charge de travail des « poids » équivalents. La discussion a ainsi porté sur le fait que la vacation du JT 13h était une vacation « légère ». Cependant et si les scriptes s'accordent sur ce premier argument elles contestent la logique selon laquelle puisque la vacation du 13h est légère il est possible de lui adjoindre le second JT, le 20h pour obtenir une « vraie vacation ». On note cependant, dans le PV du CHSCT du 13 janvier 2014, page 57, que cette disjonction des deux vacations avait déjà fait l'objet de discussion antérieurement à 2013 : « Avant, une scripte faisait le 13 Heures et une deuxième scripte venait faire le 20 Heures à cause du stress qui avait été reconnu. » La charge que représente la vacation du JT du 20h et, corollaire, la création d'une vacation coupant les deux JT est soulignée par les scriptes. Ainsi :

« Avant une avait une scripte pour le 13h et une scripte pour le 20h. Ce qui était léger pour la scripte du 13h mais très bien pour la scripte du 20h donc c'était un peu compliqué entre guillemets de refuser de « coller les deux » parce que justifier 7h de travail pour celle du 13h c'était... voilà effectivement il fallait être honnête et reconnaître que c'était

quand même assez léger faut être honnête mais celle qui faisait le 20h elle faisait ses heures sans problèmes !

Parce qu'on a un vrai souci dans notre métier c'est la comptabilité du Direct, ça se compte pas on ne peut pas faire une heure de Direct ou 2h30 de Télématin et considérer que c'est 2h30 de temps effectif et ça c'est un truc qui est compliqué à faire passer comme message que... la tension, le coefficient il n'est pas le même pour toute les heures de travail effectif. » (une salariée)

Ce que les scriptes soulignent, et sur ce point elles sont rejointes par leurs collègues de l'ex-France 3 c'est la charge mentale et physique que représentant les JT et en particulier les Directs. La logique comptable « 1 heure d'émission = 1 heure de temps de travail effectif » ne tient pas compte de ce qu'elles nomment les coefficients de charge réelle du travail accompli en situation.

« Mais ça ils ne le comprennent pas, on tend vers des cases, il faut remplir les cases, il faut faire tant d'heures, il faut... ah ben non là vous avez fait 6h30 il vous manque 30 minutes il va falloir prendre... On tend vers ça alors que ça rigidifie le truc, c'est stupide de dire qu'on est sur une émission et de dire « ah on a finir nos 7h on s'en va ... ». Partir en pleine émission parce qu'on a fait nos heures, voilà... Et en fait c'est de comprendre ça... » (une salariée)

On touche là à la reconnaissance, au-delà de la pénibilité du métier en lui-même, à la question de l'évaluation de la pénibilité de certaines vacations en dehors du fait qu'elles correspondent à des durées longues ou courtes et en dehors du fait qu'elles s'effectuent sur des plages horaires matinales ou nocturnes.

- Ces mêmes vacations, distinctes l'une de l'autre, en semaine étaient lors des week-ends cumulées pour constituer une seule vacation prise en charge par une seule salariée. Le « modèle » appliqué les week-ends ayant, selon la Direction, fait ses preuves.
- Les scriptes de l'ex-France 2 étant « déchargées » de la construction du conducteur et de l'obligation de présence aux conférences de rédaction de ces deux JT, les vacations correspondant ont des heures de prise de fonction plus tardives en matinée que ne le sont les vacations des autres salariés exerçant des fonctions sur ces émissions. Et, comparativement, les nécessités de présence face à leurs collègues de l'ex-France 3 en charge des JT étaient moindres. C'est, en substance ce qui est consigné au point IV., du document Présentation des mesures d'évolution des dispositifs de fabrication des émissions à la Fabrication siège, au service transmission et au Support et à la maintenance opérationnels de la Direction des opérations :

« L'objectif de la mesure, en concertation avec la rédaction de France 2, était d'aligner l'intervention des scriptes des éditions de la semaine (lundi à vendredi) sur l'organisation en vigueur les weekends, c'est-à-dire d'avoir une seule scripte sur les éditions du 13h et du 20h. Cette harmonisation est rendue possible puisque l'organisation de la préparation des éditions de France 2 ne confie pas à la scripte l'élaboration du conducteur. En conséquence sa présence lors des premières conférences de rédaction des différentes éditions n'est pas indispensable. Ce dispositif est déjà mis en œuvre en concertation avec la population concernée. »

Or, on l'a souligné plus haut en s'appuyant sur le PV du CHSCT du 13 janvier 2014, les conséquences de l'absence des scriptes lors de la préparation du conducteur en amont de la diffusion des JT n'est pas sans conséquences sur la qualité du produit qui est diffusé. Généraliser un fonctionnement dont les effets sont délétères tant sur les métiers que sur les activités et leur finalité – la production et la diffusion dans les temps d'un produit fini de qualité – est un choix d'optimisation qui privilégie la logique budgétaire ce qui n'est pas, non plus, sans conséquences sur les conditions de travail des salariés.

Pour lors, les scriptes de l'ex-France 2 ont donc décidé, au niveau de leur service, d'accepter la modification de la vacation des JT telle qu'elle leur était proposée en posant le « deal » suivant :

« Nous, depuis janvier 2014 le planning il a pas trop évolué. Mais ce qui a surtout changé mais qui a été l'objet d'une négociation un peu en sous-main en amont c'est qu'ils nous ont collé les 13-20h depuis aout 2013. Alors c'est vrai que rajouter le JT de 13h au JT du 20h ça devient une journée très très lourde... Sauf que c'était compliqué de négocier... Nous on a pris parti de dire « ok la Rédac veut faire des économies avec ces 13-20h ». On est d'accord sous couvert que, à côté, on garde les Prod, on garde les « Midi en France », on garde la possibilité d'aller sur les filières, surtout on ne ferme pas cette porte-là. Et on a eu ça. Donc on s'est dit que... voilà... c'était un moindre mal... même si ça reste lourd... on est les premières à les fuir les JT... Les 13-20h c'est très lourd on ne pourrait pas faire ça 5 jours par semaine ! Bon d'abord ça ferait 50h ce ne serait pas possible mais physiquement, mentalement c'est tuant... »

Pour l'instant on a négocié avec nos responsables mais y a rien d'écrit, ce n'est pas sur papier ça tient avec les personnes. Pour l'instant ça ne tient que par les gens qui sont là, il n'y a aucune garantie, absolument aucune, la garantie c'est sur les années à venir, après... zéro garantie ! » (une salariée)

Les scriptes de l'ex-France 2 soulèvent qu'outre cette modification leur planning et leurs horaires n'ont pas connu d'autres évolutions. Elles estiment avoir réussi à « faire barrage » face à ce qu'elles qualifient de « dérives »

« C'est vrai qu'on tend à nous demander de faire plus d'heures et plus d'émissions dans la même journée, ce qui pour l'instant évite la dérive c'est que pour l'instant on a encore un petit barrage et voilà qui va finir par sauter et c'est ça notre crainte parce que pour l'instant le barrage fait bien barrage » (une salariée)

Des craintes ont cependant pu être de mises concernant le décompte horaire vacation par vacation afin de les faire correspondre, toujours dans une logique comptable, à des vacations dites « pleines » permettant l'accomplissement exact des 35h hebdomadaires.

La vacation du Télématin était tout particulièrement concernée comme le montre les propos ci-dessous:

« Il n'y avait pas d'autres modifications, il n'y avait que cette vacation, la rédac. Ils ont essayé de s'attaquer aux scriptes du JT de Télématin en voulant rajouter des tâches à la con à la scripte mais bon attendez on peut passer le balai si ça vous amuse mais y a un moment... donc là-dessus aussi ils ont lâché l'affaire. Parce que techniquement il lui manque 1h de travail. Si on fait horaire-horaire. Sauf qu'elle fait 5 JT en arrivant à 5h du mat et en finissant à 9h et du coup elle fait les droits d'auteurs de la scripte Prod et elle finit à midi ou un truc comme ça Et donc du coup cela doit lui faire 6h effectives sur place et ils sont en train de vouloir lui trouver d'autres tâches pour lui faire la 7^{ème} heure... Mais là on a dit « hop hop hop !! » et ils ont lâché.

Mais c'est surtout la Rédac qui a voulu faire des changements, les Prod non parce qu'elles ont un fonctionnement. Après ce serait « au-dessus » on pourrait pas demander à la scripte de Télématin de faire une autre émission derrière, surtout que les Prod elles demandent une régularité, qu'on fasse la semaine entière, donc du coup c'est pas possible. Télématin ils font des semaines entières du lundi au vendredi. » (une salariée)

« En fait le problème c'est qu'ils veulent juste rattacher les heures, ils veulent juste nous en faire faire plus plutôt que de trouver de l'intérêt... voilà » (une salariée)

Il y a donc, de manière générale, une crispation sur l'avenir des scriptes à FTV et à l'ex-France 2 concernant tant le type d'activités et d'émissions sur lesquelles elles sont affectées,

que les glissements de tâches ou le calibrage des vacations en terme de durée et de charge de travail.

Par ailleurs ces évolutions interviennent dans un contexte où les conditions de travail des scriptes se sont déjà particulièrement dégradées. Non tant en raison des évolutions du métier en lui-même comme le relèvent les salariées mais plutôt en ce qui concerne le contexte de travail et les relations humaines dans le cadre de leurs activités.

« Ce qui est sûr c'est que ça ne va pas en s'arrangeant depuis 2-3 ans c'est plus fatiguant mais après c'est une dimension humaine c'est parce que les gens sont plus énervés. Moi par exemple j'ai refusé de faire les élections par exemple, ben être payée pour me faire aboyer dessus et hurler dessus ben, voilà... Et ça c'est difficile de le quantifier alors c'est vrai faire des JT, faire un 20h c'est beaucoup plus fatigant que cela ne l'était avant. La fatigue elle est plus liée à l'humain qu'au métier ou à la charge de travail en elle-même, les gens sont plus tendus, ils sont de mauvais poil, plein de stress dès le matin on ouvre la porte et ils font la gueule, c'est ça qui est le plus dur » (une salariée)

« La violence verbale augmente de plus en plus, les gens ne se tolèrent plus, ils sont susceptibles, aucune remarque ne passe certaines sont pourtant fondées quand on te demande quelque chose pour la énième fois, il faut tout répéter, rien ne passe ». « On hausse le ton sans cesse faut pouvoir s'imposer moi comme j'ai une grande gueule ça va je dis tu me parles pas comme ça sinon je m'en vais j'arrête très vite ça. Moi avant même que ça crie dans mes oreilles j'enlève le casque et je dis « si y a un souci je m'en vais » et ça descend tout de suite mais bon voilà après... C'est pas des insultes on en entend plus sur les techniciens. Il y a une ambiance... les gens ne supportent plus la moindre réflexion. Il y a une grande grande susceptibilité, le ton monte et on part un peu en guerre » (une salariée)

« C'est vrai que ces agressions elles fatiguent mais elles ne m'atteignent pas à plus profond de moi-même mais c'est vrai que quand on arrive et qu'on ouvre le bureau et que déjà c'est en train de se prendre la gueule déjà ça met dans une ambiance qui pffff. Et puis moi je pense que justement, mes collègues je suis pas la seule à dire ça, on est là pour « éponger » ça. On est censée être, on est quand même la « voix de la régie », tout le monde est branché sur notre voix, que ce soient les cadresurs, le réal, le son, et donc il faut que ça marche, il faut que ça roule on doit pouvoir temporiser les tensions alors on fait éponge véritablement. Les tensions sont nombreuses de plus en plus on doit pouvoir prendre du recul pour pouvoir bien faire notre travail ces agressions c'est très fatigant. » (une salariée)

Enfin, des inquiétudes latentes se sont fait sentir dans le cadre des entretiens, concernant les potentielles intégrations à venir des « per-mittents » et aux éventuelles redistributions de la charge de travail (vacations/émissions) si l'équipe actuelle venait à augmenter numériquement. La question du sous-emploi pourrait certes être absorbée si la mobilité ex-France 2/ex-France 3 fonctionnait à plein régime mais, comme souligné plus haut, une scripte n'en équivaut pas une autre. Ni en termes de compétences, ni en termes d'intégration dans des émissions ayant chacune des us et coutumes marqués et des préférences en termes d'intervenants (scriptes ou autres collaborateurs). Pour lors cette mutualisation des scriptes entre les deux chaînes est effectuée sur la base du volontariat et il semble que seule une scripte de France 2 fasse ainsi la « navette » entre les deux antennes.

SCRIPTES_Vacations Ex-France 2			
Vacations août 2013	Vacations août 2013	Planning actuel négocié et déjà mis en oeuvre (fin 2013-2014)	Observations et Indications salariés
JT2 13h lundi-vendredi (1 pers) (1 pers) Amplitude journalière = 7h	JT2 13h et 20h lundi-dimanche	10h – 21h (-1h) = 10h TTE (1 pers) Amplitude journalière = 11h	<p>Avant août 2013 les JT du 13h et du 20h étaient attribuées à 2 scripts distinctes et correspondaient à 2 vacations (une courte/une longue avec des charges de travail différenciées aux dires des scripts rencontrées lors de l'expertise.</p> <p>→ Nouvelle vacation mise en place fin août 2013 correspond à un alignement de l'organisation du week-end – vacation unique couvrant les 2 JT – à la semaine par une seule scripture.</p> <p>→ Rupture avec la logique 1 émission = 1 vacation</p>
JT2 20h lundi-vendredi (1 pers)			
JT2 13h et 20h samedi-dimanche (1 pers) 10h-21h = 10h TTE (1 pers) Amplitude journalière = 10h			
JT Télématin	idem	5h30- 12h30 = 7h TTE (1 pers) Amplitude journalière = 7h	« La vacation du Télématin elle ne permet pas de faire les 35h alors il avait été question d'ajouter des tâches, il manquait 1h mais on s'est battu pour le statu quo parce que c'est une émission avec beaucoup de direct, c'est usant. Pour l'instant c'est resté comme ça. » (une salariée)
Télématin Prod.	idem	5h30-14h = 8h30 TTE (1 pers) Amplitude journalière = 8h30	
C'est au Programme (CAP)	idem	8h30-16h30/17h (-2h) = 6h /6h30 TTE (1 pers) Amplitude journalière = 8h/8h30	
Stade 2 + La Prolong	idem	10h – 20h (1 pers) Amplitude journalière = 10h	
Vacations « Évènement » Sport ou Actu	-	<i>Exemple JO</i> 6h – 15h = 9h amplitude journalière 12h -22h = 10h amplitude horaire (plusieurs scripts)	→ Émissions dont la proportion en temps de diffusion en Direct très important voir exclusivement en Direct.

1.6.2. LES SCRIPTES DE FRANCE 3

1.6.2.1 Fonctionnement

Les scriptes de l'ex-France 3 interviennent tout particulièrement et de manière dominante en termes de temps de travail global pour les Éditions. L'équipe est organisée pour répondre strictement à cette charge de travail : la réalisation et la diffusion du JT du 12/13, le JT du 19/20, le Soir 3 et le Grand Soir 3. Le planning actuel comme le planning cible qui leur était proposé (on détaille ce point plus loin) sont conçus autour de la prise en charge de ces vacations et tâches spécifiques et les changements portent donc, notamment, sur ces points on y reviendra plus loin.

Elles sont chargées de la construction du conducteur, de la vérification de chacun des éléments de celui-ci avec les métiers et services concernés, du suivi des modifications du conducteur depuis la conférence de rédaction jusqu'à la fin du JT. Lors du JT elles sont présentes en Régie et orchestrent aux côtés avec le chef d'édition et le réalisateur, la mise en œuvre du conducteur en suivant de manière pointilleuse le respect du temps (chronométrages/ décomptes, coupes), l'enchaînement des séquences (l'annonce des sujets, l'annonce du lancement des bandeaux, des off, des logos, l'annonce de la bascule d'une caméra à une autre, etc.).

« On participe, c'est obligatoire et nécessaire à la Conférence de rédaction du JT : on tape le constructeur sous contrôle du chef d'édition, on se met au courant de l'actu pour suivre les propositions. Il faut qu'on soit dedans sinon on est larguées. Après la conférence de rédaction on distribue le conducteur. De retour au bureau on doit suivre tous les tournages, les montages, vérifier les incrustations, les données. On a un rôle de construction et de vérification de la cohérence de l'ensemble. On a un rôle de récupérateur-vérificateur des informations pour renseigner le conducteur, chaque ligne doit être vérifiée. L'info on la récupère auprès des personnes en charge des sujets (de leur fabrication) que ce soit ici au Siège ou en Région. On passe notre temps à téléphoner et circuler pour contacter toutes les personnes qui peuvent nous confirmer les infos pour chaque ligne du conducteur (sujet, incrustations, sous-titres, illustrations, durée, propriétés techniques, propriétés droits d'auteur...). On passe dans chaque salle (monteurs, mixeurs...) pour vérifier les plans, les valeurs des plans, sélectionner avec les monteurs d'autres séquençages des images pour qu'il y ait de la cohérence dans le traitement et l'enchaînement des sujets/images/incrust... Sur les émissions ce rôle avec le monteur est encore plus présent. Puis on a des visionnages à faire en régie. Le visionnage assure que la diffusion se fera correctement c'est pour éviter les pépins (les plans blancs ou noir en fin ou début de sujet qui impactent les chronos). On a un rôle d'alerte : on doit faire le suivi de fabrication de chaque sujet avec les équipes (vérifier les inversions de séquences, les bugs techniques sur un sujet..., la durée des plans...). On doit « vérifier si le sujet est « trappé » ou pas ».

Les scriptes qui font un JT elles sont présentes et participent à la conférence de rédaction préparatoire et à la conférence critique postérieure à l'édition (entre 15 et 30 min selon les problèmes qu'il y a eu y compris pour le long Soir 3 et comme l'édition est plus longue le débriefing est lui aussi plus long). Elles sont obligées d'y participer. » *(une salariée)*

En résumé, les scriptes sont les garantes de la construction, transmission, correction et diffusion du conducteur. Elles l'accompagnent de sa création à sa transmission à la médiathèque et à l'INAT. Elles doivent au plus tard 30 minutes après les JT l'avoir transmis. C'est une transmission systématique « à heure fixe » donc il faut que tout soit réalisé et révisé en amont.

En matière de répartition du travail, actuellement elle se fait d'un commun accord entre les scriptes de l'ex-France 3. L'établissement de leur planning est par ailleurs actuellement à la charge d'une des scriptes ce qui permet une bonne prise en compte des spécificités propres à chaque émission, des compétences particulières des membres de l'équipe autant que de ponctuelles contraintes personnelles en terme de disponibilité. Ce planning établi au plus proche de l'activité et des agents est ensuite transmis et validé par les responsables de proximité. L'intérêt de ce fonctionnement est qu'il autorise des ajustements conjoncturels entre les membres de l'équipe de scriptes et qu'il en découle un sentiment de maîtrise du temps de travail et un degré d'acceptabilité des contraintes horaires et des affectations à une émission donnée relativement élevé. Comme on pourra le voir aussi être « au plus près » de la construction du planning et des potentiels changements du temps de travail n'est pas sans lien avec la capacité à se mobiliser et à faire valoir ses arguments lorsque les projets de réorganisation, etc., et la conduite de changement menacent le fonctionnement pratique du métier ou son identité, l'organisation des équipes, les conditions de travail ou l'équilibre temps de travail-temps hors travail. Aussi une des craintes des équipes est de perdre la main sur le planning :

« Notre crainte c'est la centralisation des plannings ce serait terrible, ca c'est une pression. Actuellement on se reparti les vacations des JT, du Grand Soir 3 et des émissions en fonctions de nos disponibilités et contraintes, on reparti en connaissance de cause, on se connait et on fait le même boulot, on se voit tous les jours alors on s'arrange, il y a des ajustements et généralement il y a une visibilité à 3 semaines qui permet de s'organiser. On perdrait tout ça si les plannings étaient centralisés » (une salariée)

L'équipe des scriptes de l'ex-France 3 comptabilise actuellement 12 scriptes statutaires auxquelles s'adjoignent 4 scriptes intermittents pour palier à la réduction de l'équipe de titulaires sur le terrain en période de congés pour des remplacements ou lorsqu'il y a des « coups de chaud dans l'actu comme les élections par exemple ». Ce volant de pigistes n'intervient, l'équipe le souligne, que lorsqu'il y a vraiment obligation tant parce que les plannings tels qu'établis actuellement sont coupés justes que parce que le métier et les activités des scriptes à FTV requièrent des compétences et une formation sur le terrain particulière propre à chaque émission (secteur Rédaction comme Production) rendant difficile l'interchangeabilité « une scripte = une scripte » :

« Pour l'instant on se débrouille pour s'auto-remplacer entre nous. Quand on y arrive pas ce sont des intermittents. De toute façon c'est difficile de faire venir « au pied levé » quelqu'un pour nous remplacer il faut être formé. Les 4 pigistes avec lesquels on travaille cela fait longtemps qu'on les connait, ils sont compétents, on peut pas juste prendre quelqu'un comme ça, c'est pas possible. Ils sont obligés pour ça de nous laisser de la souplesse, pour l'instant entre la vacation Point fixe, l'auto-remplacement et les pigistes ca a toujours fonctionné, on a jamais fait défaut, jamais » (une salariée)

À l'exception des pigistes et de l'une des scriptes titulaires, le régime horaire de travail est à 35h hebdomadaires réalisées sur 4 jours. Une seule scripte de l'équipe titulaire est aux 39 heures hebdomadaires réalisées en 5 jours. Elle a à sa charge, outre les activités propres à son métier de scripte, l'établissement des plannings des membres de son équipe, pigistes compris.

La grille horaire selon laquelle elles travaillent est établie à partir de deux journée-type dites « longue » (8h45/jour) et « courte » (7h/jour) à partir d'un principe : « une scripte c'est une édition, une scripte c'est une émission ».

« Au moment du passage aux 35h on avait négocié avec la direction pour composer nos semaines avec 2 jours longs et 2 jours courts. C'était pensé pour le suivi des JT/pour les Éditions. » (une salariée)

Les scriptes interviennent de manière quasi exclusive en solo sur l'ensemble des vacances à l'exception de la vacation du Grand Soir 3 (du lundi au jeudi) où deux scriptes interviennent ensemble et il en est de même lorsque le JT est suivi d'un débat. Ainsi lorsqu'il s'agit d'un « petit Soir 3 » (30min) la vacation n'exige la présence que d'une scripte pour assurer l'activité requise tandis que, lorsqu'il s'agit d'un « grand soir 3 » (1h) la vacation requiert deux personnes sur le terrain.

« Quand ils ont changé le Soir 3 pour le passer d'une demi-heure à 1h on est passée à 2 personnes sur cette vacation. A une personne ce n'était pas possible mais c'est eux qui ont décidé de changer, pas nous, c'est de leur fait qu'il y a ce besoin. Ça ne pouvait pas être à coût constant !! Maintenant ils veulent faire des économies... » (une salariée)

Leur temps de travail s'organise ainsi sur quatre jours avec 2 week-ends travaillés par mois en moyenne et, en moyenne aussi, 2 Grand Soir 3 par semaine. Mais les salariées rencontrées précisent que la répartition des week-ends et des Grand Soir 3 n'est pas équitable cependant ceci fait partie des points d'ajustements négociés en interne dans l'équipe.

1.6.2.2 *Changement du temps de travail : des négociations et des arrangements*

L'un des points d'achoppement ayant ouvert la porte au questionnement sur le temps de travail, le découpage des vacances et la répartition de celles-ci est, entre autres, le fait que bien que théoriquement aux 35h hebdomadaires la gestion actuelle des vacances courtes et longues ne permet pas toujours d'accomplir ces dernières. Ce que relèvent bien les salariées :

« Les 35h on les fait si on fait des JT. Mais, si on fait des émissions, on ne les fait pas forcément. Ce sont des vacances plus courtes, on n'atteint pas les 35h. Il faudrait en ajouter mais en même temps c'est pas possible de découper une vacation en 2. » (une salariée)

En reprenant les journées types – soit 8h45, soit 7h TTE – on obtient différents types d'association de vacances susceptibles de former une semaine de 4 jours s'approchant des 35h hebdomadaires.

Type et Nombre de vacation	Calcul horaire	Observations
4 vacances longues	$8h45 \times 4 = 35h$	<p>→ 4 journées intensives dédiées essentiellement aux JT notamment du soir</p> <p>→ une semaine peu diversifiée en termes d'activités.</p> <p><u>NB</u> : notons que les salariées indiquent que 3 vacances « longues » génèrent une journée de récupération d'une durée équivalente à la vacation effectuée soit 8h45 = la 4^{ème} vacation peut donc être une récupération</p>
4 vacances courtes	$7h \times 4 = 28 h$	<p>→ 4 journées dites « légères » dédiées aux JT notamment du matin</p> <p>→ complétion des 35h hebdomadaire non atteinte</p>

3 vacances longues + 1 vacances courtes	$(8h45 \times 3) + 7h = 33h15$	→ répartition de la charge et de la durée de travail dans l'équipe → complétion des 35h hebdomadaire non atteinte
2 vacances longues + 2 vacances courtes (cf. citation ci-dessus)	$(8h45 \times 2) + (7h \times 2) = 31h30$	→ répartition de la charge et de la durée de travail dans l'équipe pour une plus grande équité → complétion des 35h hebdomadaire non atteinte

→NB : Si, théoriquement, ces types d'association vacation longue/courte sont possibles, l'examen des plannings remis par les salariées (ex : semaine 06-01-14 au 12-01-14) montre cependant que, dans la pratique, le temps de travail correspond à l'accomplissement total des 35h hebdomadaires de temps de travail effectif, et ce pour l'ensemble des scriptes planifiées.
La ligne 1 du présent tableau semble l'usage le plus fréquent soit sous la forme 4 vacances longues soit sous la forme 3 vacances longues + 1 vacation RECUP.

Ceci est notamment permis par le calibrage de la majorité des vacances sur une durée de TTE de 8h45 et par les horaires de prise et de déprise du travail de ces vacances qui permettent le respect du repos journalier légal de 11h.

Rappelons que, à la suite du passage aux 35h et suite à des négociations, les scriptes avaient obtenu une reconnaissance de la pénibilité de leur travail leur permettant des ajustements souples de leur temps de travail théorique (nous soulignons) :

« **Au moment du passage aux 35 heures, ce planning avait été négocié sans trop de difficultés parce qu'il tenait compte de la pénibilité du travail. Les horaires avaient été négociés, 8 heures 45 par jour. C'était une sorte de forfait qui faisait que l'un dans l'autre cette pénibilité était reconnue.** La souplesse aussi était reconnue et permettait de s'adapter aux aléas de l'info. Il nous est arrivé très souvent de faire 2 éditions, de cumuler 2 éditions dans la journée en cas de grosse actu, évidemment en cas de maladie, pendant les vacances, pendant les week-ends pour pallier aux déficiences. Surtout nous étions capables de répondre à un afflux d'actu important. Je pense à la guerre du Golfe, à l'Irak, etc., on a pu répondre sur le coup sans faire appel forcément à une intermittence, nous avons pu être toujours présentes » (PV du CHSCT du 13 janvier 2014, p.52)

Parmi les propositions envisagées pour réorganiser le temps de travail, notamment afin que celui-ci couvre les 35h hebdomadaires, trois options semblaient envisageables. Toutes trois étaient particulièrement craintes par les scriptes de l'ex-France 3. Soit :

- **le remaniement des vacances** : répartir le temps de travail et la charge de travail de l'actuelle vacation dite « Point-fixe » entre la vacation du JT du 12/13 d'une part et de la vacation du JT du 19/20 d'autre part.
 - Vacation JT 12/13h + Point fixe → 8h – 20h (-2h)= 10h TTE avec une amplitude journalière de 12h pris en charge par 1 scripte
- Vacation JT 19/20h + Point fixe → 10h30 - 20h30 (-1h30) = 8h30 TTE avec une amplitude journalière de 10h pris en charge par 1 scripte

Cette solution créait deux longues vacances en remplacement des trois vacances existantes dont chacune occupait une scripte différente, la scripte du Pont fixe constituant une réserve active pour les deux JT (le JT 12/13, le Point-fixe, le JT 19/20).
- **le passage à la semaine de 5 jours** de travail et non plus de quatre jours.
- **la mutualisation et/ou la mobilité France 3 - France 2** c'est-à-dire favoriser et généraliser un système déjà existant actuellement d'intervention des scriptes sur des émissions relevant d'une autre chaîne qu'il s'agisse du secteur Production ou du secteur

Rédaction (plus rare). Pour lors rares sont les scriptes, surtout à France 3, ayant accepté cette pratique : « La Direction essaye de nous mutualiser F2-F3 mais pour l'instant on intervient pas du tout à F2, jamais pour les JT et pour les émissions c'est rare mais ça arrive mais c'est sur une base volontaire » (une salariée)

C'est particulièrement la vacation du « Point fixe » qui a cristallisé le mouvement collectif des scriptes de l'ex-France 3 ayant donné lieu à l'inscription de leur situation en regard de la mise en œuvre des Accords du 28 mai 2013 à l'Ordre du jour du CHSCT du 13 janvier 2014. Ce dernier a conclu au gel de la proposition d'optimisation du planning des scriptes de France 3 et au maintien de celui-ci « tel qu'il est » à l'heure actuelle, c'est-à-dire au maintien de la vacation dite « Point-fixe » (cf. transcription des échanges, p.51 et sv.).

Reprenons donc les termes de cette proposition – la suppression et la redistribution du temps de travail que représente la vacation « Point fixe » entre les vacations des JT du 12/13 et du 19/20 – pour mieux comprendre en quoi celle-ci posait problème aux scriptes prises individuellement, aux équipes en termes d'organisation collective mais aussi à l'accomplissement pratique dans de bonnes conditions et dans un souci de qualité des émissions concernées, les journaux télévisés du midi et du soir sur France 3.

Le point V. de la *Présentation des mesures d'évolution des dispositifs de fabrication des émissions à la fabrication du Siège*, avance que :

« L'organisation des scriptes pour la fabrication des journaux nationaux de France 3, telle qu'elle existe aujourd'hui, permet de conserver la prise en charge d'une édition à l'identique de ce qu'elle est, mais également d'assurer les fonctions « point fixe » pour une édition différente de celle sur laquelle la scripte est planifiée, **moyennant quelques modifications des horaires.** » (*Point V. La planification des vacations des scriptes des journaux télévisés des éditions nationales de France 3, p.17-18*)

Derrière ces « quelques modifications horaires » se loge le travail et la vie d'hommes et de femmes et, en ce qui concerne les scriptes, de professionnelles pour qui il est très discutable de poser l'équation 1 heure de travail en JT = 1 heure de travail en Point fixe ou encore derrière un écran. La comptabilité horaire stricte – nombre d'heures de travail effectuées – souvent de mise dans les documents consultés n'est cependant pas représentative de la charge de travail réelle que représentent certaines émissions particulières denses en « directs » notamment comme c'est le cas des éditions des JT. A de nombreuses reprises les scriptes, tant de l'ex-France 3 que de l'e-France 2 ou d'autres professions ont signalé à notre attention cette variable dans la perception du travail effectué selon qu'il s'agit du regard du gestionnaire comptable « les gars du 7^{ème} », des responsables de proximité ayant, pour certains, occupés les postes dont ils ont la gestion « les gars du métier » ou non ou encore de l'agent sur son poste en charge quotidienne en temps réel du travail de scripte, de maquilleur, etc. La question de l'allongement de certaines vacations pour qu'elles correspondent à 35h théoriques ou celle de l'accolement de deux vacations pour les mêmes raisons ne tient nullement compte de ce que représentent pour les gens de métier et de terrain la charge réelle de travail que représentent 8h45 de préparation et de diffusion d'un JT.

Il s'avère que, pour le suivi de l'activité et l'absorption de la charge de travail cette vacation « Point fixe » joue un rôle conséquent dans l'organisation des équipes et du travail et permet non seulement un travail dans de bonnes conditions (gestion de la charge mentale, du stress) mais joue aussi le rôle de variable d'ajustement en cas de problème technique ou humain :

« Ils voulaient réajuster les horaires, réduire les horaires et supprimer la vacation « Point fixe ». La scripte qui faisait l'antenne doit venir en renfort pour couvrir cette vacation. Le « point fixe » permettait une élasticité, un filet de sécurité : si une était malade, en retard... La scripte du point fixe pouvait venir en renfort. Idem s'il y avait un problème en

fabrication d'un sujet il y avait la possibilité de jouer sur ce filet de sécurité ». (une salariée)

« Ce sont les directs qui sont les plus durs : un direct par jour ça suffit, c'est une énorme charge. Quand il y avait le Point fixe cela permettait de souffler. Les JT ils sont de plus en plus durs avec le changement de Régie mais on ne peut pas aller au-delà de ce qui est possible. Là les JT ils sont plus rapides, il y a beaucoup plus de sources différentes qu'avant, de nature différente... On ne peut pas tout assumer, on peut s'adapter mais y a quand même des limites. » (une salariée)

« Notre rôle aussi est de visionner et d'alerter en cas de problèmes (problèmes de format, problèmes de faux plan, etc.). C'est vraiment une fabrication intense avant même d'arriver au direct. On descend au direct avec tout le stress que ça comporte. Il faut savoir que les rythmes des journaux se sont accélérés. Les sujets sont plus courts. Il y a de plus en plus d'habillages. Il faut annoncer les sources. Il y a de plus en plus de directs, d'intervenants en plateau avec des illustrations, des chiffres, des DLS, des LSM. Tout cela fait que nous devons être très attentives. On peut considérer qu'une heure de travail de scripte compte double. » (PV du 13 janvier 2014 du CHSCT)

Ces trois citations soulignent d'une part l'intensification de la charge de travail des scriptes du fait de l'évolution technologique des activités de la Fabrication et de la Diffusion mais aussi la non reconnaissance de ce que signifie le travail de terrain en terme de rythme, de nécessité de concentration, de réactivité aux impondérables, de stress, etc. Lors de la réunion du CHSCT du 13 janvier 2014, à la suite de l'exposition par des scriptes de France 3, de leur situation en regard des nouveaux plannings, les représentants de la Médecine du travail s'exprimaient sur les effets délétères prévisibles pour la santé des salariées concernées par ces changements :

« À une époque où on avait listé les métiers qui étaient les plus à risque de façon à les surveiller. Un des métiers qui est le plus à risque en matière de stress, c'est celui de scripte dans cette maison. C'est vraiment à un fort niveau. C'était sur les anciens horaires, sur l'ancienne organisation et non pas sur la nouvelle. (...) A mon avis, il va y avoir une amplification de votre stress liée à l'accroissement de la charge de travail. (...) Si on surcharge votre métier surtout sur des horaires atypiques comme vous les décrivez, à mon avis ce sera évidemment néfaste pour votre santé et votre organisation familiale. « À la fin, ce sera aussi très délétère pour l'entreprise. »

« Le risque pour l'entreprise, c'est de se retrouver devant une multiplication des arrêts parce que à un moment donné les personnes vont craquer avec la charge, les horaires atypiques. La journée se termine assez tard et le lendemain ce n'est pas une journée de repos, c'est presque une journée de sommeil parce que vous allez devoir récupérer. Justement, il y a un grand risque d'avoir des arrêts de travail à répétition, malheureusement. » (PV CHSCT 13/01/14, p.56)

Les nouvelles grilles de vacations qui étaient proposées posaient, outre les problèmes déjà évoqués, la question des difficultés de planification comme on le montre plus bas (cf. tableau des vacations et exemples corrélés). Les modifications des durées, en temps de travail effectif, et des amplitudes journalières amène à un éventail de vacations. Loin de faciliter la planification celles-ci impose de savant calcul pour, à la fois, que chacune des scriptes planifiée hebdomadairement accomplisse bien ses 35h, ou 39h, de TTE mais aussi pour que ces heures soient réalisées dans le respect légal des 11h de repos journalier entre deux jours travaillés (finir à minuit impose ainsi une reprise a minima à 11h du matin le lendemain). Le maniement pratique de cette nouvelle grille de vacations amènerait ainsi le planificateur a jongler avec les chiffres théoriques et les contraintes légales avec soit des semaines dépassant les 35h générant des heures de récupérations soit des semaines n'atteignant pas le seuil des 35h devant donc être compensées ultérieurement à moins que le reliquat horaire soit postulé comme « sans affectation ». Dans tous les cas la complexité

des plannings hebdomadaire et/ou mensuels amènerait une moindre lisibilité pour les salariés, des difficultés dans le suivi du temps de travail et de repos et, potentiellement un sentiment d'iniquité entre les scriptes elles-mêmes au sein des équipes.

Enfin, la suppression de la vacation Point fixe posait aussi la question de l'affectation d'un surcroît horaire à des scriptes déjà planifiées sur les vacations des JT du matin ou du soir mais aussi celle du sort de la scripte anciennement en charge du Point fixe. Il s'avère que, selon les dires des salariées, aucune information concrète n'avait été délivrée à celle-ci ou à l'équipe concernant une potentielle réaffectation vers une ou des autre(s) émission(s) au moment de l'exposition du cas des scriptes de France 3 en CHSCT, le 13 janvier 2014. Dépassant le cadre de la réorganisation du temps de travail il y a là un sujet d'inquiétude plus vaste chez les scriptes de France 3 : les difficultés ou impossibilité d'évolution et de reconversion.

« On est bloquées, comment on peut évoluer à part l'ancienneté ? C'est fermé, c'est cloisonné. On ne nous fait aucune proposition, on nous pousse vers la porte. Celle qui faisait le point fixe, si la nouvelle projection avait été acceptée on lui avait rien proposé. On enlevait le Point fixe elle faisait plus ces heures mais y avait rien derrière. » (une salariée)

Cette dernière citation nous permet de revenir sur une des mesures d'ajustement du temps de travail envisagée, selon les salariées, et partiellement déjà mis en œuvre dans certains services et métiers : la « mobilité » France 2- France 3 et l'harmonisation des pratiques et des process. Sur ces différentes questions les scriptes de l'ex-France 3 émettent de fortes craintes en comparant leur rôle dans le cadre de la préparation et du suivi du conducteur lors des JT3 et celui de leurs collègues sur le même type d'émission. Les évolutions des conditions de travail viennent progressivement, selon les salariées, altérer ce qu'est le métier de scripte, particulièrement sur les JT, participe à la diminution du « sens du travail » et de la possibilité d'un travail « bien fait ». Les potentiels glissements de tâches font ainsi parti des inquiétudes latentes partagées par les scriptes des différentes chaînes :

« Nous on est d'accord pour faire évoluer le métier c'est normal mais on n'est pas d'accord pour la parcellisation, on voit ce qui s'est passé à la 2 et on ne veut pas de ça, on ne veut pas laisser glisser nos tâches vers les assistants, on veut conserver notre métier et le faire correctement... » (une salariée)

« Il y a des tensions avec les responsables des éditions, certains empiètent sur notre boulot, c'est un lieu de conflit la conférence de rédaction, ils veulent faire les conducteurs eux-mêmes, ils s'approprient notre travail. Nous, à F3, on est contre l'interchangeabilité on est fidélisé à nos émissions ». (une salariée)

1.6.2.3 Évolutions des conditions de travail et santé des salariés « scriptes »

Nous souhaiterions retenir l'attention sur différents aspects du travail et des conditions de travail actuels des scriptes de l'ex-France 3 afin que les risques psychosociaux en santé au travail soient d'une part mieux pris en compte et, d'autre part, que ceux-ci ne soient pas aggravés dans le cadre de potentielles réorganisations du temps de travail à venir.

Les salariées rencontrées ont fait état d'une évolution du métier de scripte dans un environnement caractérisé par des changements technologiques massifs les amenant à devoir être plus vigilantes, plus concentrées d'une part mais aussi à élargir leur périmètres de compétences en matière technique.

« Il faut savoir que les rythmes des journaux se sont accélérés. Les sujets sont plus courts. Il y a de plus en plus d'habillages. Il faut annoncer les sources. Il y a de plus en plus de directs, d'intervenants en plateau avec des illustrations, des chiffres, des DLS, des LSM. (...) J'ajoute à ça que nous allons être sollicitées très prochainement pour la

mise en place d'lfab qui va certainement bousculer nos habitudes. Il va falloir faire des JT à blanc, des numéros 0, des formations. Il va falloir s'adapter aux nouveaux outils. » (PV CHSCT du 13/01/14, p.53)

« Il faut avoir une disponibilité physique et mentale très grande » (une salariée)

« À F3 il n'y a pas de vérificateurs (à F2 si) c'est nous qui avons ce rôle d'alerte sur tout ce qui est plans doublés, mauvais plan, mauvaise attribution de titraille, etc.). » (une salariée)

Outre ces évolutions elles notent une augmentation sensible du rythme des JT, à une massification des flux d'informations à prendre en compte et à vérifier tout en faisant face à des requêtes à géométrie variable émanant des divers métiers avec lesquelles elles doivent collaborer dans le cadre des émissions qu'elles ont en charge (synthé, réalisateur, monteur, mixeur, chef d'édition, prompteur, journalistes entre autres). Métiers qui se fondent, pour interagir avec les scriptes sur des perceptions de leur rôle plus ou moins exactes entraînant parfois des tensions importantes.

« Nous on est en bout de chaîne, on morfle » (une salariée)

« On est dans l'entre-deux : on dépend de la technique mais on travaille avec les rédacteurs » (une salariée)

Les scriptes font face dans le quotidien sur leur lieu d'exercice à des manifestations de violence croissantes dont elles peuvent faire les frais et, comme le soulignent plusieurs d'entre elles, leur position d'entre-deux les amène à « faire éponge », métaphore dont elles usent régulièrement.

« On prend les coups de gueule surtout des rédacteurs, on est de véritables éponges à stress, on est au milieu » (une salariée)

« Ouais on est des éponges mais on n'est pas des Spontex : on n'a pas le droit au côté gratouille faut qu'on soit toutes douces, accessibles, souriantes et courtoises c'est notre rôle faut qu'on soit de bonne humeur nous » (une salariée)

Cette maîtrise de leur stress et de leurs émotions est exigée par leur métier et par la position occupées en Régie : elles se doivent de temporiser l'humeur des uns et des autres autant que la leur afin d'assurer la mise en œuvre jusqu'à son terme du conducteur en restant les garantes de sa cohérence, de sa qualité et de son orchestration millimétrée. Si elles doivent décompresser elles n'ont pas la ressource de le faire « en temps réel » de par les responsabilités qui leur incombent.

« Question de concentration, on doit rester calme, on n'est pas bichonnées, tout le monde s'en fout de nous, on n'a pas de reconnaissance : le conducteur ça n'intéresse personne » (une salariée)

C'est donc dans l'après-JT, ou l'après vacation, qu'elles « soufflent ». Aussi, accoler une vacation à une autre ou créer des vacations mixtes (enchaîner deux émissions) pourrait les mettre dans des situations périlleuses les amenant à craquer en Régie fragilisant par un effet de domino les autres salariés autant que la fabrication et la diffusion des émissions sur lesquelles elles interviennent.

« Si on a des journées qui sont à flux tendu telles qu'elles sont annoncées ici, ce sera très, très difficile pour nous. » (PV CHSCT 13/01/2014, p.53)

« On se demande comment on va gérer notre stress avec la fatigue que l'on va cumuler. C'est vraiment une question que l'on se pose. C'est vraiment le nœud du problème. Au niveau du métier, il faut savoir gérer le stress. Si nous sommes fatiguées, éreintées par des horaires qui s'alourdissent considérablement, je ne sais pas si on va pouvoir passer le cap. » (PV CHSCT 13/01/2014, p.54)

Enfin les émissions dont elles ont la charge les amène à une organisation du travail couvrant la plage horaire 8h30 – 00h30. La planification en horaires décalés entraîne de manière notable pour les salariées rencontrées :

- Une altération de la qualité du sommeil

« Les insomnies fréquentes c'est notre dénominateur commun. On est beaucoup à prendre des médicaments des vrais ou de l'homéopathie pour ça » (une salariée)

- Des prises alimentaires à des horaires atypiques et, généralement, modifiés d'une semaine à l'autre entraînant pour certaines des prises de poids.

« Quand on fait le Soir 3 on mange à 19h normalement sur le planning mais cela tombe pendant l'horaire de la Conférence de rédaction alors c'est pas possible » « Quand on fait le Soir 3 on mange à 19h normalement sur le planning mais cela tombe pendant l'horaire de la Conférence de rédaction alors c'est pas possible » (une salariée)

- Des pics de stress important

« Le stress on ne s'y habitue pas on le subit » (une salariée)

« Il y a beaucoup d'inquiétudes sur la fatigue et le stress. Beaucoup de scriptes plus âgées se demandent comment elles vont gérer le stress qui est quelque chose qui évolue avec le temps. Il devient de plus en plus difficile à gérer avec l'ancienneté. Dans notre service, il n'y a pas que des jeunes scriptes. Nous savons bien que certaines sont vieillissantes » (PV du CHSCT du 13/01/14, p.55).

- Des risques d'épuisement

« Le risque pour l'entreprise, c'est de se retrouver devant une multiplication des arrêts parce que à un moment donné les personnes vont craquer avec la charge, les horaires atypiques (...) Justement, il y a un grand risque d'avoir des arrêts de travail à répétition. » (PV du CHSCT du 13/01/14, p.56)

La question de la pénibilité du travail des scriptes et de ses conséquences, si elle est mal évaluée ou mal prise en compte, impacterait sans nul doute la capacité de ses dernières à tenir leur rôle dans le processus de fabrication et de diffusion des émissions.

Au-delà de ces éléments regardant plus particulièrement le contexte et l'activité professionnelle signalons que, d'une part l'ensemble des scriptes titulaires et la majeure partie des scriptes pigistes sont des femmes ayant charge de famille et, d'autre part, que la pyramide des âges caractérisant l'équipe des scriptes de l'ex-France 3 est singulièrement élevée. Ces deux éléments appellent à la prise en compte des effets potentiels sur l'équilibre temps de travail – temps de vie personnelle et familiale de tout changement du temps de travail. Ces salariées tiennent en effet actuellement compte dans leur organisation de vie de leur régime de travail – 35h hebdomadaire sur 4 jours – et du calibrage des journées de travail selon les deux types de vacations relevées – longues/courtes. Ces données, associées à un planning actuellement réalisé au plus près des contraintes individuelles et ajustable ainsi qu' au « filet de sécurité » que représente pour elles la vacation Point-fixe et le système de l'autoreplacement en cas de maladie (enfant, etc.) leur évite d'avoir à faire face à des injonctions contradictoires telles que choisir entre le métier ou la famille, le travail ou la santé. Dans le cadre de la prise de parole des scriptes en CHSCT, le 13 janvier 2014, l'une d'elle alertait sur les déséquilibres qu'entraîneraient les nouvelles planifications. Nous reprenons ici ses propos :

« Quand on finit à 20 heures, il faut aussi du temps pour rentrer chez soi. Pour certaines de nos collègues, il faut jusqu'à 2 heures pour pouvoir rejoindre leur domicile, il y a des embouteillages. Cela fait énormément de travail. Il y en a 6 d'entre nous qui ont des enfants en bas âge. Certains sont à la maternelle, d'autres en primaire et puis d'autres en crèche. Quand je rentre à la maison, concrètement je n'ai pas fini ma journée de

travail. Si on fait un 12/13, point fixe, 19/20, le lendemain c'est pareil, on refait une grande journée. (...) C'est aussi un planning où on voit que l'on va vivre un préjudice d'ordre de vie privée. 4 soirs dans la semaine, on va finir tard. Il y a toute une réorganisation à prendre en compte dans la vie privée et puis les conséquences financières puisqu'il faut aussi augmenter les frais de garde. Je crois que ce n'est pas sans conséquences. » (une salariée, PV CHSCT 13/01/2014, p.54)

Ajoutons encore que leurs conditions de travail sont actuellement sur un plan micro-pragmatique, dépendantes du fait qu'elles ont, à France Télévisions, un « espace à elles » où travailler dans des conditions de concentration satisfaisante, débriefer quant à leur métier, leur plannings ou à des incidents d'antenne. Ce fait mérite d'être souligné puisque des « rumeurs » quant à la disparition de ce bureau collectif des scriptes circuleraient. Rien ne vient décourager de tels « bruits de couloir » comme l'ont souligné les scriptes puisque leurs collègues de France 2 n'ont, elles, pas de lieu propre.

« on a pour l'instant un bureau qu'on partage à nous toutes, il n'y a pas de poste pour chacune, il y a 4 postes, quatre bureau accolés, c'est exigü mais on est contente d'avoir ce bureau on est à côté du PC Info on se bat pour le garder il est convoité pour les monteurs, ils voulaient en faire une salle de montage ou une salle de repos pour les monteurs. On veut garder ce bureau et rester à l'étage pour être au centre. Ils avaient aussi dans l'idée de nous déplacer au PC info mais là on serait toute la journée dans le bruit et la tension sous la lumière électrique alors qu'on a besoin de calme pour notre travail et de concentration. L'idée c'est de déplacer notre poste vers le PC Info, on sera encore plus central et plus au courant mais c'est lumière non naturelle. Mais pour l'instant on s'est battues et on nous a dit qu'on gardera le bureau... normalement c'est ça mais... . À F2, eux ils n'ont carrément pas de bureau. » (une salariée)

D'un point de vue général, la comparaison entre le fonctionnement et l'organisation actuelle du temps de travail et ce que projetait le document *Présentation des mesures d'évolution des dispositifs de fabrication des émissions à la fabrication du Siège*, peut être ainsi synthétisée :

SCRIPTES _ Vacations Ex-France 3 *				
Vacations actuelles	Planning actuel	Vacations « cibles »	Planning cible	Observations
JT3 12/13 lundi-dimanche	8h30 – 18h15 (-1h) = 8h45 TTE (1 pers) Amplitude journalière = 9h45	JT3 12/13 + Point fixe/traffic du JT 19/20 lundi-dimanche	8h – 20h (-2h) = 10h TTE Amplitude journalière = 12h	Redécoupage de la vacation. Prise de service 30 min plus tôt. Réduction de l'amplitude journalière de 45 min. Allongement de la pause de 1h décomptée du TTE. Amplitude de 12h pour 10h de TTE. Allongement du TTE de 1h15.
JT Point fixe lundi-dimanche	10h30 – 20h15 (-1h) = 8h45 TTE (1 pers) Amplitude journalière = 9h45			Suppression de cette vacation spécifique portant sur 1 pers. Création de deux vacations élargies de 10h TTE (1 pers) et de 8h30 TTE (1 pers). → 2 personnes au lieu de 3. Les effectifs diminuent.
JT3 19/20 lundi-dimanche	12h15 – 21h = 8h45 TTE (1 pers) Amplitude journalière = 8h45	JT 19/20 + Point fixe/traffic du JT 12/13 lundi-dimanche	10h30- 20h30 (-1h30) = 8h30 TTE Amplitude journalière = 10h	Redécoupage de la vacation. Prise de service 1h45 plus tôt. Fin de service 30 min plus tôt. Réduction de l'amplitude journalière de 15 min. Création d'une pause de 1h30 décomptée du TTE. Amplitude de 10h pour 8h30 de TTE. Diminution du TTE de 15 min.
JT3 Soir 3 lundi-vendredi	14h15 – 00h (-1h) = 8h45 TTE (2 pers) Amplitude journalière = 9h45	JT3 Soir 3 lundi	16h – 00h (-1h) = 7h (1 pers) Amplitude journalière = 8h	Redécoupage de cette vacation effectuée auparavant à 2 pers en 2 vacations distinctes JT Soir 3 et JT Grand Soir 3. Prise de service 1h45 plus tard. Fin de service identique. Réduction de l'amplitude journalière de 1h45. Amplitude de 8h pour 7h de TTE. Diminution du TTE de 1h45.

				→ 1 personne au lieu de 2.
JT3 Soir 3 dimanche	14h15 – 00h (-1h) = 8h45 TTE (1 pers) Amplitude journalière = 9h45	JT3 Soir 3 dimanche	16h – 00h30 (-1h) = 7h30 (1 pers) Amplitude journalière = 8h30	Prise de service 1h45 plus tard. Fin de service 30min plus tard. Réduction de l'amplitude journalière de 1h15. Amplitude de 8h30 pour 7h30 de TTE. Diminution du TTE de 1h15.
		Grand Soir 3 lundi-jeudi	14h30 – 00h (-1h)= 9h TTE (1 pers) Amplitude journalière = 10h	Ajout de cette vacation spécifique.
TLS jeudi	11h30 – 20h30 (-1h) = 8h TTE (1 pers) Amplitude journalière = 9h	TLS jeudi	10h30 – 20h30 (-2h30) = 8h TTE (1 pers) Amplitude journalière = 10h	Prise de service 1h plus tôt. Fin de service identique. Augmentation de l'amplitude journalière de 1h. Allongement de la pause de 1h30 décomptée du TTE. Amplitude de 10h pour 8h de TTE.
Mag de l'Europe	10h30 – 20h15 (-1h) = 8h45 TTE (1 pers) Amplitude journalière = 9h45			
DCDL mardi- mercredi	14h - 23h = 9h TTE (1 pers) Amplitude journalière = 9h			
Plus Belle la vie lundi-jeudi	Aucune indication horaire (1 pers)	idem	idem	
Prépa Mag Politique samedi	Aucune indication horaire (1 pers.)	idem	idem	
Thalassa lundi-	Aucune indication horaire (1 pers)	idem	idem	

vendredi				
Prépa Planning	Aucune indication horaire (1 pers)	idem	idem	La scripte qui effectue ces vacances « Planning » est au 39h/hebdo.
VACATIONS en « mobilité » vers des Émissions France 2				
Mag Bible (France 2) mardi	Aucune indication horaire (1 pers)	Mag Bible (France 2) lundi		
Thé ou Café (France 2) lundi-jeudi	Aucune indication horaire (1 pers)	idem		
		Islam (France 2) jeudi-vendredi		
		JT 13/20 (France 2) vendredi		
		C'est au programme (France 2) mercredi		

* On note par ailleurs que le « planning cible » transmis lors des entretiens par les salariées comporte des mentions différentes que celles que présentent le tableau n°4 du document *Présentation des mesures d'évolution des dispositifs de fabrication des émissions à la Fabrication siège, au service transmission et au Support et à la maintenance opérationnels de la Direction des opérations*. Pour exemple la grille des vacances « Scripte et TLS » du dit document indique une vacation Soir 3 débutant à 16h00 et finissant à 00h (sauf dimanche) entrecoupée par 1h de pause repas décomptée du TTE et une vacation Grand Soir 3 débutant à 14h30 et finissant également à 00h qui comporte elle aussi une pause repas d'une heure (cf. tableau n°4, p.18). Or, la légende qui accompagne le planning de référence transmis par les salariés lors de l'expertise et qui reprend les plages horaires et l'amplitude horaire des vacances JT/TLS, indique : Soir 3_14h30-00h00 = 8h30 et Grand Soir 3_16h-00h = 8h.

On en déduit que la vacation Soir 2 dont l'amplitude journalière est alors de 10h serait entrecoupée par une pause repas de 1h30 et que la vacation Grand Soir 3 ne comporterait pas de pause repas. En tous points, concernant ces deux vacances, les informations divergent donc du tableau n°4 du précédent document.

L'examen du planning des scriptes du 6/01/14 au 12/01/14 montre que sur trois scriptes aux 35h hebdomadaires sur 4 jours on obtient des planifications du type, pour exemple :

- la Scripte 1 a enchaîné – sur 4 jours - le JT 12/13, le JT du Soir le JT du 10/20 et le JT Point fixe. Soit 4 vacations dont le TTE est pour chacune de 8h45. Soit 35h hebdomadaires exactement. On note que l'enchaînement du JT Soir 3 qui se termine à minuit avec un autre JT est rendu possible par l'existence de plusieurs types de vacations d'une durée effective de 8h45 commençant après 11h du matin permettant d'une part le respect des 11h journalières de coupure légale entre deux jours travaillés et, d'autre part, l'accomplissement des 35h de travail hebdomadaires.
- La Scripte 8 a effectué un JT 19/20 et 3 JT Soir 3. Soit 35h hebdomadaires exactement.
- La Scripte 13 a effectué une journée de Récupération (8h45), deux JT 12/13 et un JT Soir 3. Soit 35h hebdomadaires exactement.

Si l'on reprend la planification telle qu'elle était prévue, donc avec suppression de la vacation « Point fixe » et le recalibrage des autres vacations JT existantes en durée du TTE et en amplitude horaire on note des difficultés de planning multiples :

- Si une scripte effectue un JT Soir 3 (16h – 00h = 7h TTE) elle ne peut légalement reprendre son travail le lendemain qu'à partir de 11h du matin si le délai légal entre déprise du travail et reprise de celui-ci est respecté. Or il n'existe plus de vacations JT commençant après 11h du matin sinon la vacation JT Soir 3. Ce qui amène cette scripte à enchaîner plusieurs vacations avec des couchers tardifs. À moins de faire une JSV, une vacation RECUP ou une vacation hors du périmètre des JT comme la vacation DCDL (14h – 23h = 9h TTE). Dans tous les cas les 35h hebdomadaires ne sont pas accomplies.
- Si une scripte effectue un JT 12/13 + Point fixe (8h – 20h = 10h TTE) elle peut alors enchaîner avec les autres formats de vacation existant :
 - Soit elle enchaîne avec un autre JT 12/13 + Point fixe et 2 JT 19/20 + Point fixe mais alors elle effectuera 37h de TTE.
 - Soit elle enchaîne avec 3 vacations JT 19/20 + Point fixe mais là encore elle effectuera 35h30 de TTE.
 - Soit elle couple 2 vacations JT 12/13 + Point fixe et 2 vacations Soir 3 mais elle n'effectuera alors que 34 h de TTE.

Il s'avère qu'effectuer ses 35h hebdomadaires est désormais bien plus complexe qu'auparavant en termes de planification du fait des redécoupages des vacations en termes d'amplitude horaire journalière et de durée effective de temps de travail.

À moins, comme l'ont souligné les scriptes, que le planning ne soit désormais constitué pour favoriser une mutualisation avec France 2 où des vacations – de durée variable en TTE – existent. Cependant cette solution, si toutefois elle était acceptable aux yeux des scriptes de l'ex-France 3 et envisageable au niveau des services, requerrait une période de formation conséquente. Les scriptes de l'ex-France 3 sont fort souvent spécialisées sur le suivi des JT (avec le rôle bien spécifique qui y est le leur) et non sur des émissions « Production ». Par ailleurs et comme on l'a vu plus haut les activités de « doublure » par lesquelles une scripte est formée par une autre scripte au travail spécifique que demande une nouvelle émission est un rôle peu reconnu tant sur le plan statutaire que salarial. Aussi, si la pratique devait se systématiser pour permettre cette mobilité inter-chaîne cela devrait nécessairement s'accompagner d'un conséquent effort de réflexion sur ce point notamment

1.7. Maquillage

Les maquilleurs sont en charge des présentateurs, des chroniqueurs et des invités sur l'ensemble des émissions de la Rédaction (JT) ou de la Production (ex : Télématin, Stade 2, C'est au programme, Motus, etc.). Ils prennent aussi en charge les directs lors de l' « actu chaude » (débats après le JT par exemple) et ils peuvent également intervenir hors des locaux de France Télévisions pour couvrir des événements spéciaux (Tour de France, Roland Garros par exemple). Avant de passer à l'antenne toute personne passe donc entre les mains d'un maquilleur.

Les maquilleurs sont actuellement constitués en deux pôles dont chacun est dédié aux émissions d'une antenne : France 2 ou France 3. Ils occupent des locaux séparés au sous-sol du bâtiment de FTV et y passent la très grande majorité de leurs vacances.

Les maquilleurs des deux Pôles, France 2/France 3, ont en partage leur affiliation au secteur Fabrication, des responsables de proximité ainsi qu'un certain nombre de problématiques concernant, notamment, les conditions et le temps de travail.

Dans le cadre de l'expertise, nous avons été amené à rencontrer des maquilleurs relevant de chacun des Pôles, à consulter la section traitant de l'activité de cette profession du document *Présentation des mesures d'évolution des dispositifs de fabrication des émissions à la Fabrication siège, au service transmission et au Support et à la maintenance opérationnels de la Direction des opérations* (Point iii., et Point vii) et à examiner les plannings hebdomadaires délivrés par les salariés. Enfin, la consultation du Procès-verbal du CHSCT du 11 février 2014 concernant plus particulièrement les dispositions de la Direction à l'égard des Pôles maquillage des deux chaînes.

Concernant ces dispositions notons dans l'immédiat que l'une des évolutions les plus importantes consistait à « définir un dispositif unique de maquillage pour les éditions des JT au siège de France Télévisions aussi bien au bénéfice de France 2 que de France 3. » (Point iii. *Présentation des mesures d'évolution des dispositifs de fabrication des émissions à la Fabrication siège*).

Nous proposons ci-après une description du fonctionnement actuel de chacun des deux Pôles maquillages avant d'analyser les propositions qui avaient été prévues concernant les équipes maquillages de France Télévisions. Ces mesures, comme il en a été fait mention dans le procès-verbal du 11 février 2014 du CHSCT, ont été suspendues et il a été décidé de rester à la planification et organisation des équipes de maquillages telles qu'elles le sont pour lors. Ce revirement en termes d'évolution de l'organisation du temps de travail mérite examen puisqu'il est mentionné la possibilité de formuler de nouvelles propositions du même type à l'avenir.

1.7.1. FONCTIONNEMENT FRANCE 2

L'actuel fonctionnement des maquilleurs à France 2 repose sur un principe d'organisation du temps de travail et de décompte de celui-ci : tout temps de présence est du temps de travail effectif. La pratique des pauses repas décomptées du temps de travail effectif n'existe pas actuellement.

On observe que, parmi les 6 permanents qui constituent le Pôle maquillage France 2 il existe plusieurs régimes horaire de temps de travail (5 pers. aux 35h, 1 pers. aux 39h) et une organisation selon des semaines modulées. Il existe une relative « fidélité » à des émissions ou vacances dont, notamment la « matinalière ». Le temps de travail est réalisé en 4 jours ou en 5 jours. Selon la longueur de la vacation (5h, 7h30, 8h, 9h, 10h en TTE pour exemples) il est possible de réaliser son temps de travail en 4 jours ou en 5 jours selon les combinaisons de la planification et les préférences en termes d'horaires et de pose de récupérations des salariés (ou de la Direction). Certaines émissions permettent par ailleurs de générer des

heures de récupération en raison de leur pénibilité (la « matinalière »). On se reportera, pour le détail des vacances France 2 au tableau proposé ci-après.

Les vacances des maquilleurs sont construites en prenant en compte

- en début et en fin de celles-ci 30 minutes pour la pose et la dépose de leur matériel de maquillage dans la loge qui leur est attribuée. Il en existe deux grandes (3 fauteuils chacune) et une petite dédiée aux invités « de marque » (un seul fauteuil).
- 30 minutes de coupure entre deux émissions. Les vacances actuelles des maquilleurs sont en effet construites pour couvrir plusieurs émissions (exemple : Télématin + C'est au programme + JT 13h). Les coupures ne permettent pas aux maquilleurs de réel repos en cela qu'ils n'ont pas, outre les loges maquillages, de lieu dédié contrairement à leurs collègues France 3 qui en ont une dans les étages. Aussi généralement ces temps sont utilisés quand ils sont réellement « vierge » d'activité pour un aller-retour machine à café ou l'achat d'aliments à France Télévisions avant de redescendre s'installer dans le local aveugle qui jouxte une des loges et qui sert à l'habillage de certains présentateur/chroniqueur.
- Le jalonnement lorsqu'il est mis en place – c'est actuellement le cas seulement sur la prise en charge par les maquilleurs de l'émission Télématin – prend en compte des variables pratiques concernant la durée des séquences de maquillage, le respect des règles d'hygiène, la priorisation des passages en fonction du conducteur de l'émission et l'existence de raccords pour certains chroniqueurs ou présentateurs. Ainsi chaque séquence est calibrée en durée:
 - Chroniqueuse ou présentatrice femme : 15 min
 - Chroniqueur ou présentateur homme : 10 min
 - Invité politique (homme ou femme) : 15 min
 - Démaquillage (exclusivement pour les invités) : 5 min
 - Raccord maquillage (prévu pour les femmes) : 5 min
 - Rinçage pinceaux (prévu entre chaque séquence de maquillage) : 5 min

La durée prévue pour chacune des séquences de maquillage est paramétrée pour que l'ensemble des séquences d'activités corresponde à la plage horaire de l'émission cependant cela ne correspond pas toujours au temps nécessaire, pour les maquilleurs, à la réalisation d'un travail de qualité. La durée d'un « bon » maquillage pour une femme est ainsi plutôt évaluée entre 30 et 40 minutes et, pour un homme à une vingtaine de minutes. Ces données variant selon la préconnaissance par le maquilleur du « terrain » à maquiller.

Ce dont ce jalonnement ne tient pas compte ce sont :

- Les ordres réels d'arrivée des personnes à maquiller
- Les ordres de préséance informels qui existent pour les émissions « historiques » ou les chroniqueurs et présentateurs « historiques »
- Les requêtes en termes de « raccord maquillage » émises tant par les hommes que par les femmes et le nombre de raccords réellement réalisés
- L'existence de raccord « en plateau » et non « en loge »
- L'existence d'un seul lavabo pour les rinçages pinceaux alors que certaines séquences sont prévues au même moment du jalonnement
- L'intervention sur une même séquence du jalonnement et sur une même personne à maquiller de la coiffeuse
- Les interruptions de maquillage liées à l'interpellation des personnes à maquiller par des assistants, etc., qui les amènent parfois à quitter la loge et à sortir du jalonnement.

- Les ajouts imprévus d'invités à l'émission
- Les habitudes de maquillage des chroniqueurs et présentateurs pris en charge (certains se pré-préparent pour palier à de possibles embouteillages, d'autres ont des requêtes particulières) et la préconnaissance ou non entre personne à maquiller et maquilleur qui peut impacter la durée autant que la qualité du maquillage réalisé

L'examen de l'un des jalonnements consulté, correspondant à la plage horaire 5h30 – 9h (planning maquillage Télématin), nous amène par ailleurs, une fois comparé avec l'activité de travail en temps réel à émettre un certain nombre d'alertes concernant cette outil et ce mode de planification et de gestion de l'activité.

Le jalonnement consulté est prévu pour deux maquilleurs et son examen montre l'existence de temps morts en termes d'activité de maquillage. Ainsi, pour le « maquillage 1 » des séquences vierges de 5 minutes, de 10 minutes ou d'un quart d'heure sont notées. Ces séquences sans activité correspondant une fois cumulées à 45 minutes mais leur découpage ne permet nullement de les traiter comme des pauses. Un calcul identique concernant le « maquillage 2 » montre un cumul de séquences vierges atteignant les 10 minutes sur la même plage horaires. En termes de simple jalonnement théorique ces disparités nous paraissent problématiques.

Par ailleurs l'observation du travail en temps réel montre une activité constante (sans séquence vierge) pour les deux maquilleurs de 5h30 jusqu'à 7h41 où ils bénéficient de 5 minutes de repos. L'intermède suivant n'intervenant qu'à 8h28 et dure 5 minutes aussi. Le dernier étant placé à 8h58 soit en clôture de l'émission. Ainsi les maquilleurs en charge de cette vacation auront bénéficié chacun de 10 minutes cumulées de respiration qu'ils auront passé en loge. La différence entre le suivi de l'activité en temps réel et celle qui est représentée par le document de jalonnement montre une insuffisante prise en charge des réalités du terrain, un travail pour les deux maquilleurs à flux tendu et la complexité de la mise en place de ce type d'outil d'organisation, ou de contrôle, du temps de travail. Si, théoriquement et sur le papier, le jalonnement permet de mettre en carte l'activité des maquilleurs et autorise à penser en termes d'optimisation de celle-ci il découle de l'examen du travail tel qu'il est réalisé *in situ* des conclusions différentes : la charge de travail est sous-évaluée, la priorisation des tâches impacte la qualité du « produit fini », le jalonnement introduit dans les loges un outil gestionnaire de l'activité peu opérationnel qui donne au maquilleurs l'impression d'être soit contrôlés soit de devoir jouer les gendarmes en rappelant des « ordres de passages » qu'ils ont des difficultés en l'état à faire respecter.

Au-delà de la question du jalonnement (qui ne concerne encore une fois pour lors qu'une seule émission), l'organisation actuelle du temps de travail des maquilleurs pose un certain nombre de questions.

Dont celle du nombre de maquilleur pour certaines vacations qualifiées de « lourdes ». C'est le cas de la vacation « matinalière » (Télématin/ C'est au Programme/ JT2 13h). Actuellement effectuée à deux cette vacation était, jusqu'en août 2013, prise en charge par trois maquilleurs qui intervenaient les lundi, mardi, jeudi, vendredi. Cela avait été l'objet de discussions avec les responsables du service à partir du moment où, pour le Télématin, le nombre de chroniqueur s'était accru. Ils avaient alors obtenu cette dotation d'un maquilleur supplémentaire sur cette vacation du matin. Mais très rapidement « ils ont tout retiré » et depuis la vacation est effectuée à 2 personnes.

Question du planning actuel avec des vacations lourdes et « matinalières » où, qui plus est, les temps de pause sont difficiles à prendre. Il avait été question à un moment d'adjoindre un 3^{ème} maquilleur.

La question des pauses et des pauses déjeuner (qui, à France 2, ne sont pas décomptées du temps de travail selon les plannings consultés et les grilles horaire de vacation du document Projet) est problématique pour plusieurs raisons :

- Des vacations où le maquilleur est seul
- Des vacations où les maquilleurs interviennent en binômes mais dont l'heure de déprise est différente et intervient durant les horaires – classiques – du déjeuner.
- Des changements de loge de maquillage entre les deux émissions du matin (Télématin et C'est au programme) et l'émission de milieu de journée (JT2 13h) qui requiert un enlèvement du matériel de maquillage dans la première loge et une réinstallation de celui-ci dans la seconde en tenant compte des délais impartis afin de gérer le jalonnement des séquences de maquillage (commencer et terminer l'enlèvement du matériel de maquillage sans impacter le jalonnement des premières émissions et finir l'installation avant l'arrivée des premières personnes à maquiller pour le jalonnement suivant). Normalement un délai est prévu entre deux émissions pour se faire et constitue par ailleurs un temps de pause. Dans les faits la gestion du déplacement d'une loge à une autre, ou de la loge à un plateau JT s'effectue en décalé et souvent dans l'urgence tant pour le premier maquilleur que pour le second et empiète sur les possibilités d'effectuer une pause ou une pause déjeuner pour les deux intervenants. Celle-ci en l'occurrence consiste généralement en un sandwich pris dans la loge bien que manger en loge ne soit pas autorisé. Mais les contraintes de production de certaines vacations imposent aux salariés de prioriser l'activité sur leur temps de pause afin d'éviter la création d'« embouteillages » en termes de personnes à maquiller ou une réduction des temps de maquillage des présentateurs/chroniqueurs se répercutant sur la qualité de leur travail et sur l'ambiance de travail. Les pauses impraticables (tant celle du repas que les autres) entraînent une fatigue et une fatigabilité accrue en fin de vacation.

Précisons par ailleurs que la pénibilité des conditions de travail, en dehors de la question du temps de travail : les loges des maquilleurs sont situées en sous-sol du bâtiment de France Télévisions dans des locaux aveugles (lumière et air naturel absent), les loges sont équipées d'un système d'aération et de climatisation qui posent, pour certains maquilleurs des problèmes oculaires et respiratoires. Le travail effectué l'est avec des contraintes posturales fortes : les maquilleurs sont en permanence debout et en situation de piétinement. Les contraintes de production, le rythme imposé aux différentes séquences d'activités de maquillage et leur enchaînement, produisent d'une part des pics de stress aggravé par l'injonction paradoxale : faire vite et dans le respect des temps impartis tout en soignant son travail et en répondant aux requêtes de leurs publics. Publics eux-mêmes soumis au stress du passage à l'antenne. Par ailleurs les loges sont fortement exposées à des nuisances sonores : le bruit du séchoir des coiffeurs se conjugue au à celui émis, pourtant à bas volume, des postes de Télévisions placés dans les loges. Ceux-ci permettent aux maquilleurs une vigilance quant à l'avancement du conducteur et aux priorités des personnes à maquiller mais favorisent le contrôle et la réactivité quant à la nécessité d'un raccord maquillage en plateau selon les « résultats » du passage à l'antenne des personnes maquillées. Enfin, les loges sont ouvertes sur les couloirs près des plateaux et deviennent souvent des lieux de passage ou de stationnement des chroniqueurs, assistants, présentateurs, etc., entre deux séquences à l'antenne.

On note par ailleurs, à la suite des rencontres avec les maquilleurs et plus particulièrement à France 2, que la question de l'ambiance de travail est problématique sur certaines émissions. Elle s'est sensiblement dégradée ces dernières années. Les maquilleurs soulignent que, en loge, ils font face à beaucoup de violences verbales, celles-ci ne les concernant pas forcément directement. La loge des maquilleurs étant un lieu de passage entre deux émissions ou entre deux séquences de passage à l'antenne elle est investie comme un défouloir des tensions des chroniqueurs, des présentateurs mais aussi d'autres

professionnels contribuant aux émissions. C'est un lieu où l'on se plaint et où l'on s'attend, dans le même temps, à ce que le maquilleur soit à l'écoute et en empathie, qu'il prenne soin au sens esthétique et psychologique de l'estime de soi de chacun. Les maquilleurs notent ainsi : « ils passent leur mauvaise humeur sur nous », « ils déversent leurs histoires », « le matin c'est à nous de les mettre de bonne humeur », « certains se croient tout permis », « il y a certains présentateurs détestables, pernicious, sexistes », « il y en a certains qui viennent déverser leurs histoires de cul le matin ou qui ont besoin qu'on les écoute et qu'on rentre dans leur jeu sinon ils sont exécrables ». La gestion « humaine » du public auquel les maquilleurs ont à faire au quotidien engage de la fatigue mentale supplémentaire de leur part et exige une maîtrise d'eux-mêmes importante sur le plan émotionnel.

1.7.2. FONCTIONNEMENT FRANCE 3

L'équipe de maquillage France 3 est constituée par 6 permanents à F3 assistés régulièrement par des non titulaires au nombre de 4 intervenant de manière régulière, entre autres, sur de courtes vacances (Assemblée Nationale en extérieur, 6h TTE) que fuient les permanents car cela leur imposerait des semaines de 5 jours pour accomplir leur temps de travail, sur des moments de rush ponctuels (enregistrement mensuel de Motus) ou encore lors d'évènements spéciaux (Élections municipales pour exemple). Ce volant de non titulaires constitue donc une réserve en termes de ressources humaines permettant des ajustements de planning mais aussi une relative maîtrise du morcellement des semaines par des jours travaillés soit très longs soit très courts.

À France 3 les permanents sont tous, à l'exception d'une maquilleuse qui est à mi-temps, aux 39h hebdomadaires harmonisées sur plusieurs semaines (certaines semaines à 40h, d'autres à 39h). La répartition du temps de travail s'organise autour de semaines composées, habituellement, de 2 « grandes journées » et de 2 « petites journées »²⁶. Cela revient, dans tous les cas, à effectuer 4 journées de travail avec des arrêts de travail à 00h00 ou 00h30 ce qui est très pesant pour la vie familiale comme l'ont souligné les maquilleurs. Ainsi la vacation Motus, qui n'est enregistrée qu'une fois par mois représente l'une des rares vacances permettant de dégager d'une part un temps de travail effectif conséquent (8h TTE) tout en finissant à un horaire permettant une vraie soirée en dehors des jours de récupération ou du jour de repos hebdomadaire : « *c'est une vacation formidable, on se bat tous pour la faire. Finir à 19h c'est un luxe* » (un salarié).

Contrairement à leurs collègues de France 2, les maquilleurs de ce Pôle ne sont pas « fidélisés » sur une vacation ou une émission. Par ailleurs si la plus grosse charge de l'activité de maquilleur à France 2 pèse sur les matinées et le milieu de journée à France 3 ce sont plutôt les après-midi et les soirées qui représentent une conséquente part des vacances et des moments de « rush ». C'est le cas par exemple des vacances qui concernent :

Le Grand Soir 3 : « tout le monde arrive en même temps vers 22h, 22h30, problème de gestion du temps » (un salarié)

Motus : « on doit maquiller les 3 présentateurs mais aussi une quarantaine d'invités à la chaîne. » (un salarié)

Les vacances sont, pour un certain nombre d'entre elles, composées avec des pauses repas décomptées du temps de travail effectif. Cette pause repas, lorsqu'il y en a une, représente 1h ou 1h30 en semaine ou 2h30 les vendredi-samedi-dimanche. En cela l'organisation du travail et le décompte du temps de travail diffère de celui qui a cours à France 2. Ces pauses

²⁶ On se reportera, pour le détail des vacances France 3 au tableau proposé ci-après.

repas interviennent sur des vacances dont l'amplitude horaire est longue : 8h ou 14h d'amplitude journalière et amène les salariés à une déprise du travail à 00h ou 00h30.

Sur ce point les maquilleurs de France 3 s'interrogent sur la reconnaissance de la pénibilité de leurs vacances en comparaison de certains « acquis » des salariés de France 2. Historiquement les vacances dites « matinales » (Télématin...) génèrent non seulement des compensations financières ou horaires à partir d'un certain nombre d'occurrences de cette vacation dans la planification d'un salarié mais elles tombent aussi sous le coup de la compensation des heures de travail effectuées entre 5h et 7h du matin. Or, les salariés de France 3 de leur côté ont une fréquence importante de planification de vacances avec des déprises du travail à minuit ou au-delà avec, certes, des compensations financières ou horaires pour leurs heures dites « travail de nuit » mais ils n'obtiennent aucun bonus qu'ils fassent cinq, dix ou plus de vacances de ce type par mois.

Par contre, et toujours sur la question de la pénibilité, les maquilleurs de France 3 partagent en partie avec leurs collègues de France 2 des conditions de travail problématiques en termes de santé : *« Ce qui est difficile c'est le manque de lumière naturelle, d'air naturel. On a des problèmes de bronches et puis c'est fatiguant pour nous. On a une salle de repos aux étages mais la fenêtre n'ouvre pas alors moi je n'y vais jamais. »* (un salarié). Concernant ces éléments ils posent la question de l'équité de traitement concernant la reconnaissance de la pénibilité qu'entraîne la réalisation de leur travail en sous-sol (air/ lumière artificiels) puisque, selon eux il fut un temps où « tous les techniciens de F3 avaient une prime pénibilité » liée à ces aspects sauf les maquilleurs. Depuis, cette prime a été fondue dans les salaires la rendant désormais indisponible pour eux.

Concernant toujours les conditions de travail, les maquilleurs du Pôle France 3 semblent cependant moins exposés en termes de difficulté à prendre leurs pauses ou pauses repas ainsi qu'en termes d'exposition à des violences verbales.

Enfin, un dernier point concernant le fonctionnement actuel du travail des maquilleurs de France 2 que de France 3 et, tout particulièrement, les non permanents, concerne le matériel utile au travail des maquilleurs. Il s'agit notamment de la question du taux et mode de défraiement du renouvellement des produits de maquillage. La participation de France Télévisions à ces frais correspondrait ainsi à 12 euros hebdomadaires/maquilleur en fonction des vacances effectuées.

- Ce défraiement serait intégré à leur rémunération ce qui entraîne leur prise en compte dans les montants impactés par les impôts sur le revenu. Or les salariés ont des situations familiales différenciées entraînant des disparités salariales selon le nombre de part du quotient familial de chaque foyer.
- Ce montant de 12 euros ne permettrait pas de couvrir les frais engagés pour l'achat du matériel de maquillage ou requerrait des choix de produits de basse qualité alors même que par leur métier, leur souci du travail bien fait et les exigences spécifiques de leurs publics ils sont amenés à sélectionner des gammes de produits particulières.

Ce dernier aspect fait écho aux propos des maquilleurs concernant les effets sur leur travail des évolutions technologiques et notamment le passage de plus en plus généralisé à une diffusion des émissions en Haute Définition. Si ces caractéristiques techniques entraînent un gain qualité appréciable pour certains professionnels et pour les téléspectateurs, cela engage pour le maquilleur un travail plus spécifique aux détails esthétiques lors du premier maquillage et de plus fréquents raccords notamment pour les publics qui occupent un rôle les mettant en premier ou en gros plan (portrait). La HD imposerait un maquillage « plus fin » et des raccords maquillage plus fréquents car elle entraînerait accentuerait la visibilité des détails et défauts esthétiques, etc., auxquels les chroniqueurs, présentateurs et téléspectateurs sont sensibles. Le sentiment du travail bien fait pour le maquilleur dépendant autant de ce que ces publics lui renvoient sur ses réalisations que des jugements

professionnels que lui-même est amené à porter sur le travail qu'il réalise. La diminution du temps de maquillage par personne joue ici un rôle conséquent.

1.7.3. REVIREMENT DANS L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL : L'ABANDON DU « DISPOSITIF UNIQUE DE MAQUILLAGE »

Les salariés rencontrés font état, des inquiétudes et rumeurs ayant accompagné la proposition du projet de réunification sous un même dispositif des équipes des Pôles maquillage France 2 et France 3 afin de créer ce qu'ils qualifient d'un « libre-service maquillage ». Un faisceau de questions émerge lors de l'entretien concernant les possibilités d'une mutualisation élargie des services maquillages :

« Est-ce qu'on va nous faire glisser vers une prise en charge d'émissions F2 ? Les cadres F3 qui partagent les mêmes horaires que les nôtres glissent déjà vers F2 selon les besoins, est-ce que c'est ce qui va aussi se passer avec nous ? Jusque-là c'est pas glissant mais... » (un salarié)

Les salariés évoquent, à l'endroit de ce projet plusieurs craintes :

- L'allongement global du temps de travail et du temps de présence à France Télévisions
- L'obligation, pour accomplir son temps de travail, de passer à une semaine de cinq jours de par la création de nouvelles vacances plus courtes en TTE (5 heures notamment).
- L'accroissement de la charge de travail, les modalités de suivi et de répartition de celle-ci
- L'émergence de tensions entre maquilleurs des deux anciens pôles mais aussi entre maquilleurs et chroniqueurs/présentateurs du fait des difficultés à modifier le système d'habitudes et de préférences qui s'est établi, dans la longue durée, entre certains maquilleurs et les collaborateurs à certaines émissions.

« ce serait une très mauvaise idée il y aurait des préférences de certains pour certains maquilleurs, certains seraient surbookés d'autre non, ça créerait des tensions entre nous et avec les chroniqueurs » « comment seraient comptabilisés qui fait quelle émission, quelles personnes et puis la charge entre une émission et une autre n'est pas la même. Là c'est compté en vacation, c'est que les vacances qui comptent si elles sont longues ou pas en nombre d'heure mais ça dit pas la charge » (un salarié)

- Enfin, de la part des maquilleurs non permanents les craintes vont à la réduction de leurs heures de travail comme cela semble déjà avoir été le cas les années passées.

Examinons ce que le document *Présentation des mesures d'évolution des dispositifs de fabrication des émissions à la Fabrication siège* proposait afin d'éclairer la logique entendant restructurer l'organisation du temps de travail des maquilleurs et leurs services. Soit, au Point iii., du dit document :

« (...) **définir un dispositif unique de maquillage pour les éditions des JT au siège de France Télévisions aussi bien au bénéfice de France 2 que de France 3.** Les vacances actuelles des maquilleurs prévoient entre 11h30 et 13h00 la présence de trois maquilleurs coté France 2 afin d'assurer le maquillage du présentateur de la météo F2, du JT de 13h, des journalistes et des invités intervenant dans cette édition et dans les 5DM, et un maquilleur pour le 20h. Parallèlement, coté France 3, une maquilleuse assure le maquillage du présentateur de la météo F3 et des éditions 12/13, 19/20 et Soir 3 ou Grand soir 3 ainsi que les journalistes et invités des éditions avec l'appui d'un maquilleur supplémentaire pour le Grand soir 3. Cette organisation permet aujourd'hui de faire face à des pics d'activité lorsque trop de personnes se présentent spontanément en même temps pour se faire maquiller. Toutefois, définir un jalonnement pour le maquillage, mis en place par l'info selon ses contraintes, ménageant des intervalles pour chacun, améliorerait les conditions de maquillage qui seraient plus sereines. Une loge serait dédiée au maquillage des

présentateurs météo et des présentateurs des éditions et une autre loge servirait au maquillage des chroniqueurs et des invités des JT. »

Relevons et discutons certains des éléments importants de la proposition :

- Mettre en place un « dispositif unique »
- Optimiser la masse salariale soit le nombre de maquilleurs présents sur une journée/sur une même plage horaire, etc.
- Mettre en place un « jalonnement », outil opérationnel qui serait établi et suivi journalièrement par l'Info. On a vu plus haut (fonctionnement actuel France 2) que le jalonnement a pu être mis en place sur certaines éditions mais que ce système ne tient pas compte de certains paramètres de l'activité de maquillage ou de l'enchaînement des émissions pour un même maquilleur.
- Améliorer les « conditions de maquillage ». On a pu noter que les améliorations à apporter, sur ce plan, étaient loin de ne relever qu'une question de gestion du « flux » du public à prendre en charge par les maquilleurs. Par ailleurs allouer à un ou deux maquilleurs un nombre d'émission croissant dont certaines seraient de nouveaux terrains d'exercice nécessiterait une période d'adaptation conséquente.
- Distinguer les populations non pas en fonction de leur affiliation à des émissions ou à des entités telles que France 2/ France 3, mais en fonction des secteurs organisationnels (et budgétaires) desquels ils dépendent et/ou de leur appartenance ou non à France Télévisions. Ainsi s'ils relèvent de l'Information (éditions des différents JT, bulletins météo) ils seraient dirigés vers une loge tandis que s'ils relèvent du secteur Production (C'est au programme, Télématin, etc.) ils seraient aiguillés vers une autre loge. Quant aux invités des JT ils seraient dédiés à la loge affiliée au secteur Production. Dans les faits d'un côté il y aurait les journalistes exerçant sur les JT et, de l'autre les journalistes exerçant en tant que chroniqueurs dans des émissions et les « hors FTV » (invités). Cette répartition ne sera pas sans susciter des interprétations quant à la différence de traitements de « ceux des JT » et « ceux des productions » se répercutant, à termes, sur les maquilleurs qui prennent en charge les uns plutôt que les autres.

Notons aussi que le dispositif unique tel qu'il avait été pensé et proposé ne répertoriait dans la grille horaire de vacation « cible » qu'une partie des activités des Pôles de maquillage actuels. Seule l'activité liées aux éditions des JT2 et des JT3, aux bulletins météo et à quelques émissions, relevant plus particulièrement de France 2 (Télématin, Stade 2, CAP, CSOJ, Religieuses pour exemple) sont prises en compte. Cette incomplète programmation de la charge de travail des maquilleurs sur la grille horaire prévisionnelle pose une triple question. Ce d'autant que, comme il est noté dans le document programmatique (Point iii.), la planification proposée est établie en tenant compte des 12 maquilleurs permanents à FTV:

- La grille horaire des vacances des autres émissions (Motus, Assemblée Nationale, Cribles, Mots croisés, C'est direct pour exemples) restait-elle identique ou était-elle modifiée ? Et si elle était modifiée en quoi consistaient les changements (pauses repas, amplitude, TTE) ?
- Comment était prévue l'organisation des maquilleurs prenant en charge ces émissions et s'agissait-il de permanents ou d'intermittents ?
- Comment ce résidu d'émissions – invisible dans la planification prévisionnelle – s'articulait avec le fonctionnement en « dispositif unique » ? Est-ce que deux modes de fonctionnement continuaient de se côtoyer : un dispositif unique pour un bloc d'activité et, pour le second, un fonctionnement sur le modèle pôle France 2/pôle France 3 ? En l'occurrence ce sont essentiellement des émissions France 3 qui semblent avoir été laissées de côté.

- Quels étaient les locaux prévus pour la prise en charge du public de ces émissions et des maquilleurs concernés ?

Actuellement l'ensemble des émissions des deux antennes (Rédaction/Production) occupe 12 maquilleurs permanents mais aussi une dizaine de maquilleurs employés régulièrement en CDD effectuant soit de courtes vacations (5 h sur une semaine) soit de plus longues (15h, 23h sur une semaine). Ce volet d'intermittents permet non seulement de venir en appui sur certaines émissions régulières (Stade 2, Mots croisés, Télématin, Motus, DCDL, JT) mais constitue aussi une variable d'ajustement pour ce qui concerne les prises de congés, les récupérations ou les imprévus d'autant que tous les permanents ne sont pas au même régime horaire de travail (35h, 39h et mi-temps).

La planification proposée pose donc la question du devenir à terme de ces maquilleurs non titulaires qui sont pour beaucoup, des collaborateurs réguliers aux activités de FTV. Elle pose également celle de l'accroissement des contraintes pesant sur la pose des congés et des récupérations des permanents si une organisation telle que le dispositif unique était mise en place en ne tenant compte que des permanents sans établir un « filet de sécurité » suffisant pour faire face à des pics d'activités, des problèmes organisationnels ou humains. On souhaite rappeler, encore une fois, que la pyramide des âges des salariés permanents de France Télévisions, est élevée ce qui constitue un facteur de risque en santé au travail important si les conditions d'activité des salariés se dégradent.

Le dispositif unique proposait de conjointement, sur une vacation, une pluralité d'émissions le plus souvent assuré par un seul maquilleur. Pour ce qu'on a pu en voir dans les loges de maquillage actuelles, sur les deux chaînes, des téléviseurs sont présents et consultés très régulièrement par les salariés tant par les personnes qui sont en cours de maquillage (présentateur, chroniqueur) que par les maquilleurs eux-mêmes. Ces téléviseurs permettent un suivi en temps réel de l'activité enregistrée et diffusée et permet de s'assurer du timing qui reste avant le passage à l'antenne des chroniqueurs/présentateurs que d'avoir un retour immédiat sur le « produit fini » : la personne maquillée à l'écran. On a pu observer ainsi des maquilleurs quittant leur loge pour aller faire une retouche d'urgence en plateau. Les maquilleurs sont ainsi tendus entre deux foyers d'attention : d'une part sur ce qui se déroule en loge et sur le respect du jalonnement à suivre (quand il y en a un et sur le conducteur sinon) et, d'autre part sur ce qui est diffusé à l'écran afin de se rendre disponible selon les nécessités de retouche hors loge. Ceci impose une charge mentale importante, une grande concentration et vigilance ainsi qu'une réactivité immédiate pour répondre aux nécessités de la production d'un produit de qualité dans les meilleurs délais. On note par ailleurs qu'en terme de stratégies « gain de temps », outre la pratique de rogner sur les pauses et pauses repas, certains maquilleurs usent de produits de nettoyage « à sec » pour leurs pinceaux de maquillage afin de s'éviter des allers-venant dans la loge et les embouteillages devant l'unique lavabo de certaines loges sans enfreindre les règles d'hygiène encadrant leur pratique professionnelle. Placer ces maquilleurs dans des plannings où ils auront à assurer le suivi de plusieurs émissions diffusées sur les deux antennes à des horaires superposés suppose une plus grande concentration et disponibilité quand il s'agira d'intervenir en plateau sans créer des files d'attente et des mécontents en loge. Si du moins il est encore requis des maquilleurs d'effectuer un « suivi qualité » en dehors des loges. La charge de travail telle qu'elle s'organise quotidiennement et la réalisation de maquillages présentables à l'antenne exigera, si le dispositif unique était mis en place, un recalibrage très conséquent des besoins en nombre de maquilleurs, en locaux d'accueil, en conditions pratiques de travail et une meilleure reconnaissance de l'ensemble de ces contraintes et de la pénibilité du métier.

On ne saurait que trop conseiller, par ailleurs, un suivi particulièrement pointilleux des risques en santé pour ces salariés en termes d'effets à court et moyen termes des conséquences propres à l'exposition importante au stress et à des horaires décalés

notamment sur l'augmentation des situations d'épuisement physique et mental, sur la dégradation de la qualité du sommeil et de l'alimentation. Enfin les modifications apportées à la planification des agents aurait, du moins telle qu'elle était prévue, des effets délétères sur le rapport entre temps de travail et l'organisation et la qualité de la vie familiale. Enfin, le sentiment du travail bien fait, qui semble déjà bien atteint chez certains maquilleurs, risque de s'accroître si les réorganisations de l'activité de maquillage entraînent encore une diminution du temps imparti pour chaque prise en charge de présentateur/chroniqueur.

Tableau comparatif des vacances actuelles des Pôles Maquillage France 2 et France 3

MAQUILLEURS France 2			OBSERVATIONS	MAQUILLEURS France 3			OBSERVATIONS
Jours	Vacations actuelles	Planning actuel		Jours	Vacations actuelles	Planning actuel	
Lundi-vendredi	TV Matin CAP Météo 2 + Pour 1 poste : JT2 13h	5h – 12h30 = 7h30 TTE (1 pers) Amplitude journalière = 7h30 ET 5h – 13h = 8h TTE (1 pers) Amplitude journalière = 8h	-Pénibilité lié aux horaires matinaliers -Forte charge de travail/Rythme - Pas de pause-repas prévue & impossibilité pratique de faire des pauses -Pénibilité liée aux conditions de travail : local en sous-sol/aveugle Mais TTE = Amplitude horaire Vacation qui génère des récupérations	Lundi-jeudi	Météo 3 matin JT3 12/13h InterJT Météo 3 soir JT3 19/20h Grand Soir 3	10h30 – 00h (-1h) = 13h TTE (1 pers) Amplitude horaire = 14h	→Pénibilité liée à la longueur de la vacation tant en TTE qu'en amplitude horaire -Pénibilité liée aux conditions de travail : sous-sol/local aveugle -Pénibilité liée aux horaires nocturnes Mais -Possibilité de faire des pauses -Pause repas prévue (décomptée du TTE)
	JT2 13h JT2 20h InterJT	12h – 21h = 9h TTE (1 pers) Amplitude journalière = 9h			Grand Soir exclusivement	16h30 – 00h30 = 8h TTE (1 pers) Amplitude horaire = 8h	
Samedi -Dimanche	Météo F2 JT2 13h JT2 20h InterJT	11h – 21h = 10h TTE (1 pers) Amplitude journalière = 10h	→ Temps de présence = Temps de travail effectif	samedi	Météo 3 matin JT3 12/13h InterJT Météo 3 soir JT3 19/20h Grand Soir 3	10h00 - 00h30 (-2h30) = 11h30 TTE (1 pers) Amplitude journalière = 14h	→Pénibilité liée à la longueur de la vacation en amplitude horaire -horaires nocturnes -conditions travail (sous-sol...) -Pause-repas décomptée du TTE longue (2H30)
	Stade 2	15h -20h = 5h TTE (1 pers)			Vendredi dimanche	Vacation courte nécessitant une combinaison pour couvrir le temps de travail des permanents	

Autres	<p>Parmi les autres vacances non prises en compte dans le document prévisionnel on note les vacances suivantes dont les plages horaires sont indicatives car elles peuvent varier selon qu'il s'agit d'un maquilleur venant « en renfort » ou de vacation cumulant plusieurs émissions :</p> <p>Mots croisés 20h -1h = 5 h TTE (3 ou 4 pers) Toute une Histoire 10h30 – 21h = 11h TTE (3 pers)</p> <p>→ Ces vacances sont souvent prises en charge par ou avec le soutien des non permanents.</p>	Autres	<p>Parmi les autres vacances non prises en compte dans le document prévisionnel on note les vacances suivantes dont les plages horaires sont indicatives car elles peuvent varier selon qu'il s'agit d'un maquilleur venant « en renfort » ou de vacation cumulant plusieurs émissions :</p> <p>Motus (mensuel) 10h – 19h (-1h) = 8h TTE (3 ou 4 pers.) Assemblée Nationale 12h – 18h = 6h TTE (1 pers) Cribles 13h – 21h = 8h TTE (1 pers) DCDL</p> <p>→ Ces vacances sont souvent prises en charge par ou avec le soutien des non permanents.</p>
--------	--	--------	---

Tableau récapitulatif des propositions d'optimisation des activités Maquillage à France Télévisions

DISPOSITIF UNIQUE MAQUILLEURS France 2 et France 3			
Cf. tableau 3 du document <i>Présentation des mesures d'évolution des dispositifs de fabrication des émissions à la Fabrication siège</i>			
Jours	Vacations « cibles »	Planning « cible »	Observations par rapport aux actuelles planifications
Lundi - vendredi	Télématin CAP Météos F2 et F3 + JT2 13h pour certains postes	5h – 13h = 8h TTE (1 pers) ET (1 pers) 5h – 14h = 9h TTE → Amplitude journalière = 8h ou 9h	<p style="text-align: center;"><u>France 2</u></p> → Allongement de la plage horaire couverte par l'une et l'autre des vacances. Actuel 5h-13 = Projeté 5h-14h → Gain en TTE : + 30 min à 1h selon les maquilleurs → Ajout d'une charge de travail + 1 émission → Nbr de maquilleur identique pour une charge augmentée et une longueur de vacation étendue <p style="text-align: center;"><u>France 3</u></p> → Apparition des heures matinales travaillées (prise du travail à 5h) → Prise en charge d'émissions nouvelles
	JT3 12/13h	11h30 – 00h (-2h30) = 10h TTE (1 pers)	<p style="text-align: center;"><u>France 2</u></p> → Allongement de la plage horaire couverte. Actuel 12h-21h/ Projeté 11h30-00h → Création d'une vacation dont l'amplitude horaire est inhabituelle : 12h30 → Introduction d'une pause-repas INEXISTANT à France 2 (maquillage) → Pause repas longue – 2h30 – décomptée du TTE qui peut être placée en horaires décalés

	<p>JT2 13h Inter-JT JT3 19/10h JT2 20h Soir3/Grand Soir3</p>	<p>→ Amplitude journalière = 12h30</p> <p>Avec</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pause-repas : 13h30 - 16h <p>OU</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pause-repas: 16h30 - 19h 	<p>→ Prise en charge d'émissions nouvelles (JT3)</p> <p>→ Nbr. de maquilleur identique pour une charge augmentée et une longueur de vacation étendue</p> <p>→ Apparition des heures nocturnes travaillées (déprise du travail à 00h)</p> <p style="text-align: center;"><u>France 3</u></p> <p>→ Apparition d'une vacation supplémentaire avec une longue pause repas (mais déjà pratiquée)</p> <p>→ Prise en charge d'émissions nouvelles</p> <p>→ Nbr. de maquilleur équivalent pour une charge de travail augmentée</p>
	<p>Grand Soir3 CSOJ</p> <p>+ renfort pour :</p> <p>Météos F2 et F3 JT3 19/20h et JT2 20h</p>	<p>16h – 00h (-1h) = 7h TTE (1 pers)</p> <p>Amplitude journalière = 8h</p>	<p style="text-align: center;"><u>France 2</u></p> <p>→ Allongement de la plage horaire couverte.</p> <p>→ Introduction d'une pause-repas INEXISTANT à France 2 (maquillage)</p> <p>→ Apparition des heures nocturnes travaillées (déprise du travail à 00h)</p>
Samedi - dimanche	<p>TLM JT (samedi) / Religieuses (dimanche)</p> <p>Météos F2 et F3 JT3 12/13h JT2 13h</p>	<p>Samedi (1 pers) 5h30 -14h (-1h30) = 7h TTE Amplitude journalière = 8h30</p>	<p style="text-align: center;"><u>France 2</u></p> <p>→ Introduction d'une pause-repas INEXISTANT à France 2 (maquillage)</p> <p>→ Introduction de pause-repas longues – 2h30 – le we aussi</p> <p>→ Apparition des heures nocturnes travaillées le we (déprise à 00h ou 00h30)</p> <p>→ Apparition de vacation « légère » en TTE (5h30)</p> <p>→ Nbr. de maquilleur identique pour une charge de travail augmentée</p> <p style="text-align: center;"><u>France 3</u></p> <p>→ Apparition de vacation « courtes » en amplitude journalière mais aussi légères en nbr heures de TTE</p> <p>→ Prise en charge d'émissions nouvelles</p> <p>→ Apparition des heures matinales travaillées le we (prise du travail à 5h30 et 7h)</p> <p>→ Suppression de la vacation « lourde » de 14h d'amplitude journalière</p> <p style="text-align: center;"><u>Pour France 2 et France 3</u></p> <p>→ Risque de multiplication du « morcellement horaire » des we.</p> <p>→ Intensification du travail : charge accrue en nombre d'émissions dont certaines</p>
		<p>Dimanche (1 pers) 7h – 14h (-1h30) = 5h30 Amplitude journalière = 7h</p>	
	<p>JT3 12/13h JT2 13h Météos F2 et F3 JT3 19/20h JT2 20h</p>	<p>Samedi (1 pers) 12h – 00h (-2h30) = 9h30 TTE Amplitude journalière = 12h</p>	

	JT3 Soir 3	Dimanche (1 pers) 12h – 00h30 (-2h30) = 10h TTE Amplitude journalière = 12h30	sont nouvelles →Risque de surcharge des « anciens maquilleurs » affectés sur certaines émissions par rapport aux « nouveaux » (poids des habitudes et des relations). →Risque d'accroissement du nombre de jours travaillés hebdomadairement (semaine de 4 jours →fréquence accrue de semaine de 5 jours)
	Stade 2 + renfort pour JT3 19/20h JT2 20h et JT3 Soir 3	16h – 00h (-1h) = 7h00 TTE (1 pers) Amplitude journalière = 8h00	+ Comment et par qui sont pris en charge les actuelles émissions non spécifiées dans cette grille de vacation : Motus, Assemblée Nationale, Cribles par ex. ? →celles-ci resteront-elles à la charge des maquilleurs spécifiques à chaque chaîne donc « hors dispositif unique » ? →celles-ci seront-elles prises en charge par les actuels maquilleurs non titulaires des 2 Pôles France 2 / France 3 ? →celles-ci seront-elles prises en charge dans les mêmes locaux ? dans d'autres ?

1.8. OPV

1.8.1. FONCTIONNEMENTS ACTUELS

Selon les plannings actuels, le service regroupe 31 OPV, 15 ex-France 2 et 16 ex-France 3 (le planning cible transmis par la Direction regroupant les deux ex-entités mentionne 32 OPV, hors intermittents). Les OPV ex-France 2 travaillent en 35h sur 4 jours. Les OPV ex-France 3 travaillent soit en 39h (avec 22 RTT), soit en 35h. Lors du passage aux 35h, les OPV ont acquis le droit de travailler 4 jours par semaine, et ne peuvent jusqu'à aujourd'hui effectuer des vacances inférieures à 8h TTE par jour. Certains peuvent, à l'heure actuelle, réaliser leur temps de travail hebdomadaire en 3 jours, s'ils sont planifiés sur des vacances de 12h TTE.

Leur métier est traversé par des évolutions technologiques importantes et une multiplication des types de caméras : les caméras lourdes, gros plan, les caméras déportées, hydrauliques et télescopiques, les caméras mobile télécommandées (Junior, Buggy), les caméras robotisées et de réalité augmentée. Ces évolutions technologiques transforment les conditions d'exercice du métier, qui tend vers une informatisation de plus en plus poussée et une rationalisation de l'utilisation des outils (plans pré-réglés, cadrage assisté par ordinateur, etc.) qui transforme, dans une certaine mesure en le réifiant, le rôle traditionnel des cadres.

Lors des entretiens, les salariés évoquent également :

- Une tendance à l'optimisation du personnel sur certaines émissions (Stade 2, où le nombre de cadreur a été réduit de 3 ou 4 OPV depuis plusieurs années).
- Une optimisation de l'utilisation des caméras avec le développement des caméras robotisées ou des caméras « plan large » pré-réglées en début d'émission (par exemple, 5 caméras pour 4 OPV sur Stade 2).
- Un impact de l'utilisation des caméras robotisées sur le nombre de personnels (1 OPV gère plusieurs caméras robotisées).
- Une dégradation des conditions de travail liée à l'optimisation des personnels (gérer plusieurs caméras simultanément, problème de communication lors des déplacements entre deux postes de prise de vue, tensions exacerbées, etc.)
- Des tensions relationnelles et psychosociales fortes avec la hiérarchie et certains corps de métiers (les réalisateurs notamment). Ils déplorent ainsi les propos vulgaires, sexistes, des phénomènes « *d'acharnement* », et une violence dans les relations de travail.
- Une pénibilité accrue et une tension nerveuse importante lors des directs, en raison des tensions relationnelles qui s'exacerbent et qui se reportent sur les salariés en charge de l'exécution des tâches.
- Des difficultés de communication avec la hiérarchie pour faire remonter les informations issues du terrain.

Ils expriment par ailleurs un refus catégorique de leur transposition et leur positionnement dans la nouvelle grille de classification, pour la majorité d'entre eux. Ils évoquent un sentiment de déclassement et de blocage professionnel. Malgré de nombreuses démarches auprès de leur hiérarchie et de la Direction, ils déplorent le fait de ne pas être entendu, écouté, ni même reçu par les représentants de la Direction.

Nous présentons ici deux tableaux synthétisant les vacances actuelles des JT de France 2 et France 3 et des émissions quotidiennes (TLM, CAP) telles qu'elles apparaissent dans les plannings transmis par la Direction.

Vacations actuelles JT France 2		
TLM + CAP	6h – 13h = 7h TTE (4 pers)	4 personnes dédiées à TLM + CAP qui ne restent pas pour le JT 13H
TLM + CAP + JT13h	6h – 14h = 8h TTE (1 pers)	1 personne dédiée à TLM + CAP qui reste pour le JT 13H
JT2 lundi - vendredi	11h30 – 21h = 9h30 TTE (2 pers) 12h – 21h = 9h TTE (1 pers)	Vacation continue. 3 personnes qui enchainent JT 13H + Inter JT + JT 20H
JT2 samedi	10h30 – 21h = 10h30 TTE (1 pers) 12h – 21h = 9h TTE (2 pers)	Vacation continue. 3 personnes qui enchainent JT 13H + Inter JT + JT 20H
JT2 dimanche	11h – 21h = 10h TTE (2 pers) 11h30 – 21h = 9h30 TTE (1 pers)	Vacation continue. 3 personnes qui enchainent JT 13H + Inter JT + JT 20H (+ 2 personnes planifiées sur Stade 2 qui participent au JT de 13h + 1 personne de Stade 2 qui participe au JT de 20h).

Les vacances JT France 2 sont toutes continues. Elles ne sont pas entrecoupées par des pauses décomptées du TTE. Ainsi, le TTE journalier correspond à l'amplitude horaire.

En ce qui concerne les « matinaliers », on observe que 5 OPV sont planifiés sur les vacances matinales. Parmi les 5 OPV, 1 seul reste jusqu'à 14h pour participer à l'édition du 13H.

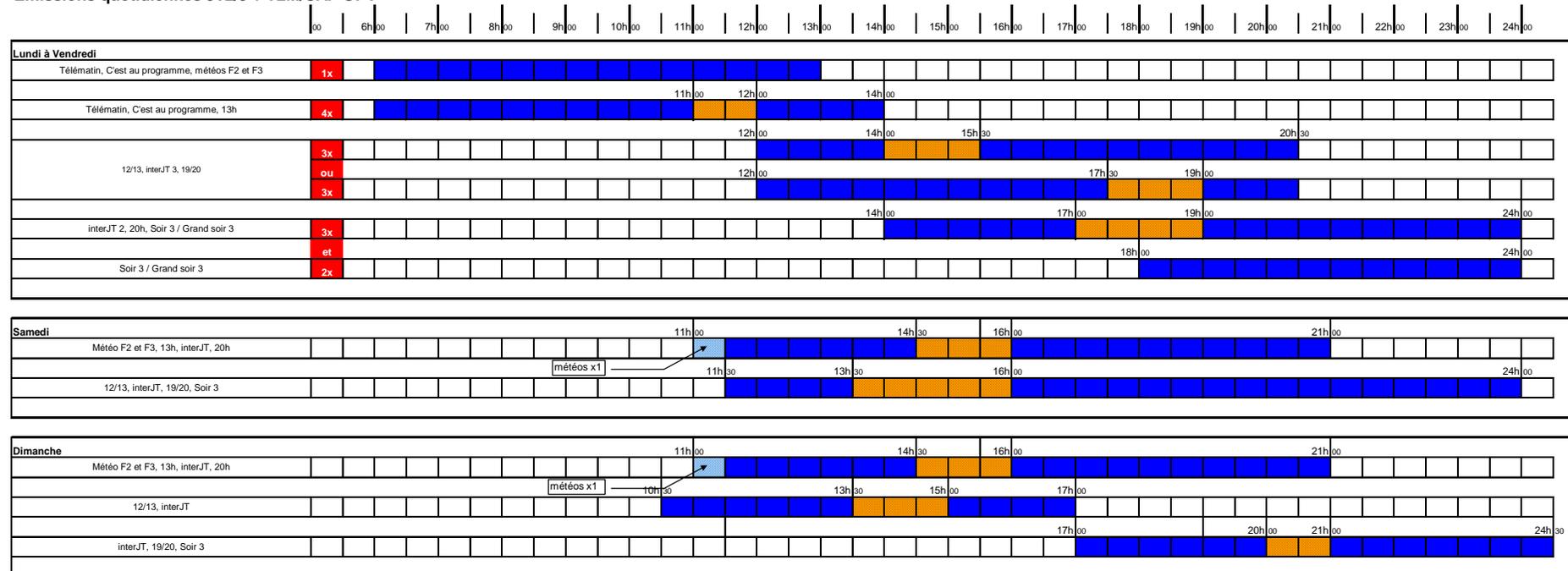
On remarque que les deux éditions majeures de France 2 (le 13H et le 20H) sont le plus souvent regroupées sur des vacances « en journée » qui débutent soit entre 10h30 et 12h pour finir à 21h. Les OPV planifiés sur ces vacances enchainent donc le JT de 13H, les Inter JT et le JT de 20h dans la même journée. Les OPV de France 2 ne sont donc pas contraints, sur les vacances JT, de rester au delà de 21h.

Vacations actuelles JT France 3		
JT3 lundi - jeudi	11h – 00h (-1h) = 12h TTE (3 pers)	Enchainement des 3 éditions France 3. Amplitude de 13h pour 12h TTE. 3 OPV
+ GS3 lundi - jeudi	16h – 00h = 8h TTE (2 pers)	+ 2 OPV, dont 1 dédié à la grue pour le GS3 du lundi au jeudi
JT vendredi - samedi	10h30 – 23h30 (-1h) = 12h TTE (3 pers)	Enchainement des 3 éditions France 3. Amplitude de 13h pour 12h TTE. 3 OPV
JT3 dimanche	10h30 – 23h30 (-1h) = 12h TTE (3 pers)	Enchainement des 3 éditions France 3. Amplitude de 13h pour 12h TTE. 3 OPV
+ Mag politique	10h30 – 19h30 (-1h) = 8h TTE (1 pers)	+ 1 OPV dédié au Mag Politique

La plupart des vacances sont des vacances longues de 12h TTE (seulement 2 vacances de 8h pour le GS3 et pour le Mag Politique du dimanche). Les pauses sont limitées à 1h. Les OPV enchaînent les 3 éditions de France 3 sur une même journée de travail. Cette organisation nécessite 12 OPV pour les éditions JT France 3 sur une semaine.

Schéma de planification cible pour les OPV sur les émissions quotidiennes et les JT France 2 France 3 :

Emissions quotidiennes JT2/3 + TLM/CAP OPV



Sur ce schéma, on perçoit plusieurs éléments notables :

- des modifications importantes dans la planification des vacances matinales (transfert du JT de 13H vers ces vacances)
- un raccourcissement des vacances France 3 en semaine, polarisées autour du 12/13 et du 19/20, avec 1h30 de pause
- le regroupement du 20H, du Soir 3 et du Grand Soir 3 en semaine vers une vacation mixte France 2 / France 3
- le samedi, des vacances spécifiques France 2 et France 3, comprenant des pauses de 1h30 et de 2h30
- le dimanche, une vacation spécifique France 2 comprenant une pause de 1h30
- le dimanche, le découpage des éditions France 3 sur deux vacances courtes de 5h et 6h30 TTE

1.8.2. LES CONSEQUENCES PREVISIBLES

- La réduction du TTE sur l'ensemble des vacances va conduire à un étalement du temps de travail et une augmentation du temps de présence en entreprise. On remarque ainsi que sur le planning cible, 13 OPV sur 20 sont planifiés en 5 jours alors que dans les plannings actuels, aucun opérateur n'effectue une semaine de 5 jours.
- Une optimisation des vacances matinales (4 OPV planifiés jusqu'à 14h au lieu d'un seul) qui constitue une source d'intensification du travail et qui risque de dégrader les conditions de travail des OPV, d'accroître les phénomènes de fatigue, d'épuisement, de stress, de tension nerveuse.
- Des prises de service retardées sur le 12/13 et le 19/20 qui risquent de se traduire par une réduction du temps de préparation, un resserrement des contraintes temporelles et un accroissement des risques opérationnels. Cette réduction des délais de préparation risque de se traduire également par un accroissement des facteurs de risques psychosociaux au travail.
- Le JT de 20h est intégré dans une vacation mixte qui regroupe les Inter JT 2, le 20h, le Soir 3 ou Grand Soir 3. Cette vacation de 14h à 00h comporte une pause de 2h qui risque de contraindre les salariés à rester sur place, ou à graviter autour de l'enceinte de l'entreprise. Pour les OPV ex-France 2, cette vacation mixte impose également une présence plus tardive en soirée (00h contre 21h actuellement). Ce déplacement horaire de la vacation est perçu comme pénalisant pour l'équilibre vie professionnelle / vie privée-familiale.
- Le redécoupage des vacances JT de France 3 va entraîner un accroissement du nombre et de la fréquence de dimanche travaillés.
- L'allongement des temps de coupure risque de produire une densification des temps travaillés de part et d'autre des coupures, une mise sous tension des salariés lors des opérations en inter JT des formes de travail « masqué » sur les temps de coupure (par le biais du dispositif des pauses indemnisées).
- L'indétermination des temps de coupure (sur plusieurs créneaux possibles ou par le biais du dispositif des pauses indemnisées) risque d'accroître la flexibilité des temps de travail en fonction des aléas de la production.
- Une désynchronisation des temps de coupure des temps de repas, qui risque de dégrader l'hygiène alimentaire, la santé et la qualité de vie au travail.
- L'instauration dans ce planning cible, d'une planification indifférenciée sur des vacances mixtes (éditions de France 2 et de France 3) risque de produire des effets délétères sur les conditions de travail et de santé des OPV.

Les modifications relatives aux émissions de production n'apparaissent pas dans le document Optimisation. Nous les reprenons dans le tableau suivant :

Emissions de production France 2 / France 3			
Vacations	Planning actuel	Planning cible	Observations
Mots Croisés	17h – 1h (-45 min) = 7h15 TTE (7 pers)	17h – 1h (-1h) = 7h TTE (7 pers)	Allongement de la pause de 15 min. Réduction du TTE à 7h.
TUH	13h – 21h = 8h TTE (9 pers)	12h30h – 21h (-1h) = 7h30 TTE (10 pers)	Prise de service 30 min plus tôt. Pause d'1h décomptée du TTE. Réduction du TTE à 7h30. 1 OPV en plus dans le planning projet.
CSOJ	17h30 – 1h30 (-45 min) = 7h15 TTE (5 pers)	17h – 1h (-1h) = 7h TTE (6 pers)	Vacation décalée 1h plus tôt. Allongement de la pause à 1h. Réduction du TTE à 7h. 1 OPV en plus dans le planning projet.
Stade 2	JT + Stade 2 = 11h30 – 19h30 = 8h TTE (2 pers) Stade 2 + JT = 14h – 21h = 7h TTE (1 pers)	Stade 2 = 14h – 21h = 7h TTE (4 pers)	Dans le planning actuel, 3 OPV enchainent 13H + Stade 2 ou Stade 2 + 20H. Dans le planning projet, la vacation 14h – 21h ne précise pas l'affectation (ou non) sur les JT. 1 OPV en plus dans le projet.
Religieuses	14h – 21h = 7h TTE (1 pers)		Pas d'information sur cette vacation dans le planning projet.
Motus	11h – 20h (-1h) = 8h TTE (4 pers) <i>Erreur de calcul noté 9h TTE</i>	10h – 19h (-1h) = 8h TTE (4 pers)	Erreur de calcul dans le planning actuel, 9h au lieu de 8h TTE Vacation décalée 1h plus tôt. Pas de changement dans la pause et le TTE.

Concernant les émissions de « production », les changements sont moindres : on constate toutefois une tendance à l'allongement des pauses (qui passent de 45 minutes à 1h sur Mots Croisés et CSOJ) ou à l'instauration d'une pause de 1h sur les vacances TUH. Sur ce point, les OPV s'accordent à dire, conformément à l'ensemble des corps de métiers rencontrés en entretien, que l'instauration d'une pause sur la vacation TUH est peu réaliste et peu conforme à la réalité des conditions de travail et du déroulement de l'émission, qui est produite en « flux tendu ». En effet, sur cette vacation, 3 émissions d'une durée d'1h30 à 2h sont enregistrées à la suite, sans interruption. D'ailleurs, l'ensemble des salariés rencontrés s'accorde à dire que l'enchaînement de ces 3 émissions est particulièrement éprouvante.

« TUH c'est une vacation difficile, pénible. On tourne 3 émissions à la suite dans l'après-midi. C'est vraiment du non stop, il n'y a pas de vraie pause. Mettre une pause d'une heure ce n'est pas réaliste. » (Salarié)

Comme sur les vacances JT, l'instauration d'une pause longue risque d'engendrer une densification des temps travaillés et une « mise sous tension » des salariés en charge de l'exécution des tâches dans des délais réduits.

D'autre part, on observe que le projet de planning prévoit la planification d'un OPV supplémentaire sur les vacances TUH, CSOJ et Stade 2. Comme nous le verrons ci-après, les nombreuses erreurs contenues dans les plannings prévisionnels (actuels et cible) transmis par la Direction interrogent la validité des documents.

1.8.3. UNE MUTUALISATION DES EQUIPES DELICATE

La mutualisation des équipes ex-France 2 et ex-France 3 sur les éditions JT, qui est instaurée de manière systématique dans ce planning cible – si elle venait à être appliquée de manière immédiate – risque de se traduire en pratique par une dégradation des conditions de travail, de la qualité du travail, et un accroissement des facteurs de risques psychosociaux au travail.

Les OPV, comme la majorité des corps de métiers de la Fabrication, travaillent aujourd'hui quasi exclusivement sur les émissions et éditions de leur chaîne respective.

Les OPV des deux ex-entités ne travaillent pas selon les mêmes organisations, selon les mêmes procédures, ni avec le même matériel. Par exemple, les OPV ex-France 2 travaillent avec un Junior tandis que les ex-France 3 travaillent avec un Buggy. Les ex-France 2 travaillent sur une grue télescopique sur le JT, assistée par un machiniste, tandis que les ex-France 3 travaillent seuls sur une grue sur le JT de France 3. Les éditions de France 2 sont équipées de caméras robotisées et des caméras de réalité augmentée qui sont absentes sur les éditions de France 3. De ce fait, les salariés n'ont pas les formations nécessaires pour être inter-changés du jour au lendemain, dans les conditions du direct. L'apprentissage de ces matériels nécessite des formations, des échanges, des doublures véritables. En outre, les salariés craignent, en cas de mélange des équipes, d'être postés sur les caméras les moins ludiques, les plus lourdes, les plus monotones, et de ne pas pouvoir reproduire les modes de régulation actuels dans la division horizontale du travail, le partage des tâches et des positions de travail qui s'opèrent entre les cadreurs sur chaque chaîne. Ils craignent ainsi, après de longues années d'expérience souvent marquées par l'intermittence, de redevenir des « intermittents » de l'entreprise unique, envoyé sur France 2 et France 3 indifféremment, selon les nécessités de la production où les contraintes de la planification.

Les OPV expriment également la crainte de ne pouvoir réaliser un travail de qualité s'ils venaient à être planifiés sur des émissions ou des éditions inconnues. Le travail de prise de vue, qui s'élabore dans un processus collectif (le conducteur, les directives du réalisateur, de la scripte) nécessite une connaissance fine de l'organisation, des modes opératoires, et des « façons de faire » propre à chaque émission, à chaque réalisateur, à chaque collaborateur – que l'on pense par exemple au travail du cadreur et du machiniste qui opèrent en duo sur la grue télescopique du JT de France 2. A l'heure actuelle, les OPV ex-France 2 et ex-France 3

ne collaborent pas avec les mêmes personnels (réalisateurs, machinistes, éclairagistes, etc.) alors que ces collaborations sont indispensables pour produire un travail de qualité. Ces coopérations sont rendues opérantes par le partage, l'expérience commune. Elles sont construites dans la durée et se renforcent avec l'expérience.

La connaissance de l'émission en elle-même est indispensable, afin de pouvoir fournir un travail de qualité, de réaliser un « *vrai travail de cadrage* », d'anticiper les directives du réalisateur et « *d'apporter quelque chose à l'émission* ». L'ensemble de ces éléments combinés participent à la satisfaction professionnelle des opérateurs et au bon fonctionnement du processus de fabrication.

Ainsi, les prérequis à la mutualisation des équipes ne sont pas réunis pour permettre une mise en œuvre du planning cible dans des conditions optimales, respectueuses des conditions de travail, des modes de fonctionnement et de régulation actuels, et des conditions de préservation de la santé des opérateurs.

Jusqu'au premier janvier 2014, seuls les salariés volontaires pouvaient participer aux émissions et éditions de l'autre chaîne. Depuis le premier janvier 2014, la planification a instauré de manière assez inédite, et parfois brutale, un mixage des équipes, notamment des salariés ex-France 3 ont été planifiés sur des vacations France 2. Si certains salariés ont bien vécu ce « *mélange des genres* », d'autres ont exprimé une certaine appréhension, voire une inquiétude forte à l'idée de devoir travailler, du jour au lendemain, sur une émission inconnue. Le sentiment de ne pas être en mesure de s'adapter aux exigences, de ne pas pouvoir réaliser un travail de qualité, de ne pas être reconnu, sont autant de facteurs psychosociaux de risques au travail : stress, angoisse, maladies cardio-vasculaires, sont des pathologies qui peuvent résulter ou s'aggraver lorsque les contraintes du travail se tendent et que les salariés n'ont pas le sentiment d'avoir les ressources pour y faire face.

1.9. Chefs plateaux et machinistes

Le service ex-France 2 regroupe 6 chefs de plateaux et 8 assistants plateaux, qui travaillent en 35h hebdomadaire, le plus souvent 4 jours par semaine. En cas de surcroît d'activité, ils peuvent être amenés à travailler 5 jours par semaine, mais ce mode de fonctionnement est de plus en plus rare.

Le service ex-France 3 regroupe 4 chefs plateaux et 10 machinistes. Ils travaillent en 39h :

- soit 3 jours par semaine sur des grandes journées de 12h TTE, complétée par 3h de récupération ou « sans affectation ».
- soit 4 jours par semaine sur 2 « petites journées » de 8h ou 9h TTE et sur 2 « grandes journées » de 12h TTE.

Les deux services ex-France 2 et ex-France 3 sont concernés par une baisse tendancielle de l'activité. La réduction de l'activité se caractérise par des vacations planifiées en maintenance, permanences ou sans affectation. Lors de ces « maintenances », ils effectuent des réparations et des rangements de matériel (stockage des câbles vidéo / électro). Mais dans la majorité des cas, ces vacations servent à masquer la réduction de l'activité. Selon les termes employés par les salariés, ces vacations constituent une forme de « *camouflage* ».

Une autre problématique est soulevée lors des entretiens, celle de l'appellation des « aides plateaux » du côté des ex-France 2, qui selon les salariés ne correspond pas à la qualification et au contenu de leur métier. L'appellation correcte, toujours selon les salariés, serait celle de « machiniste » ou « d'assistant vidéo ». Pour eux, l'appellation d'aide de plateaux constitue un manque de reconnaissance des qualifications, des compétences et une méconnaissance du métier de la part de la hiérarchie.

Chefs de plateaux – Aides de plateaux / machinistes : Synthèse des plannings actuels et du planning cible

Vacation Ex-France 2			
Vacations	Planning actuel	Planning cible	Observations
Télématin	5h30 – 12h30 = 7h TTE	5h30 – 12h30 = 7h TTE	Pas de changement
JT2 lundi - vendredi	12h – 21h = 9h TTE	JT 12h - 21h (-1h) = 8h TTE	Pause d'1h décomptée du TTE
JT2 samedi	10h30 – 21h = 10h30 TTE	10h30 – 21h (-1h30) = 9h TTE	Pause d'1h30 décomptée du TTE
JT2 dimanche	11h – 21h = 10h TTE	10h30 – 21h (-1h30) = 9h TTE	Allongement de l'amplitude de 30 min. Pause d'1h30 décomptée du TTE
Mots Croisés	16h30 – 1h (-45 min) = 7h45 TTE		Pas d'information sur le planning cible de la vacation Mots Croisés
TUH	12h30 – 21h = 8h TTE (temps de pause non indiqué mais 30 min décomptées du TTE)	12h30 – 21h = 8h30 TTE	Pas de pause décomptée dans le planning cible
Montage TUH	8h30 – 21h = pas d'information sur la pause et le TTE	8h30 – 21h (-2h30) = 10h TTE	Pause de 2h30 décomptée du TTE. Amplitude de 12h30 pour 10h de TTE.
Religieuses	13h – 18h = 5h TTE		Pas d'information sur le planning cible de la vacation Religieuses
Télématin du samedi	14h – 19h = 6h TTE	Pas d'information sur la vacation Télématin du samedi	Dans le planning actuel, la vacation de 5h est comptée 6h TTE
CSOJ	17h – 1h30 (-45 min) = 7h45 TTE	17h – 1h (-1h) = 7h TTE	Diminution de l'amplitude et du TTE. Allongement de la pause de 15 min. Pause d'1h décomptée du TTE
Stade 2	11h30 – 20h (-45 min) = 7h45 TTE	11h30 – 20h = 8h30 TTE	Même amplitude journalière. 8h30 de TTE. Pas d'indication sur la pause dans le planning cible.
Vacations Ex-France 3			
JT3 lundi – jeudi	11h – 00h (-1h) = 12h TTE	11h30 – 00h (-2h30) = 10h TTE	Réduction de l'amplitude journalière de 30 min. Pause de 2h30 décomptée du TTE. Amplitude de 12h30 pour 10h de TTE
JT3 vendredi - samedi	10h30 – 23h30 (-1h) = 12h TTE	11h30 – 00h (-2h30) = 10h TTE	Réduction de l'amplitude journalière de 30 min. Pause de 2h30 décomptée du TTE. Amplitude de 12h30 pour 10h de TTE
JT3 dimanche	8h30 – 17h30 (-1h) = 8h TTE 10h30 – 23h30 (-1h) = 12h TTE	10h30 – 17h (-1h30) = 5h TTE 17h – 00h30 (-1h) = 6h30 TTE	Réduction de la vacation matinale : prise de service retardée de 2h. Amplitude de 6h30 au lieu de 9h. Allongement de la pause à 1h30. 5h de TTE. Réduction de la vacation soir : amplitude de 7h30 au lieu de 13h. Pause d'1h. 6h30 de TTE.

Conséquences du projet de planification :

Concernant les vacances JT de France 2, on observe que le planning cible prévoit l'instauration de pauses décomptées du temps de travail effectif (entre 45 minutes et 1h30). Actuellement, les salariés effectuent une journée continue et sont disponibles à tout moment pour répondre aux exigences de l'actualité. S'ils sont amenés à prendre une pause pendant leur vacation, pour manger ou pour se reposer, celle-ci n'est pas décomptée de leur temps de travail effectif. Dès lors, l'instauration d'une pause décomptée réduit le TTE des vacances JT France 2.

On remarque également que la vacation de montage du plateau de TUH est scindée par une pause de 2h30. Il n'est pas précisé à quel moment de la journée interviendra cette pause. L'instauration de cette pause répond à l'objectif de limiter le TTE à 10h par jour.

L'instauration des pauses de 2h30 sur les vacances JT de France 3 permet de réduire le temps de travail effectif journalier à 10h, tout en conservant une amplitude importante de 12h30. L'amplitude de la journée de travail n'est réduite que de 30 minutes (avec une prise de service à 11h30 au lieu de 11h).

Pour les personnels ex-France 3 qui fonctionnaient selon un planning en 3 jours (3 « grandes vacances » de 12h TTE sur les JT) ou en 4 jours (2 « grandes vacances » + 2 vacances de 8h TTE en production), la réduction des vacances JT de 12h à 10h TTE entraînera une modification importante du rythme de travail hebdomadaire. L'application du planning cible conduirait les personnels ex-France 3 à travailler systématiquement 4 jours par semaine, sur les productions comme sur les vacances JT. Par conséquent, pour atteindre leur temps de travail hebdomadaire (39h), les personnels seront contraints d'effectuer 4 vacances JT, soit 40h de TTE avec une amplitude de 50h par semaine.

D'autre part, le redécoupage des vacances du dimanche (Mag Politique, 12/13, 19/20 et Soir 3) nécessitera la présence de 8 salariés sur l'ensemble de la journée au lieu de 4 actuellement (2 Chefs plateau au lieu d'un seul, 6 machinistes au lieu de 3). Ainsi, la fréquence et le nombre de dimanche travaillés risque de doubler avec l'application du planning cible.

1.10. Eclairagistes

Le service regroupe 33 salariés dans sa composition actuelle (sur les plannings actuels) :

- 3 responsables lumières, 11 chefs éclairagistes, 6 éclairagistes ex-France 2.
- 13 éclairagistes ex-France 3 (tous nommés « responsables lumières » ou tous nommés « éclairagistes » selon les divers documents transmis).

Dans le planning cible transmis par la Direction, qui regroupe les deux ex-entités, on observe : 33 salariés, dont 3 responsables lumières, 24 chefs éclairagistes, 6 éclairagistes.

Ces premières différences dans la définition des intitulés de poste des équipes dénotent des spécificités de structuration, d'organisation et de fonctionnement des deux ex-entités.

Les salariés ex-France 2 travaillent en 35h, le plus souvent sur 4 jours. Les salariés ex-France 3 travaillent, en grande majorité, en 35h (seulement 2 salariés en 39h), soit en 3 jours sur les vacances JT de 12h TTE, soit en 4 jours sur des émissions de production de 8h ou 9h TTE.

Avant d'examiner les conséquences de la réorganisation du temps de travail, notons que le projet d'optimisation de la Fabrication prévoit « la généralisation de la lumière froide sur les plateaux de France télévisions » par la mise en place de LED. Ainsi, « le déploiement de la lumière froide supprime le besoin des gradateurs dont l'exploitation de proximité, en cas d'incident, prévoyait, pour des raisons de sécurité, la présence d'éclairagiste à proximité. En conséquence, les équipes d'éclairagistes pourraient être redimensionnées sans

compromettre la sécurité des personnels du fait de la simplification des dispositifs techniques, aussi bien lors de la préparation que pendant les tournages, selon une répartition des fonctions et des procédures de prise en charge des incidents qui devront être précisées. » (p. 12)

Les entretiens menés auprès des éclairagistes ont permis de relever le caractère problématique de ce projet, qui conduirait à la suppression d'un poste sur les gradateurs. En effet, selon les éléments recueillis en entretien, il apparaît que l'organisation actuelle, qui prévoit la présence de 3 éclairagistes sur les JT de France 2 comme de France 3, répond autant à une logique de sécurité des installations et du personnel, qu'à une logique de qualité de production audiovisuelle. L'expertise n'ayant pas pour objet le projet généralisation de la lumière froide, nous n'avons pas enquêté sur cet aspect. Néanmoins, nous attirons l'attention des Représentants du Personnel, des acteurs de la prévention et de l'employeur sur les risques prévisibles de ce projet, tant en termes de sécurité des installations et des risques opérationnels (dysfonctionnements, pannes, coupures électriques, défauts d'éclairage, etc.), que des risques pour la sécurité des personnels, qui interviendront en nombre réduit sur les installations électriques.

Eclairagistes – Synthèse des plannings actuels et du planning cible :

Vacations Ex-France 2			
Vacations	Planning actuel	Planning cible	Observations
Télématin	5h30 – 12h30 = 7h TTE (3 pers)	5h30 – 12h30 = 7h TTE (3 pers)	Pas de changement.
JT2 lundi – vend.	12h – 21h = 9h TTE	12h – 21h (-1h) = 8h TTE	Pause d'1h décomptée du TTE : 8h TTE au lieu de 9h.
JT2 samedi	10h30 – 21h = 10h30 TTE (3 pers)	10h30 - 21h (-1h30) = 9h TTE (3 pers)	Même amplitude. Pause d'1h30 décomptée du TTE : 9h TTE au lieu de 10h30h.
JT2 dimanche	11h – 21h = 10h TTE (3 pers)	10h30 - 21h (-1h30) = 9h TTE (3 pers)	Prise de service 30 min plus tôt. Allongement de la vacation de 30 min. Pause d'1h30 décomptée du TTE.
JT2 + Religieuses	11h - 22h30 = 11h30 TTE (4 pers) 11h – 18h = 7h TTE (1 pers)		Pas d'information sur cette vacation dans le planning cible.
Mots Croisés	13h – 1h30 (-45 min CI) = 11h45 TTE (7 pers) <i>Pause non indiquée</i>	13h – 1h30 (-2h30) = 10h TTE (7 pers)	La coupure indemnisée est remplacée par une coupure de 2h30. Même amplitude mais 10h TTE au lieu de 11h45.
TUH Pré-light	16h – 00h = 7h15 TTE (8 pers) <i>Pause non indiquée</i>	15 h - 00h (-1h) = 8h TTE (8 pers)	Pause de 45 min non indiquée dans le planning actuel. Prise de service 1h plus tôt, allongement de la pause à 1h.
TUH mercredi	11h – 21h = 9h15 TTE (4 pers) 13h – 00h = 10h15 TTE (1 pers) <i>Pauses non indiquées</i>	11h – 21h (-1h) = 9h TTE (6 pers)	Pause de 45 min non indiquées dans le planning actuel. Dans le planning projet, suppression de la vacation 13h-00h. Allongement de la pause à 1h. 6 personnes au lieu de 5.
TUH jeudi	13h – 00h = 10h15 TTE (5 pers) <i>Pause non indiquée</i> 19h – 00h = 5h TTE (1 pers)	12h30 – 00h (-1h30) = 10h TTE (5 pers) 19h – 00h (-1h30) = 5h TTE (1 pers)	Pause de 45 min non indiquée dans le planning actuel. Prise de service 30 min plus tôt. Allongement de l'amplitude. Allongement de la pause à 1h30. La vacation 19h – 00h est scindée par une pause de 1h30 qui n'est pas décomptée du TTE dans le planning projet.
CSOJ	17h30 - 1h30 = 7h15 TTE (3 pers) <i>Pause non indiquée</i>	17h – 1h (-1h) = 7h TTE (3 pers)	Pause de 45 min non indiquée dans le planning actuel. Décalage de la vacation 30 min plus tôt. Pause d'1h.
Grande librairie	14h – 22h = 9h15 TTE (1 pers) <i>Pause non indiquée</i>		<i>Pause non indiquée, erreur de calcul du TTE.</i> Pas d'information sur cette vacation dans le planning cible.
Stade 2	9h – 20h = 10h15 TTE <i>Pause non indiquée</i> (6 pers)	9h – 20h = 10h TTE <i>Pause non indiquée</i> (5 pers)	Pauses non indiquées de 45 min dans le planning actuel et d'1h dans le planning projet. Suppression d'un technicien sur l'émission.

Vacations Ex-France 3			
JT3 lundi – jeudi	11h – 00h (-1h) = 12h TTE (2, 3 ou 4 pers)	11h30 – 00h (-2h30) = 10h TTE (2, 3 ou 4 pers)	Prise de service 30 min plus tard. Allongement de la pause à 2h30. 10h TTE pour 12h30 d’amplitude.
JT3 vendredi – samedi	10h30 – 23h30 (-1h) = 12h TTE (3 pers)	11h30 – 00h (-2h30) = 10h TTE (3 pers)	Prise de service 1h plus tard, fin de service 30 min plus tard. Pause de 2h30. 10h TTE pour 12h30 d’amplitude.
JT3 dimanche	10h30-23h30 (-1h) = 12h TTE (3 pers)	10h30-17h (-1h30) = 5h TTE (4 pers) 17h – 00h30 (-1h) = 6h30 TTE (3 pers)	Redécoupage des vacances. Suppression de la vacation en 12h TTE qui regroupait 3 personnes. Création de deux vacations, de 5h et 6h30 TTE. 7 personnes au lieu de 3. Les effectifs doublent le dimanche.
Motus	8h30 – 19h (-1h) = 9h30 TTE (6 pers) 10h – 19h (-1h) = 8h TTE (4 pers) 10h – 20h (-1h) = 9h TTE (3 pers)	8h30 – 19h (-1h) = 9h30 TTE (6 pers) 10h – 19h (-1h) = 8h TTE (3 pers) 10h – 20h (-1h) = 9h TTE (3 pers)	Pas de changement dans les horaires des vacances. 1 technicien de moins sur la vacation 10h – 19h du vendredi.

Conséquences prévisibles du projet de planification cible :

- L’instauration ou l’allongement des pauses sur la quasi-totalité des vacances réduit le TTE journalier.
- La réduction du TTE sur l’ensemble des vacances va conduire à un étalement du temps de travail et une augmentation du temps de présence en entreprise. Ainsi, la semaine de 3 jours est remise en cause : dans le planning cible, aucun salarié n’est planifié sur une semaine de 3 jours.
- Le redécoupage des vacances JT de France 3 va entraîner un accroissement du nombre et de la fréquence de dimanche travaillés.
- L’indétermination des temps de coupure (sur plusieurs créneaux possibles ou par le biais du dispositif des pauses indemnisées) risque d’accroître la flexibilité des temps de travail en fonction des aléas de la production.

1.11. Opérateurs synthé

Les opérateurs synthé, renommés « opérateur d’habillage » dans la nouvelle grille de classification, sont en charge de la production des bandeaux, des titres, des génériques, des « Tweets », de l’ensemble des éléments d’habillage d’une émission ou édition. Ils produisent également, sur le poste Ardit, des éléments de réalité augmentée (les images, les fonds, les éléments en 3D). Les opérateurs synthé ex-France 2 travaillent en 35h, 4 ou 5 jours par semaine selon les besoins de la production et les émissions planifiées. Les opérateurs synthé ex-France 3 sont au régime des 39h avec 22 RTT. Ils travaillent généralement 4 jours par semaine, effectuant 2 « grandes journées » et 2 « petites journées » qui correspondent respectivement aux vacances JT de 12h TTE et aux vacances de production de 8h TTE. Ils peuvent toutefois effectuer leur semaine en 3 jours en enchaînant 3 vacations JT de 12h TTE (et en posant 3h de récupération pour atteindre les 39h hebdomadaires). La situation des opérateurs synthé ex-France 2 est particulière, dans la mesure où des changements importants dans leur organisation du travail et leur planification sont intervenus depuis l’été 2013. Ainsi, un certain nombre de leurs vacations ont été modifiées, dans le sens d’une optimisation des enchaînements d’émissions et de directs, impactant leurs horaires de travail et le contenu de leur travail, sans consultation préalable des IRP.

Ainsi, depuis le 1^{er} juillet 2013 :

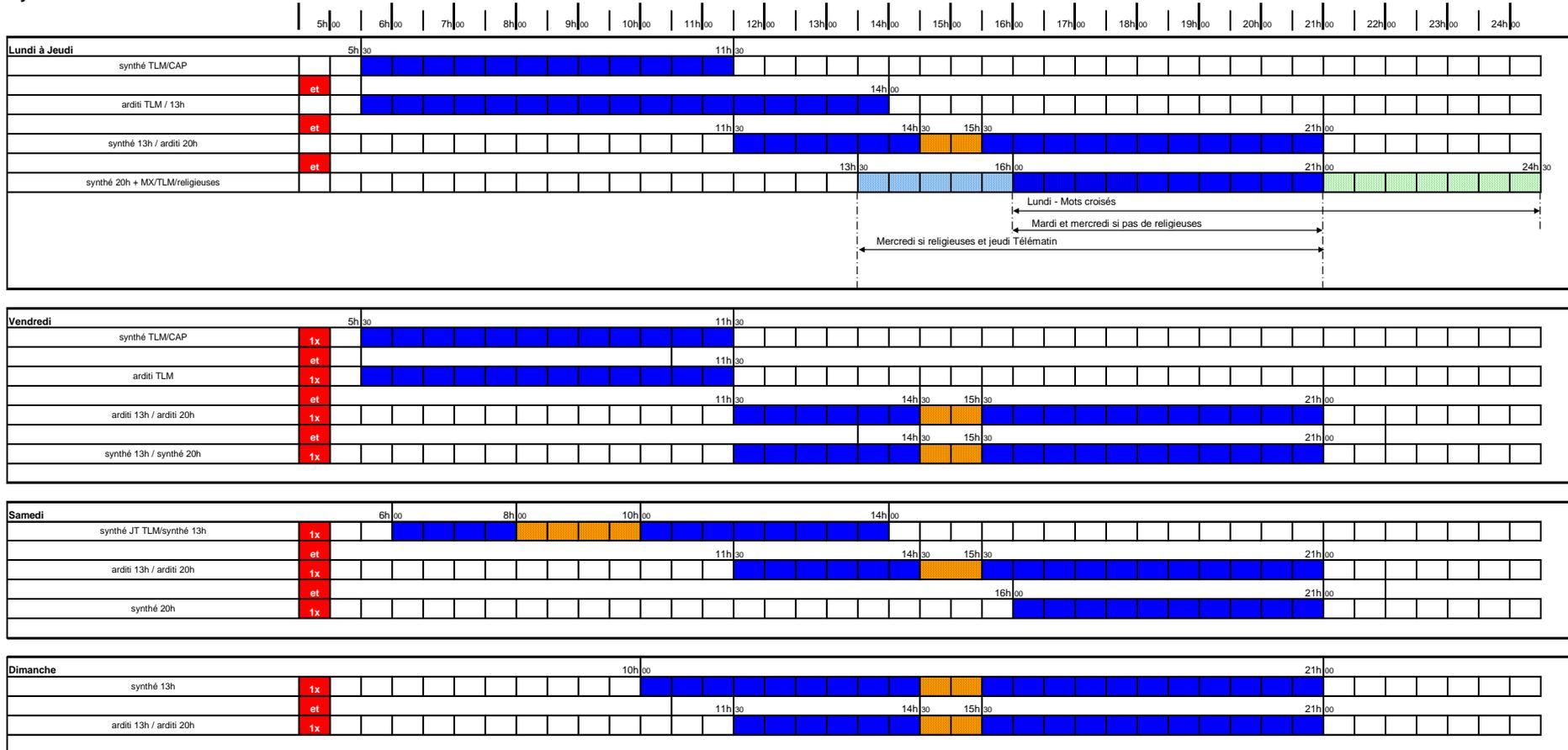
- La vacation (11h30 – 18h) de l’opérateur synthé dédié au JT du 13h a été supprimée
- La vacation de l’opérateur synthé du 20h et du JT nuit est passée de 18h – 1h à 16h – 21h
- La vacation de l’opérateur Ardit est passée de 5h30 – 12h30 à 5h30 – 14h, opérant ainsi sur Ardit pour Télématin et sur le synthé pour le 13H

Le 6 septembre 2013, plusieurs représentants de la Direction et de l’encadrement ont rencontré une délégation des opérateurs synthétiseurs. Suite à cette réunion, les principes d’organisation retenus sont les suivants :

- Pas plus de 2 vacations 5h30 – 14h par opérateur par semaine
- L’enchaînement du JT et de Mots Croisés s’effectue sous réserve d’avoir les éléments de Mots Croisés à 16h afin de préparer l’émission entre 16h et 18h
- Pas de vacation 5h30 – 14h le vendredi
- Revoir la vacation CSOJ en 18h – 1h

Le 3 février 2014, le service des opérateurs synthé ex-France 2 rédige une lettre collective dans laquelle ils abordent notamment la questions de leur planification. ils dénoncent les enchaînements de vacations de 3 directs pour des évènements d’actualité ou des « Spéciales ». Ils expriment une vive inquiétude concernant la dégradation de leurs conditions de travail, inquiétude qui s’est réaffirmée lors des entretiens dans le cadre de la présente expertise. Selon les salariés, les enchaînements de vacations (exceptionnels ou planifiés depuis le 1^{er} juillet 2013) ne permettent pas de maintenir un travail de qualité et entraînent une dégradation majeure de leurs conditions de travail. Dans cette lettre collective, ils exigent le retour à la configuration d’avant septembre 2013 et dénoncent qu’ils utiliseront leur droit de retrait dès lors qu’une vacation comprendra plus de deux enregistrements ou deux directs

Synthés TLM - JT2



Extrait du document « *Présentation des mesures d'évolution des dispositifs de fabrication des émissions à la Fabrication Siège, au service transmission et au Support et à la maintenance opérationnels de la Direction des opérations* », p. 20.

Conséquences des changements opérés et des modifications à venir :

- La vacation Synthé 13h / Arditi 20h (11h30 – 21h) est retardée de 30 minutes, soit une réduction des délais de préparation pour le 13h.
- L'enchaînement des vacations entre 5h30 et 14h présente un accroissement des contraintes, sur un créneau horaire matinal qui est source de pénibilité.
- **L'enchaînement des vacations Mots Croisés / 20H** présente également des contraintes importantes :

Alors que dans l'organisation précédente, l'émission Mots Croisés planifiée sur une vacation à part entière (18h – 1h), l'enchaînement de Mots Croisés et du 20H se déploie sur une vacation de 16h à 00h30. Cet enchaînement nécessite un travail sur deux régies différentes. Le fonctionnement est le suivant :

- 16h : début de la vacation
- 16h-18h : préparation MC en régie 2
- 18h-20h45 : Préparation du 20h + Direct en régie 1
- Pause 45 min (pause repas)
- 21h30 : Répétition MC + Direct à 23h en régie 2
- 1h : fin de la vacation

L'enchaînement des deux directs sur une même vacation constitue une forme d'intensification du travail. La capacité de concentration sur une émission est altérée par le morcellement de l'activité et l'alternance sur deux régies différentes. En outre, le temps de latence est largement réduit. En cas d'incident technique, la marge de sécurité est faible.

Notons que pour les opérateurs ex-France 3, la planification cible n'apparaît pas dans le document projet. Ainsi, les plannings sous forme de tableaux de services hebdomadaires ne permettent pas de visualiser le déroulement des vacations journalières ni de préciser l'emplacement des coupures.

Opérateurs synthé ex-France 3 – Synthèse des plannings actuels et du planning cible :

Vacations Ex-France 3			
Vacations	Planning actuel	Planning cible	Observations
JT FR3 lundi jeudi	11h – 00h (-1h) = 12h TTE	11h30 – 00h (-2H30) = 10h TTE	Réduction du TTE à 10h. Pause de 2h30 décomptée du TTE.
JT FR3 vend. Sam.	10h30 – 23h30 (-1h)	11h30 – 00h (-2H30) = 10h TTE	Décalage de la vacation 1h plus tard. Réduction du TTE à 10h. Pause de 2h30 décomptée du TTE.
JT FR3 dimanche	10h30 – 23h30 (-1h) (2 pers) <i>Sur le planning actuel, un opérateur ex-France 2 est planifié sur le JT FR3 du dimanche.</i>	10h30 – 17h (-1h30) = 5h TTE (2 pers) 17h – 00h30 (-1h) = 6h30 TTE (1 pers)	Découpage des vacances du dimanche. 3 personnes au lieu de 2.
Motus	10h – 19h (-1h) = 8h TTE	10h – 19h (-1h) = 8h TTE	Pas de changement

Les conséquences du projet de planification :

- La réduction du TTE sur les vacances JT France 3 va entraîner un étalement du temps de travail et une augmentation du nombre de jours par semaine
- La prise de service à 11h30 au lieu de 11h ou 10h30 sur les vacances JT en semaine risque de tendre le temps de préparation en amont des directs
- L'instauration de coupures de 2h30 sur les vacances JT France 3 constitue va générer une densification des temps travaillés et risque de réduire les délais de préparation et de répétition des éditions. L'enchaînement de 5 préparation et directs (Journal – 12h/13 – 19/20 – TLS – Soir3) devra être assuré sur un temps de travail effectif réduit de 2h.
- Le redécoupage des vacances du dimanche va entraîner un accroissement du nombre de dimanche travaillés

Enfin, l'ensemble des opérateurs synthé ont exprimé de manière unanime un fort sentiment de déclassement lié à la transposition et à la nouvelle classification dans la grille des métiers. Pour eux, c'est le signe d'un manque de reconnaissance de la technicité du métier et des compétences acquises à mesure des évolutions technologiques (notamment l'introduction du poste de réalité augmentée, Arditi, le travail sur des logiciels d'infographie, etc.). Ils expriment également un sentiment d'injustice concernant l'application individualisée de la classification, qui se fait au bénéfice des uns mais au détriment du collectif. Ces éléments, qui sont ressortis vivement en entretien, témoignent d'une mise en tension des salariés dans leur rapport au travail et à l'entreprise.

2. Synthèse des transformations relatives au temps de travail à la Fabrication siège

L'étude détaillée des plannings cible pour chacun des services et des métiers de la Fabrication a permis de mesurer l'écart entre le fonctionnement actuel et le fonctionnement prévu dans le cadre du projet, de décrire les changements sur chacune des vacations (horaires, pauses, décompte du TTE, amplitudes, etc.) et par conséquent, les changements dans le rythme de travail hebdomadaire (semaine en 3, 4 ou 5 jours, fréquence du travail dominical, etc.). Pour certains métiers, nous avons esquissé les conséquences organisationnelles prévisibles de cette nouvelle planification (un temps de travail « *au plus juste* », une réduction des temps de préparation, de répétition, un accroissement des risques opérationnels, etc.) ainsi que les impacts prévisibles pour les conditions de travail des personnels (optimisation par l'enchaînement de vacations et risques de fatigue, de baisse d'attention et de vigilance, etc.).

Ces descriptions, service par service, métiers par métiers, doivent ici être appréhendées de manière synthétique afin d'analyser les conséquences prévisibles de la mise en place du projet de planification pour l'ensemble des salariés de la Fabrication siège.

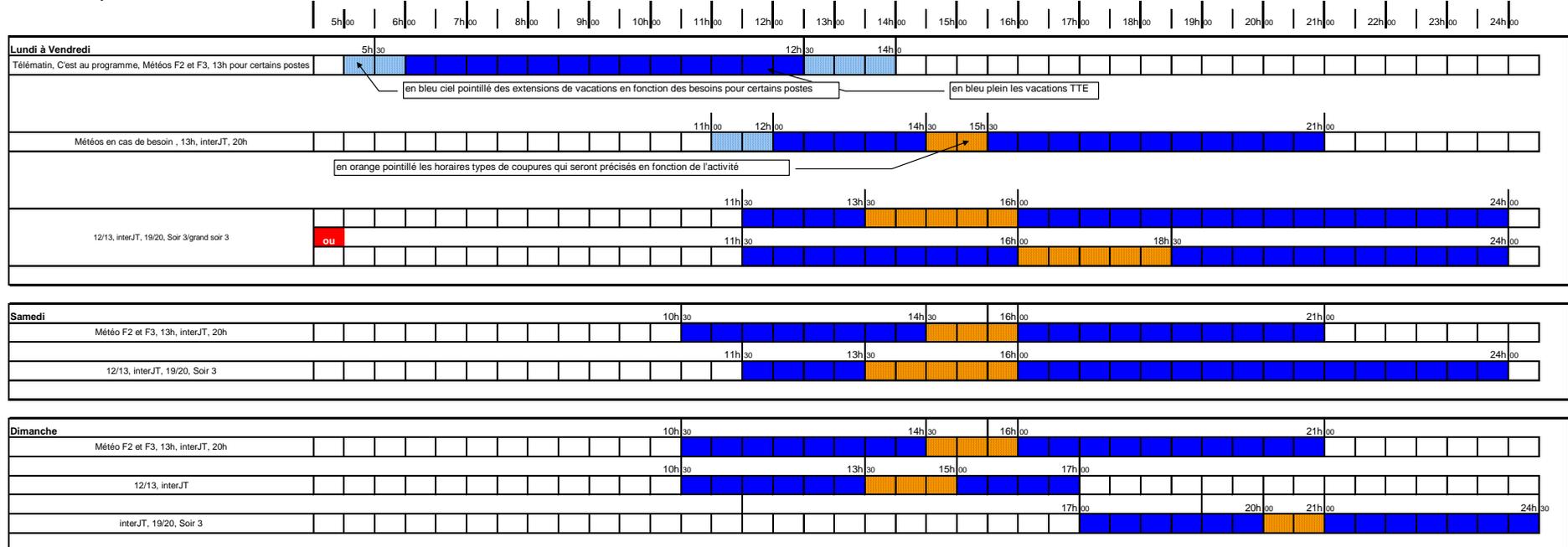
Pour ce faire, nous nous appuyons le planning cible présenté en page 7 du document « Optimisation » de la Fabrication Siège, qui constitue la trame de planification des émissions quotidiennes et des éditions JT de France 2 et de France 3. Si certains services sont concernés par des plannings spécifiques, présentés dans ce même document (OPV, scriptes, synthés, maquilleurs, SMO), cette trame d'organisation est essentielle. D'une part parce qu'elle définit le principe directeur de la nouvelle planification pour les vacations « centrales », les plus récurrentes. D'autre part parce qu'elle englobe une large partie des métiers concourant à la Fabrication : les techniciens vidéo, les techniciens audio, les chefs de plateaux, les aides de plateaux - machinistes, et les éclairagistes. Cette référence centrale ne nous empêchera pas d'évoquer les transformations connexes qui concernent les émissions de production.

L'étude de ce planning cible, qui constitue la trame d'organisation des émissions quotidiennes, va nous permettre d'appréhender de manière synthétique les impacts prévisibles de cette nouvelle planification sur l'organisation et les conditions de travail

L'enquête de terrain et les entretiens réalisés dans la plupart des services de la Fabrication Siège nous ont permis de relever plusieurs éléments problématiques, qui risquent d'impacter les rythmes de travail d'une part, l'organisation du travail et les conditions de travail des personnels d'autre part.

Planification cible des émissions quotidiennes et des éditions JT France 2 et France 3 :

Emissions quotidiennes JT2/3 + TLM/CAP sauf OPV



Extrait du document « *Présentation des mesures d'évolution des dispositifs de fabrication des émissions à la Fabrication Siège, au service transmission et au Support et à la maintenance opérationnels de la Direction des opérations* », p. 7.

2.1. Un projet qui transforme les rythmes de travail

2.1.1. REDUCTION DU TTE ET MAINTIEN D'AMPLITUDES IMPORTANTES

Le premier constat qui ressort du modèle de planification cible – et qui transparaît dans chacun des plannings cible de la Fabrication – est celui d'une tendance à la réduction du TTE journalier.

L'accord collectif prévoyant une durée journalière maximale de 10h, le planning cible intègre cette limitation en supprimant les vacations de 11h et 12h. Ces vacations avaient cours sur les vacations JT de France 3, sur certaines vacations JT de France 2 et sur les vacations longues des émissions de production (montage et démontage des décors, mises en place des installations électriques, vidéo et son, enregistrements successifs, etc.). Ces vacations sont donc réduites à 10h TTE.

Les JT de France 2 qui fonctionnent aujourd'hui en vacations continues sont, dans le cadre du planning cible précité, scindées par des coupures allant de 1h en semaine à 1h30 le samedi et le dimanche. Le temps de travail effectif des personnels est donc réduit d'autant.

Sur des vacations plus courtes également, la tendance est à l'allongement des pauses – notamment sur des émissions de production où la pause passe de 45 minutes à 1 heure (CSOJ, Mots Croisés) réduisant le TTE journalier de 15 minutes. On retrouve donc plusieurs vacations qui passent de 7h15 à 7h. La durée de 7h TTE journalier permet des combinaisons de vacations plus commodes pour atteindre un TTE de 35h hebdomadaire en évitant de générer des heures supplémentaires. Cette réduction du TTE reste toutefois marginale.

Le second constat est celui du maintien d'amplitudes importantes. Alors que le TTE est réduit par l'instauration de pauses allant d'1h à 2h30, l'amplitude des vacations reste élevée :

- **Sur les JT de France 3 en semaine (du lundi au samedi) :** l'heure de prise de service est retardée de 30 minutes (11h30 au lieu de 11h), tandis que la fin de service demeure inchangée, très tardive, à 00h. Dans cet intervalle qui évolue à la marge, le temps de travail effectif est réduit de 2h. Ainsi, le TTE journalier est réduit de 2h (passant de 12h à 10h) tandis que l'amplitude journalière n'est réduite que de 30 minutes (passant de 13h à 12h30). Soit une réduction de 16,7 % du TTE pour une réduction de 3,8 % de l'amplitude.
- **Sur les JT France 3 du dimanche :** les vacations JT France 3 du dimanche sont complètement redéfinies dans le planning cible. Actuellement, une seule vacation de 12H TTE (13h d'amplitude) regroupe les éditions du dimanche. Le projet prévoit 2 vacations de 5h et 6h30 TTE avec des amplitudes respectives de 6h30 et 7h30 (soit 1h30 et 1h de coupure). Les temps de pause correspondent respectivement à 30 % et 13,3 % du TTE. Il s'agit donc de « vacations courtes », qui comprennent des amplitudes non négligeables au regard du temps de travail effectif. Nous verrons ci-après que le redécoupage de ces vacations courtes poursuit un objectif d'ajustement du TTE hebdomadaire sur la journée du dimanche.
- **Sur les JT de France 2 :** les amplitudes demeurent importantes, notamment des amplitudes de 9h et 10h sur les JT en semaine et de 10h30 sur les JT du week-end. La trame de planification des JT montre que l'instauration de pauses dans les vacations jusqu'alors continues participe à la réduction du TTE sans diminution de l'amplitude horaire. Ainsi, la vacation typique 12h – 21h qui réunit les deux éditions majeures de France 2 reste inchangée en termes d'amplitude horaire, mais est comptée 8h TTE au lieu de 9h TTE actuellement, soit une réduction de 11,1 % du TTE sans réduction aucune de l'amplitude horaire. Il en est de même pour la vacation 11h – 21h comptée 9h au lieu de 10h, soit une réduction de 10 % du TTE sans réduction aucune de l'amplitude horaire.

Le cas des vacances longues de 11h15 TTE pour les techniciens audio est typique de la tendance à l'optimisation des plannings : la vacation 9h – 21h reste inchangée en termes d'amplitude horaire tandis que la coupure passe de 45 minutes à 2h, réduisant le TTE de 11h15 à 10h, soit une réduction de 11,1 % du TTE sans réduction aucune de l'amplitude horaire.

- **Sur les vacances des « émissions longues »** : La même logique s'applique sur les vacances longues des émissions de production, notamment les vacances Mots Croisés (13h – 1h30) et TUH (8h30 – 21h). Ces deux vacances ont une amplitude de 12h30 qui reste inchangée. Le temps de travail effectif passe de 11h45 à 10h, soit une réduction de 1h45 qui correspond à 14,9 % du TTE. La variable qui permet cet ajustement est le temps de pause, qui passe de 45 minutes à 2h30 (soit un temps de pause qui est multiplié par 3,33).

Ainsi, on observe que le projet de réorganisation du temps de travail à la Fabrication ne présente pas de mesure visant à l'amélioration substantielle des pénibilités liées aux amplitudes horaires fortes et aux horaires atypiques. L'établissement d'une planification cible semble davantage guidée par la recherche d'économie de TTE dans une logique d'utilisation optimale des ressources. Cette optimisation passe par l'instauration de pauses plus ou moins longues qui permettent d'ajuster le TTE en fonction des contraintes juridiques (limitation à 10h par jour) et économiques.

2.1.2. ÉTALEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL : AUGMENTATION DU NOMBRE DE JOURS TRAVAILLÉS PAR SEMAINE

La réduction du TTE journalier sur la quasi-totalité des vacances permet de redéployer le temps de travail économisé sur les autres jours de la semaine. Ainsi, l'optimisation des moyens de production de la Fabrication permet des gains de productivité immédiats en réduisant le TTE journalier à charge de travail constante²⁷, et des gains différés par le redéploiement des économies de TTE sur les autres jours de la semaine. Autrement dit, les personnels devront, avec la mise en place du planning cible, participer aux mêmes émissions, produire le même volume de travail, dans un temps réduit. Ces économies « de temps de travail effectif » sur chaque vacation constituent un gain immédiat pour l'employeur qui permet d'étaler le temps de travail sur les autres jours de la semaine.

La tendance observée est celle d'un étalement du temps de travail hebdomadaire.

Actuellement, les salariés ex-France 3 ont la possibilité de travailler en 3 jours s'ils enchaînent 3 vacances JT de 12h TTE. Les personnels en 35h effectuent alors 36h TTE hebdomadaire (générant ainsi 1h supplémentaire) et les personnels en 39h doivent poser des RC ou des RTT pour compléter leur temps de travail effectif hebdomadaire. L'enchaînement des journées de 12h représente une contrainte forte en termes de durée du travail journalier. Lors des entretiens, certains salariés reconnaissent effectivement que cet enchaînement de 3 journées de 12h est difficile et génère une fatigue importante, d'autant que les vacances JT terminent tard et se prolongent parfois au-delà de l'horaire prévu. Mais ils soulignent également que cette contrainte est compensée, d'une certaine manière, par le fait de bénéficier de 4 jours de repos dans la semaine.

La plupart des salariés ex-France 3 rencontrés dans le cadre de l'expertise travaillent en 4 jours, selon l'organisation suivante : 2 journées « longues » sur des vacances JT de 12h TTE et deux journées « courtes » sur des vacances de 7h ou 8h (des émissions de production ou des vacances JT courtes, comme le LSM GS3, la grue GS3, le 12/13 Politique du dimanche, etc.). Le travail sur 4 jours présente un certain équilibre en termes de répartition du temps de travail sur la semaine, en alternant des journées courtes et des journées longues.

²⁷ Nous reviendrons sur ce point dans une partie spécifique, dédiée aux conséquences organisationnelles de l'optimisation du temps de travail.

Les personnels ex-France 2 qui travaillent actuellement dans leur grande majorité sur 4 jours effectuent soit des JT de 9h ou 10h TTE, soit des émissions de production de 7h ou 8h TTE. Les vacances apparaissent là encore plutôt équilibrée en termes de durée journalière et de répartition dans la semaine.

Les salariés qui travaillent sur 5 jours le font selon des modalités spécifiques : soit de manière récurrente pour les « matinaliers » de France 2 (TLM, CAP), système basé sur le volontariat et compensé par des dispositions spécifiques ; soit plus rarement, voire exceptionnellement sur certaines vacances. Le travail en 5 jours ne constitue donc pas une norme d'organisation à la Fabrication, mais plutôt un fonctionnement marginal, sinon une possibilité laissée au volontariat des salariés.

Or, avec la mise en place du projet, ces rythmes de travail vont être sensiblement perturbés :

Les salariés n'auront plus la possibilité d'effectuer leur semaine en 3 jours, ce qui représente un bouleversement pour les salariés qui ont construit leur vie personnelle selon ce rythme de travail : c'est le cas des salariés qui résident loin de Paris et de sa Région, qui ont construit et pérennisé leur mode de vie en se basant sur la possibilité de travailler en 3 jours. Le projet de planification remet fondamentalement en cause le mode de vie des ces salariés, et risque d'impacter de manière significative leur équilibre personnel, familial, social. Nous reviendrons sur ce point.

La réduction du TTE sur la quasi-totalité des vacances risque de perturber l'organisation du travail en 4 jours, pour les personnels en 35h et plus encore pour les personnels en 39h. Ces derniers auront du mal à atteindre leur TTE hebdomadaire s'ils ne sont pas planifiés sur des vacances JT. L'organisation typique en 4 jours pour les personnels ex-France 3 (2 journées longues et 2 journées courtes) risque d'être déstabilisée par la mise en place du projet : les vacances longues des JT sont réduites à 10h TTE, et certaines vacances sur des émissions de production sont réduites à la marge. Ainsi, si l'on considère 2 journées de JT France 3 de 10h TTE + 2 journées « courtes » sur des émissions de production, on obtient 36h TTE, ce qui ne permet pas à la majorité des personnels France 3 d'atteindre leur TTE hebdomadaire de 39h.

Pour atteindre leur TTE hebdomadaire de 39h, ces derniers devront prendre en charge 4 vacances JT de France 3, puisqu'il s'agit des vacances qui ont le TTE journalier le plus élevé (10h TTE). Or, ce sont précisément ces vacances qui sont le plus impactées par le projet de planification, car entrecoupées par des pauses de 2h30. Ils devront alors enchaîner 4 journées de 12h30 d'amplitude pour atteindre 40h de travail hebdomadaire (soit 50h d'amplitude).

Ainsi, les semaines de 5 jours vont devenir de plus en plus récurrentes. Les salariés de la Fabrication seront alors contraints d'effectuer 5 journées de travail par semaine sur des vacances plus courtes, mais en combinant les désagréments et pénibilités liées aux plannings variables, aux horaires atypiques (travail de nuit et du week-end), et aux vacances morcelées.

2.1.3. REDUCTION DU TTE ET AUGMENTATION DU « TEMPS DE PRESENCE »

Sur l'ensemble des plannings, on observe une tendance forte à l'allongement du temps de présence dans l'entreprise. Comme nous l'avons remarqué, la réduction du TTE journalier conduit à un redéploiement et à un étalement du temps de travail hebdomadaire. Les plannings cible ne permettent plus d'effectuer des semaines de 3 jours, et permettent plus rarement les semaines de 4 jours. La semaine de 5 jours, aujourd'hui limitée à certains enchaînements de vacances sur des émissions de production, tend à s'accroître. Les plannings cible contraignent les salariés à être présent 4 jours au lieu de 3, 5 jours au lieu de 4, ce qui constitue en soi un facteur d'allongement du temps de présence en entreprise (tout en augmentant les temps de trajet, point sur lequel nous reviendrons).

Pour expliquer l'augmentation du temps de présence en entreprise – à temps de travail effectif constant – il est nécessaire d'examiner :

- la tendance à l'allongement des pauses existantes.
- l'instauration de coupures comprises entre 1h et 2h30 sur des vacations jusqu'alors continues.

L'allongement des pauses sur de nombreuses vacations (CSOJ, MC, TUH, etc.) n'a pas pour effet direct d'allonger le temps de présence en entreprise, puisque l'amplitude journalière des vacations n'est pas modifiée. Toutefois, ces pauses allongées empiètent sur le temps de travail effectif. Ainsi, on observe, pour une amplitude constante, un TTE réduit à mesure de l'allongement des pauses. Soit un temps de présence en entreprise qui demeure inchangé, mais qui s'avère légèrement moins rémunérateur pour les salariés. D'une manière indirecte, l'allongement des pauses existantes participe à l'allongement du temps de présence en entreprise, puisque les gains de TTE seront redéployés sur d'autres vacations, d'autres jours de la semaine. L'impact d'un allongement de 15 minutes sur une pause de 45 minutes peut paraître marginal, certes. Il l'est moins lorsque la pause s'allonge d'une heure ou d'une heure trente.

A l'évidence, l'augmentation du temps de présence à temps de travail effectif constant est exacerbé lorsque les vacations comprennent une pause de 2h30. L'exemple le plus flagrant est celui d'une semaine planifiée sur des vacations JT de France 3, où les coupures sont de 2h30 du lundi au samedi, de 1h et 1h30 le dimanche. Deux cas peuvent illustrer ce phénomène :

Cas n°1. Un salarié aux 35h planifié sur une semaine de JT France 3 :

Fonctionnement actuel :

L'organisation actuelle permet au salarié d'effectuer son temps de travail hebdomadaire en 3 jours, sur des vacations JT de 12h TTE, soit :

$$3 \times 12h = 36h \text{ de temps de travail effectif}$$

Cette semaine « type » sur 3 vacations JT France 3 génère de surcroît 1h supplémentaire. L'amplitude correspondante est de 13h par vacation, soit :

$$3 \times 13h = 39h \text{ de présence en entreprise}$$

L'écart entre le temps de travail effectif et le temps de présence n'est que de 3h, soit 8,3 % du TTE et 7,7 % du temps de présence. Autrement dit, la part du temps non rémunéré passé en entreprise équivaut à 8,3 % du temps rémunéré (TTE), et à 7,7 % du temps total (de présence).

Fonctionnement futur :

Avec la mise en place du projet, ce même salarié n'aura pas la possibilité d'effectuer une semaine de 35h en 3 jours, mais devra travailler au minimum 4 jours. Il sera contraint, pour atteindre son TTE hebdomadaire, d'effectuer 3 vacations JT en semaine + 1 vacation JT du dimanche matin, soit :

$$(3 \times 10h) + (1 \times 5h) = 35h \text{ de temps de travail effectif}$$

Si l'on considère les amplitudes correspondantes à ces vacations, on obtient :

$$(3 \times 12h30) + (1 \times 6h30) = 44 \text{ h de présence en entreprise}$$

L'écart entre le temps de travail effectif et le temps de présence atteint 9h (ce qui correspond à la somme des pauses sur chacune des vacations), soit 25,7 % du TTE et 20,4 % du temps de présence. Autrement dit, la part du temps non rémunéré passé en entreprise équivaut à plus d'un quart du temps rémunéré, et à plus d'un cinquième du temps de présence total.

L'illustration de la tendance à l'allongement du temps de présence en entreprise, à temps de travail constant, apparaît ici très nettement.

Cas n°2. Un salarié aux 39h planifié sur une semaine de JT France 3 :

Fonctionnement actuel :

L'organisation actuelle permet au salarié d'effectuer une semaine de 3 journées de 12h TTE, auxquelles il faut ajouter 3h de récupération ou 3h « sans affectation » comme c'est l'usage (pour la clarté de la démonstration, prenons le cas d'un salarié planifié 3h « sans affectation » où le temps de travail effectif correspond au temps de présence), soit :

$$(3 \times 12h \text{ TTE}) + 3h \text{ sans affectation} = 39h \text{ de temps de travail effectif}$$

L'amplitude correspondante est de 13h par vacation, soit :

$$(3 \times 13h) + 3h \text{ sans affectation} = 42h \text{ de présence en entreprise}$$

L'écart n'est que de 3h entre le TTE et le temps de présence en entreprise, soit 7,7 % du TTE et 7,1 % du temps de présence. Autrement dit, la part du temps non rémunéré passé en entreprise équivaut à 7,7 % du temps rémunéré (TTE) et à 7,1 % du temps total (de présence).

Fonctionnement futur :

Avec la mise en place du projet, ce même salarié sera contraint, pour atteindre son TTE hebdomadaire, d'effectuer 4 vacations JT en semaine (du lundi au samedi), soit :

$$4 \times 10h \text{ TTE} = 40h \text{ de temps de travail effectif}$$

Notons que cette semaine « type » génère 1h supplémentaire pour le salarié. Or, ces vacations sont scindées par des pauses de 2h30, ce qui porte l'amplitude de la journée de travail à 12h30, soit :

$$4 \times 12h30 = 50h \text{ de présence en entreprise}$$

L'écart entre le TTE et le temps de présence en entreprise est porté à 10h, soit 25 % du TTE et 20 % du temps de présence. Autrement dit, la part du temps non rémunéré passé en entreprise équivaut à un quart du temps rémunéré (TTE) et à un cinquième du temps total (de présence).

Avec la mise en place du projet, un salarié aux 39h planifié sur des vacations JT de France 3 en semaine devra être présent 50h dans l'entreprise pour 40h de temps de travail effectif rémunéré. Les 10h d'écart entre le temps de présence et le temps de travail effectif correspondent à la somme des temps de pause sur chacune des vacations effectuées. Ainsi, 20 % de son temps total de présence sera constitué par un temps de pause, non rémunéré, tandis que ce temps de pause équivaut à 25 % de son temps de travail effectif. Dans le meilleur des cas, il s'agira d'un temps de repos – si tant est que les conditions matérielles le permettent. Plus probablement, il s'agira d'un temps mort, d'un temps d'attente, de latence, un temps suspendu.

Les conséquences en termes de pénibilité de ces « temps mort planifiés » sont criantes : les salariés seront contraints de rester dans l'entreprise, etc...

2.1.4. REDUCTION DU TTE ET REPORT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

La réduction du TTE journalier et l'étalement du temps de travail hebdomadaire conduira par ailleurs à un report des heures supplémentaires.

Pour un salarié en 35h qui effectue son TTE hebdomadaire en 3 jours (par exemple $3 \times 12h = 36h$), les heures supplémentaires interviennent dès la dernière heure du 3^{ème} jour. Si le salarié est amené à travailler un 4^{ème} jour, en cas d'absence inopinée ou de surcroît occasionnel d'activité, il génère d'emblée des heures supplémentaires. La même logique

s'applique pour un salarié planifié sur 4 jours qui serait conduit à venir travailler en heures supplémentaires un 5^{ème} jour.

Or, dans le cadre du projet, l'étalement du temps de travail hebdomadaire sur 4 ou 5 jours dans la majorité des cas constitue en soi un facteur de report des heures supplémentaires. Les gains de productivité dégagés par la réduction du TTE journalier permettent de redéployer le temps de travail effectif des salariés sur un 4^{ème} ou 5^{ème} jour. Si l'économie de TTE est « immédiate », générant des gains de productivité sur la journée réduite, elle permet également une optimisation des ressources sur l'ensemble de la semaine, ce qui constitue une économie « différée » : planifier les personnels sur 4 jours au lieu de 3 ou sur 5 jours au lieu de 4 permet d'économiser un volume d'heures supplémentaires.

L'optimisation des ressources en personnel sur la Fabrication constitue un modèle d'organisation qui permet, en calculant le temps de travail « *au plus juste*²⁸ », de maximiser le gain relatif à la planification des personnels, notamment en reportant le déclenchement des heures supplémentaires.

Pour de nombreux salariés, le report des heures supplémentaires constitue un manque à gagner important. Dans les entretiens, certains salariés ont exprimé l'idée d'une « double peine » résultant de l'application du projet, soit d'une part une densification des temps travaillés qui n'est pas compensée par une augmentation de la rémunération proportionnelle, et d'autre part le report des heures supplémentaires résultant de l'étalement du temps de travail hebdomadaire :

« Déjà on doit faire en 10h ce qu'on faisait en 12h, on n'est pas payé plus pour ça ! On doit revenir un jour en plus pour faire le même temps de travail, pour le même salaire et en plus on aura plus d'heures supplémentaires... Ils sont gagnants sur tous les plans. »
(Salarié)

« Pour nous, les heures supplémentaires, c'est une partie importante de la rémunération, si on n'a plus ça, on en gagne pas grand chose. Si c'est pour être payé le SMIC, autant faire des horaires de bureau, 8h 17h, comme tout le monde... » (Salarié)

La crainte d'accéder plus tardivement, ou plus difficilement aux heures supplémentaires se surajoute aux contraintes déjà évoquées (travailler 4 ou 5 jours, réduction du TTE et maintien des amplitudes fortes, etc.) et renforce la perception d'un déséquilibre entre les contributions et les rétributions. En ce sens, le report des heures supplémentaires apparaît comme un facteur objectif de diminution de la rémunération complémentaire, et un facteur subjectif de dégradation du rapport économique au travail.

2.1.5. ACCROISSEMENT DU NOMBRE DE DIMANCHE TRAVAILLES

La transformation des vacations JT de France 3, en générant des journées de 10h TTE en semaine (au lieu de 12h TTE) et deux vacations de 5h et 6h30 TTE le dimanche (au lieu d'une vacation de 12h TTE), a pour conséquence de modifier le rythme de travail hebdomadaire des salariés concourant à la fabrication des éditions JT de France 3. En supprimant les journées de 12h TTE, les salariés n'ont plus la possibilité d'effectuer leur semaine de 35h ou 39h en 3 jours. **Le projet de planification implique nécessairement une semaine de 4 ou 5 jours. Ce premier constat indique dès lors que la probabilité de travailler le dimanche augmente à mesure du nombre de jours travaillés dans la semaine.**

La création de vacations « courtes » de 5h et 6h30 TTE le dimanche permettra une optimisation de l'utilisation des ressources humaines et une flexibilité accrue dans la planification des personnels. Autrement dit, les vacations dominicales permettront d'ajuster le temps de travail des personnels pour atteindre le TTE hebdomadaire. Que les salariés

²⁸ Nous le verrons, ce calcul « *au plus juste* » du temps de travail s'opère à un niveau comptable, mais ne signifie pas une planification « au plus juste » de l'activité et de ses contraintes.

soient en 35h ou 39h, ces vacances courtes permettront de compléter le TTE effectué en semaine – celui-ci ayant été préalablement réduit par la suppression des vacances de 12h et l'instauration de pauses décomptées du TTE. Compte tenu du fait que la programmation des éditions JT du dimanche n'évolue pas, il apparaît que ce dispositif ne répond pas à une nécessité organisationnelle, mais s'inscrit uniquement dans la logique d'optimisation : les vacances courtes du dimanches apparaissent alors comme des variables d'ajustement du temps de travail.

Au travers l'étude détaillée des plannings cible des différents services de la Fabrication, nous avons observé un accroissement systématique du nombre de personnels requis le dimanche sur les éditions France 3 :

- pour les éclairagistes, 7 salariés au lieu de 3 (soit un taux d'accroissement de 133,3 %) ;
- pour les chefs plateaux machinistes, 8 salariés au lieu de 4 (soit un taux d'accroissement de 100 %) ;
- pour les OPV, 8 salariés au lieu de 4 (soit un taux d'accroissement de 100 %) ;
- pour les techniciens audio, 10 salariés au lieu de 5 (soit un taux d'accroissement de 100 %) ;
- pour les techniciens vidéo, 9 au lieu de 5 (soit un taux d'accroissement de 80 %) ;
- pour les synthétiseurs, 3 salariés au lieu de 2 (soit un taux d'accroissement de 50%) ;

On observe que le nombre de personnels planifiés le dimanche a tendance à doubler : dans les services précités, le taux d'accroissement varie entre 50 % et 133 %. L'augmentation du nombre de personnels planifiés le dimanche va, de manière arithmétique, entraîner un accroissement proportionnel du nombre et de la fréquence des dimanches travaillés au sein de chaque service.

Ce dispositif organisationnel est rendu possible par le nouvel Accord Collectif. A la différence du socle commun, l'annexe Fabrication ne pose que très peu de limites au nombre de dimanche travaillés dans l'année. Ainsi, les dispositions communes prévoient, que « *les salariés ne peuvent être amenés à travailler plus de un dimanche sur trois en moyenne sur l'année, ni ne peuvent être appelés à effectuer plus de trois dimanches consécutifs, sauf accord du salarié formalisé en début d'année civile* » (Livre 2. Titre 2. Article 2.1.1.2.), tandis que les dispositions spécifiques prévoient, que « *les salariés ne peuvent être appelés à effectuer plus de trois dimanches consécutifs, sauf accord du salarié* » (Livre 2. Titre 2. Article 2.2.2.1.) En ne limitant pas le nombre de dimanche travaillés *en moyenne* sur l'année, les dispositions spécifiques exposent les salariés de la Fabrication à une disponibilité dominicale presque sans borne, le seul garde-fou étant de ne pas travailler plus de trois dimanche d'affilée. Il est donc désormais possible d'effectuer des cycles de 3 dimanches travaillés, 1 dimanche non travaillé, 3 dimanches travaillés, 1 dimanche non travaillé, etc., et ce tout au long de l'année. En considérant ce principe, on s'aperçoit que les salariés régis par le socle commun ne peuvent pas travailler plus d'un dimanche sur trois en moyenne sur l'année, tandis que les salariés régis par l'annexe fabrication peuvent travailler 3 dimanche sur 4 tout au long de l'année. Si un salarié effectue, dans la limite légale prévue par le Socle Commun, 3 dimanches consécutifs, il devra, pour respecter la limite moyenne sur l'année, se reposer les 6 dimanches suivants. Si un salarié de la Fabrication travaille 3 dimanche consécutifs, il bénéficiera d'un dimanche de repos avant de pouvoir retravailler 3 dimanches consécutifs. La différence de traitement apparaît ici de manière saillante.

Par ailleurs, si l'on considère, comme le défend la Direction de FTV Siège, que l'établissement d'un planning commun a pour objectif de mutualiser les moyens de production entre les personnels des ex-pôles France 2 et France 3, on peut faire l'hypothèse que l'augmentation du nombre de personnels planifiés le dimanche ne concernera pas uniquement les personnels ex-France 3, mais l'ensemble des personnels, y compris les salariés ex-France 2, qui seront amenés à participer aux éditions dominicales de France 3.

Cette hypothèse conduirait à repartir l'accroissement du nombre de dimanche travaillés sur l'ensemble des salariés (ex-France 2 comme ex-France 3). La conséquence serait alors celle d'une augmentation, pour tous, du nombre et de la fréquence des dimanches travaillés.

Toutefois, nos observations ont révélé que la réunification des personnels au sein de l'entreprise unique n'est, à l'heure actuelle, pas réellement opérante sur la fabrication des JT comme sur la plupart des émissions de production. Autrement dit, les personnels ex-France 2 et ex-France 3 travaillent encore quasi exclusivement sur des éditions et émissions de leur chaîne respective. La réunification des personnels de la fabrication sur l'ensemble des émissions et des JT reste très marginale. Si les salariés déclarent que la tendance actuelle, récente, est de mélanger les équipes sur les éditions et émissions des deux chaînes, cette pratique s'opère à la marge et reste limitée, voire exceptionnelle. Il n'y a donc aucune raison de présumer que la mise en place des nouveaux plannings va conduire à une répartition équitable des vacations JT France 3 du dimanche entre l'ensemble des salariés. En conséquence, l'accroissement du nombre de salariés requis pour fabriquer les éditions dominicales de France 3 risque de se reporter exclusivement, du moins dans un premier temps, sur les personnels ex France 3.

Notons que ces deux vacations 10h30 – 17h et 17h – 00h30 comprennent respectivement des coupures de 1h30 et de 1h. Le TTE est relativement court en comparaison des autres vacations (8h, 9h ou 10h pour la plupart des émissions de production et des éditions JT). Si le TTE des vacations JT France 3 du dimanche est largement réduit, les heures de prise et de fin de service ne permettent pas aux salariés de passer du temps en famille ou de profiter véritablement des pratiques sociales généralement associées à la journée dominicale (repas familial, repos, pratiques culturelles et sportives, etc.). Ces vacations, même courtes, empiètent de manière importante sur le dimanche. Nous y reviendrons.

De surcroît, les modalités de compensation spécifiques à la Fabrication sont telles que les salariés ne bénéficient que de **50 % de majoration sur les heures travaillées OU de 50 % de repos compensateur (RC)**. Dans le cas où le salarié choisirait le repos compensateur – soit la modalité la plus bénéfique en termes de repos et de préservation de la santé – ce dernier ne disposera que de la moitié des RC à son initiative, puisque l'autre moitié des RC générés sont d'office à disposition de l'employeur. Ainsi, un salarié qui travaillera 5h le dimanche ne bénéficiera que de 2h30 de RC, dont 1h45 à l'initiative de l'employeur. Le rapport contribution – rétribution semble, aux yeux des salariés interrogés, largement désavantageux, d'autant que les modalités antérieures de compensation du travail dominical autorisaient, pour les salariés ex-France 3, une majoration de 20 % des heures travaillées et 100 % de RC à disposition pleine et entière du salarié. Dans les entretiens, les salariés déclarent de manière unanime leur désapprobation concernant le projet de planification tout en exprimant le sentiment d'une régression sociale majeure.

« Venir travailler pour 5h le dimanche, ça nous bouffe notre journée... On ne peut pas être là pour le repas en famille, on ne peut rien prévoir. Et on a quoi en retour, même pas 2h de compensation ! » (Salarié)

« Avant on venait pour 12h, c'était long, mais on était compensé, 20 % en salaire et 100 % en repos. Maintenant on va venir travailler pour 3 cacahuètes ! Personne ne voudra venir travailler pour 5 ou 6h30 le dimanche... Moi je vous le dis, les arrêts maladie vont pleuvoir. » (Salarié)

Les conséquences en termes de santé au travail, de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, de préservation de l'équilibre social et familial, risquent d'être fortement impactées par l'accroissement du nombre de dimanche travaillés²⁹. Notons enfin que certains salariés ont évoqué, lors des entretiens, l'impossibilité pratique depuis le premier janvier 2014 de bénéficier des RC générés le samedi et le dimanche, en raison d'un dysfonctionnement

²⁹ Nous reviendrons sur les conséquences en termes de santé au travail et d'équilibre social et familial dans une partie transverse concernant l'ensemble des services.

informatique. Ce « bug » informatique, qui reviendra à maintes reprises dans les propos des salariés de différents services, empêche également l'accès des salariés à leur stock de RC, de RTT et de congés. Malgré les nombreuses réclamations des salariés, ce dysfonctionnement ne serait toujours pas réglé à l'heure actuelle. Aucun moyen alternatif de prise des RC et de suivi des stocks n'a été mis en place.

2.1.6. DES MODALITES DE RECUPERATION PEU FAVORABLES A LA PRESERVATION DE LA SANTE AU TRAVAIL

On peut ici mentionner le fait que les modalités de récupération en repos et repos compensateur sont, dans l'Annexe Fabrication, moins favorables que dans le Socle Commun. Les dispositions spécifiques à l'annexe Fabrication Siège permettent à l'employeur de disposer de la moitié des récupérations générées par les salariés :

« S'agissant des heures supplémentaires effectuées dans le cadre du contingent dans la limite de 220 heures par année civile, le repos compensateur ou les autres contreparties en temps de repos obtenues par le salarié peuvent être pris :

- Pour moitié à l'initiative de l'employeur au plus tard dans les 7 jours calendaires avant la date de prise envisagée, par journée entière de 7 heures pour les collaborateurs travaillant 35 heures par semaine et par journée de 8 heures pour les collaborateurs travaillant 39 heures par semaine ;
- Pour moitié à l'initiative du salarié dans un délai maximum de deux mois suivants l'ouverture du droit. » (Livre 2, Titre 2, 2.2.6.1. Gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateur, p. 121)

Outre la différence de traitement – entre les salariés bénéficiant du Socle Commun et les salariés de la Fabrication soumis à des dispositions spécifiques – que nous avons établie précédemment, il importe ici de considérer les impacts prévisibles de cette mise à disposition de 50 % des récupérations employeur sur la santé des salariés.

Le rôle des RC est précisément de permettre au salarié de poser ses récupérations quand il en ressent le besoin, par exemple après une période d'activité intense ou comprenant des horaires atypiques, sources de pénibilité et de fatigue. Les temps de récupération ont un effet positif si le salarié est en mesure de les poser quand il en ressent le besoin. Posé après une succession de journées longues, chargées, intenses, ou après des vacances en horaires atypiques ou de nuit, le temps de repos peut intervenir de manière efficiente. Le principe qui prévaut est de poser les RC au plus près de leur génération.

Si les récupérations sont posées par l'employeur, de manière unilatérale, alors que le salarié n'en exprime pas le besoin ou la volonté, l'effet récupérateur du RC risque de s'en trouver amoindri. De la même manière, si les récupérations sont posées de manière unilatérale par l'employeur afin d'éviter le sureffectif lors de périodes de sous activité, on peut penser que les salariés auront moins de possibilité de poser leur RC pendant les périodes d'activité plus denses.

2.2. Les conséquences des temps de coupures sur l'organisation et les conditions de travail

2.2.1. DES « TEMPS MORTS » QUI CONTRAignent LES SALARIES

Le projet de réorganisation du temps de travail à la Fabrication procède par l'instauration de temps de pause dans les vacations jusqu'alors continues et par l'allongement des pauses existantes. Cette tendance est systématique, sur les émissions de production comme sur les JT. Si les temps de coupure ont tendance à s'allonger, ils ne permettent toutefois pas aux salariés de rentrer chez eux. Seule une petite minorité de salariés, résidant à Paris ou en proche banlieue, pourra, pendant ce laps de temps disponible, faire l'aller-retour entre le domicile et le lieu de travail.

Les salariés qui n'habitent pas à proximité de l'entreprise – soit la quasi-totalité des personnels rencontrés en entretien – seront contraints de rester dans l'enceinte ou de graviter à proximité de l'entreprise, parfois pendant 2h30, plusieurs fois par semaine.

Si les salariés sont, par principe, libres de vaquer à leurs occupations pendant le temps de coupure et ne sont pas contraints de rester dans l'enceinte de l'entreprise³⁰, l'allongement des pauses risque de se traduire dans la réalité par une augmentation du temps de présence dans l'entreprise. Les possibilités de « profiter » des temps de coupure sont limitées. Les locaux sont relativement peu équipés pour permettre aux salariés de se reposer, ni pour pratiquer des activités culturelles, sportives, ludiques. Le temps de pause s'assimile alors à un véritable « temps mort », un temps perdu, qui morcelle la journée de travail et se répercute sur l'amplitude horaire.

Si le temps de coupure ne s'apparente pas à un temps de repos véritable, à un temps dont on peut effectivement profiter, le risque est que ce temps « suspendu » ne permette pas aux salariés de rompre avec les contraintes professionnelles, et leur environnement de travail. Le sentiment de « perdre son temps », de « passer sa vie au travail », d'être « bloqué à France Télévisions », peut avoir un impact psychologique délétère sur les salariés. L'appréhension des salariés quant à ce « temps perdu » est perceptible dans les entretiens :

« Et puis pendant plus de 2h on ne peut rien faire. On ne peut pas rentrer chez nous. On ne peut pas vraiment se reposer. On ne peut pas non plus pratiquer une activité sur place... On reste là, à rien faire. On est bloqué à FTV. » (Salarié)

« On a des pauses mais on ne peut pas faire grand chose. On ne peut pas se reposer, on ne sait pas où aller. On ère dans les couloirs... » (Salarié)

On peut enfin pointer le fait que, pour les salariés dont l'activité comporte une part importante de travail physique (manutention, port de charge, installation des décors, tapisserie, peinture, etc.), la continuité du travail sur une longue journée constitue une ressource qui permet d'anticiper la charge, de soutenir les efforts en les étalant, de maintenir un rythme de travail continu tout en s'économisant. Le temps de coupure long risque de créer une rupture, de « casser le rythme », de morceler les journées de travail, et de rendre la reprise des travaux plus pénible, plus éprouvante pour les corps.

Dans ces conditions, ils seraient plus susceptibles d'être sollicités par leur hiérarchie.

2.2.2. DES PAUSES INDETERMINEES

Dans les plannings présentés dans le document « *Optimisation* », certaines coupures ne sont pas figées, mais peuvent occuper plusieurs créneaux. Par exemple dans la trame de planification des émissions quotidiennes et des JT, la coupure sur la vacation « 12/13 Inter JT 19/20, Soir 3 / Grand Soir 3 » peut intervenir soit entre 13h30 et 16h, soit entre 16h et

³⁰ Nous verrons plus avant que le dispositif des « pauses indemnisées » risque de renforcer la contrainte de disponibilité des salariés pendant leur temps de coupure.

18h30. Dans le planning cible des OPV, la coupure sur la vacation « 12/13 Inter JT 19/20 » peut intervenir soit entre 14h et 15h30, soit entre 17h30 et 19h. Notons que ce dernier créneau ne respecte pas les conditions prévues par l'Accord Collectif, qui stipule que « *la durée minimale d'une vacation est de 2 heures* » (Livre 2. Titre 2. Article 2.2.3.2.) puisque la durée de la deuxième vacation serait alors de 1h30 seulement.

D'autres temps de coupures restent totalement indéterminés : c'est notamment le cas sur les émissions de production. Alors que des coupures sont instaurées sur des vacation jusqu'alors continues, ou que des coupures sont allongées jusqu'à 2h30 sur les vacations longues de montage des émissions de production, rien ne permet de préciser à quel moment ces coupures interviendront. Bien que ces émissions soient souvent planifiées sur des créneaux horaires variables, la question de l'indétermination des temps de pause est problématique :

- **d'un point de vue juridique**, l'article **L. 3171-1 du Code du Travail** stipule que « *l'employeur affiche les heures auxquelles commence et finit le travail ainsi que les heures et la durée du repos* ». Par voie de conséquence, les temps non travaillés, de coupure, de pause, de pause repas, doivent également être affichés et portés à connaissance des salariés.
- **d'un point de vue de l'organisation et des conditions de travail** : l'indétermination des pauses laisse en suspens la question de l'organisation du travail dans son aspect le plus concret, pragmatique, au profit d'une flexibilité des temps de travail.

Quelques interrogations retiennent notre attention :

- A quel moment de la journée les pauses seront-elles planifiées ? Est-il envisagé qu'elles correspondent aux temps de repas prévus par l'Accord ? Est-il envisagé qu'elles soient planifiées en cohérence avec les rythmes de travail et l'amplitude des vacations ?
- Les plages horaires des pauses seront-elles fixes ou flexibles ?
- Les pauses seront-elles fixées en amont par les planificateurs ou par l'encadrement ?
- Seront-elles fixées au jour le jour, de manière évolutive, par les chargés de production ou les réalisateurs, en fonction des aléas et des nécessités de la production ?

Plus particulièrement, dans le cas des plannings projets instaurant des pauses de 2h30 sur des émissions de production (TUH, Mots Croisés), l'indétermination des pauses longues dénote une absence de visibilité totale sur l'organisation réelle du travail qui découlerait de leur application. Cette indétermination des pauses est problématique pour les salariés – puisque ces derniers sont en droit d'être informé de leurs horaires de travail et de leurs horaires de coupure, et de bénéficier d'une organisation du travail stable et régulière – mais également pour l'organisation dans son ensemble. L'absence d'information dans les documents transmis par la Direction laisse à penser que les porteurs du projet n'ont pas la visibilité suffisante pour formaliser une organisation du travail qui demeure flottante, en suspens. Si l'aspect juridique et comptable (limitation du TTE à 10h par jour et gains de productivité associé à la réduction du TTE) d'une telle mesure apparaît avec clarté, les modalités de son application concrète ne sont pas stabilisées.

La possibilité de planifier la pause à deux moments de la journée permet une adaptabilité aux exigences de la production, soit une flexibilité plus grande pour l'employeur en termes d'organisation du travail. Cet objectif de flexibilité des temps de travail, articulé autour de temps de pause variables, est d'ailleurs explicité par les représentants de la Direction dans le PV de réunion CHSCT du 13 janvier 2014 :

« Ce sont des horaires à valeur indicative. Il est écrit que la pause peut très bien avoir lieu soit de 14 heures à 15 heures 30, soit de 17 heures 30 à 19 heures. Nous sommes parfaitement dans une capacité de pouvoir faire varier ces horaires en fonction des besoins. » (Représentant de la Direction, PV CHSCT du 13 janvier 2014)

« Quand la pause peut être prise entre 13 heures et 15 heures 30 par l'équipe qui assure la fabrication des JT, il n'y a aucun inter-JT qui est susceptible d'intervenir avant 15 heures 30, il n'y a aucun souci à identifier cette pause et elle le sera dans les plannings hebdomadaires dès lors qu'il n'y a pas d'émissions ce jour-là qui requièrent la présence des personnels avant 15 heures 30. En revanche, s'il devait y avoir un inter-JT par exemple à 14 heures 30 parce que le magazine de l'Europe ou « Pièces à conviction » ou d'autres requièrent que l'équipe soit de retour à 14 heures 30 parce que le PAT est par exemple à 15 heures, nous ne sommes pas susceptibles de pouvoir identifier la pause entre 13 heures et 15 heures 30 ce jour-là. C'est là où elle pourrait intervenir entre 16 heures 30 et 19 heures ou entre 16 heures et 18 heures 30. Parce que nous avons une activité variable, la pause sera conséquente de ce besoin. » (Représentant de la Direction, PV CHSCT du 13 janvier 2014)

Cette indétermination risque d'impacter les conditions de travail des salariés dans la mesure où ils n'auront pas de visibilité précise sur leur temps de pause, sur la répartition de leur temps de travail effectif et sur leur charge de travail dans la journée³¹.

2.2.3. DES PAUSES INADAPTEES AU TEMPS DE REPAS

Les dispositions relatives au temps de repas ne diffèrent pas entre l'Annexe Fabrication et le Socle Commun. Les temps de repas sont prévus entre 11h30 et 14h30 ou entre 18h30 et 21h30, comme le stipule l'article suivant :

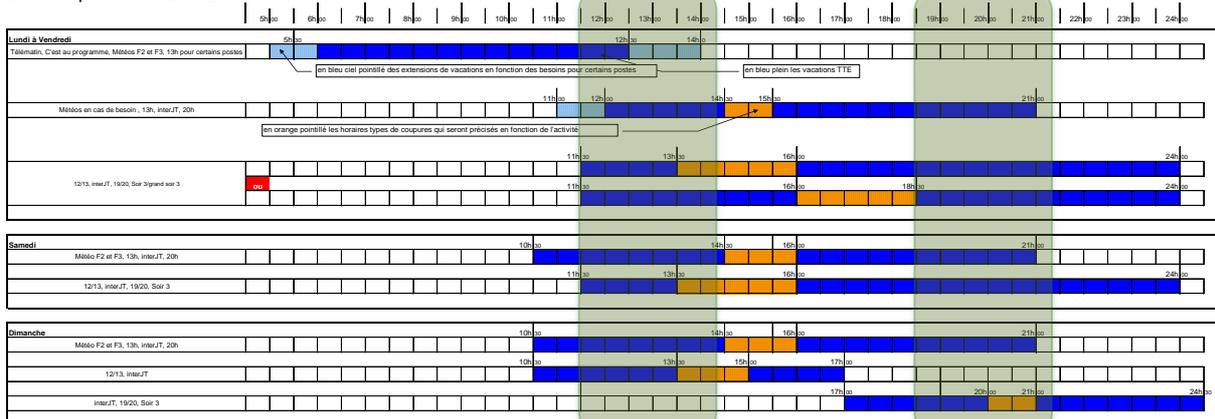
« Le temps de repas est en principe d'une heure et d'une durée minimale de 45 minutes. Le temps de repas, entendu de la cessation à la reprise de l'activité, doit être planifié par l'employeur. Le temps de repas est habituellement fixé entre 11h30 et 14h30 ou entre 18h30 et 21h30. » (Livre 2. Titre 2. Article 2.2.3.1.)

Il est clairement précisé que le temps de repas « doit être planifié par l'employeur ». Or, dans la plupart des plannings transmis par la Direction, les temps de repas ne sont pas précisés. Seules sont précisées les coupures entre deux vacations qui, comme nous l'avons vu, s'échelonnent entre 45 minutes et 2h30. Pour les émissions de production, l'emplacement des temps de coupure n'est pas indiqué, ce qui est problématique et ne permet pas d'observer leur concordance avec les temps de repas. Pour les émissions quotidiennes et les JT, les temps de coupures sont, selon les cas, fixés sur un ou plusieurs créneaux possibles. Dans un certain nombre de cas, ces coupures ne coïncident pas avec les temps de repas.

Sur la trame de planification des émissions quotidiennes et des JT, on observe 4 pauses qui correspondent, du moins en partie, au temps de repas et 4 pauses qui ne correspondent pas au temps de repas. Le schéma suivant permet de rendre visible la concordance (ou la discordance) des coupures et des temps de repas :

³¹ Nous vous renvoyons, pour une analyse plus détaillée des conséquences de cette flexibilité des temps de travail sur les conditions de travail des salariés.

Emissions quotidiennes JT2/3 + TLM/CAP sauf OPV



Pour les OPV, qui ne figurent pas dans cette trame de planification mais dans un planning spécifié au sein du même document, on observe, sur les 9 coupures planifiées, seulement 3 qui correspondent pour 1h au temps de repas. 4 pauses correspondent pour une durée de 30 minutes avec les temps de repas. Or, il est spécifié que le temps de repas est d'une durée minimale de 45 minutes. On peut dès lors considérer que ces pauses ne correspondent pas au temps de repas. Enfin, 2 pauses de 14h30 à 16h ne correspondent pas du tout au temps de repas. Soit au total 7 coupures sur 9 qui ne correspondent pas au temps de repas.

Emissions quotidiennes JT2/3 + TLM/CAP OPV



A l'image de ces deux plannings cibles, une large partie des coupures sont déconnectées des temps de repas fixés par l'Accord Collectif. Cette inadaptation des coupures aux temps de repas risque d'avoir un impact sur l'hygiène alimentaire des personnel, leur santé et leur qualité de vie au travail.

Les coupures situées en plein milieu d'après-midi sont totalement désynchronisées des temporalités biologiques et sociales « normales » associées au repas. Elles ne sont pas adaptées aux modalités pratiques qui permettent de se restaurer correctement : pouvoir prendre un repas complet et équilibré, manger un plat chaud, à table, etc. En toute logique, les horaires d'ouverture du restaurant d'entreprise correspondent aux temps de repas: 11h30 – 14h30 et 18h30 – 21h30. Pour les personnels dont la coupure est planifiée à 14h, cela laisse seulement un intervalle de 30 minutes pour éteindre et ranger le matériel, s'assurer de la sécurité des installations (par exemple, pour un OPV, s'assurer que la grue est bien « frictionnée ») quitter le poste de travail et se rendre à la cantine pour se restaurer. Pour les personnels dont la coupure débute à 14h30, il est tout simplement impossible sur le plan pratique de déjeuner au restaurant d'entreprise.

L'inadaptation des coupures au temps de repas est particulièrement pénalisante pour la qualité de vie et la santé des salariés qui sont planifiés sur des vacations longues. Sur des

vacations de 12h30 d'amplitude, les salariés doivent être en mesure de se restaurer deux fois dans la journée, et ce dans des conditions normales.

L'Accord Collectif prévoit ainsi que « *dans le cas où l'amplitude journalière couvrirait deux périodes qualifiées de temps de repas, conformément au présent article, l'une d'entre elle est assimilée à du temps de travail effectif dans la limite de 45 minutes à condition qu'elle soit précédée et suivie d'une période de travail* ». (Livre 2. Titre 2. Article 2.2.3.1.)

Cet article doit permettre en principe aux salariés dont l'amplitude journalière est importante de pouvoir se restaurer deux fois par jour : une fois pendant leur pause, celle-ci étant décomptée du temps de travail, et une fois pendant un « temps de repas » de 45 minutes maximum, qui ne coïncide pas avec le temps de coupure mais qui est assimilé à du temps de travail effectif. C'est la pratique qui a cours aujourd'hui. Actuellement, sur les vacations de 12h TTE des JT France 3, les salariés peuvent prendre une véritable pause d'une heure après le 12/13 et avant les Inter JT, plus ou moins entre 13h et 14h30, qui correspond à leur pause officielle, décomptée du TTE. Le soir, ils peuvent également se restaurer à la suite du 19/20 et avant le Soir 3, pendant la deuxième période qualifiée de temps de repas, et dans la limite de 45 minutes. Ainsi, la pause repas du soir peut être prise par les salariés, tout en étant assimilée à du temps de travail effectif conformément à l'Accord.

Dans le cadre du projet de planification, cette pratique risque d'être remise en cause. Considérons par exemple la vacation 11h30 – 00h (12/13, Inter JT, 19/20, Soir 3 ou Grand Soir 3) dont l'amplitude couvre deux périodes qualifiées de repas. Le fonctionnement actuel peut perdurer si la coupure est effectivement planifiée sur le créneau 13h30 – 16h (qui correspond pour 1h au temps de repas). Dans ce cas, les salariés peuvent prendre leur pause du midi pour déjeuner, et se restaurer le soir dans la limite de 45 minutes entre le 19/20 et le Soir 3.

Mais si la pause est planifiée de 16h à 18h30, les salariés ne pourront pas se restaurer pendant le temps de repas du midi (11h30 – 14h30) puisqu'ils seront planifiés en continu sur le 12/13 et les Inter JT entre 11h30 et 16h. Le déjeuner ne pourra avoir lieu que pendant le temps de coupure, à partir de 16h, soit en plein milieu d'après midi, lorsque le restaurant d'établissement sera fermé. Le désagrément est double : d'une part les salariés qui prendront leur service à 11h30 devront patienter jusqu'à 16h pour « déjeuner », sur un temps de coupure en décalage avec le temps normalement dédié au déjeuner. Et d'autre part, ils n'auront pas la possibilité de se restaurer dans de bonnes conditions.

Comme évoqué précédemment, ce créneau est susceptible de varier en fonction des contraintes de l'activité : selon les nécessités ou le volume de production en Inter JT, la pause risque d'être retardée sur le second créneau, entre 16h et 18h30. C'est donc précisément lors des journées les plus chargées que les salariés n'auront pas la possibilité de se restaurer à des heures et dans des conditions normales.

Ces coupures qui interviennent en plein après-midi nous ramènent à la question de l'absence, dans les plannings cibles, de pauses dédiées au repas, alors même que l'article précité expose clairement que « *le temps de repas (...) doit être planifié par l'employeur* ». Lors de la réunion CHSCT du 13 janvier 2014, les représentants de la Direction expliquent que l'Accord Collectif contraint à ne planifier qu'une seule coupure journalière, mais maintiennent que lorsque cette coupure est inadaptée au temps de repas, cela n'empêchera pas les salariés de se restaurer sur les temps de repas tels qu'ils sont définis par l'Accord Collectif :

« Quant aux repas, il n'est pas question de les supprimer. Ce n'est pas parce qu'il n'est pas indiqué une pause au moment du repas que le repas n'aura pas lieu. La convention collective nous limite à une pause par jour. Nous n'étions plus capables de pouvoir identifier une pause le midi, une pause le soir. Un repas est donc considéré comme du TTE. C'est donc en temps de travail qu'un des repas aura lieu. » (Représentant de la Direction, PV CHSCT du 14 janvier 2014)

Le problème est le suivant :

- Si l'employeur fixe une seconde pause repas en plus de la coupure entre deux vacations, il contrevient aux termes de l'accord qui stipule que « *la durée journalière de travail est répartie entre une ou deux vacations* » (Livre 2. Titre 2. Article 2.2.3.2.). Les journées de travail ne pouvant être scindées en plus de deux vacations, l'employeur n'est pas en mesure de fixer deux pauses correspondant au temps de repas sans contrevenir aux termes de l'Accord Collectif.
- Mais si l'employeur ne fixe pas **au moins une coupure dans la vacation qui concorde avec un temps de repas**, les salariés n'auront pas la possibilité de se restaurer sur les deux périodes qualifiées de temps de repas : seulement une période de repas peut être assimilée à du temps de travail effectif dans la limite de 45 minutes.

En effet, si la coupure est planifiée de 16h à 18h30, les salariés pourront toujours se restaurer sur le temps de repas du soir, après le 19/20 et avant le Soir 3, assimilé à du temps de travail dans la limite de 45 minutes. Mais les salariés ne pourront pas se restaurer sur la période qualifiée de repas du midi : soit parce qu'ils seront planifiés et effectivement occupés par des opérations en Inter JT, soit parce que seulement une des deux périodes de repas peut être assimilée à du temps de travail effectif.

Finalement, le projet de planification cible instaure des coupures longues, déconnectées pour partie des temps de repas, des rythmes biologiques et d'une temporalité sociale classique, contrevenant aux modes de fonctionnement actuels qui permettent aux salariés de se restaurer dans des conditions normales. En retour, ces coupures longues ne permettront plus une organisation respectueuse des principes contenus dans l'Accord Collectif en termes de temps de repas.

Lors des entretiens, de nombreux salariés ironisent sur ces coupures situées en plein milieu d'après-midi, évoquant de façon péjorative des « *pauses goûter* ». Ils expriment des inquiétudes liées à la dégradation de leur qualité de vie au travail susceptible d'intervenir avec cette nouvelle planification :

« Avant les pauses qu'on avait c'était sur les heures du repas. Maintenant les pauses qu'ils prévoient c'est n'importe où, c'est au moment où il y a moins de production. C'est aussi ça qui nous fait peur. » (Salarié)

Dans le PV CHSCT du 13 janvier 2013, on retrouve une intervention d'un représentant du personnel, qui alerte les représentants de la Direction sur les conséquences sanitaires de la désynchronisation des coupures et des temps de repas. Sont évoqués les cas de salariés dont l'état de santé nécessite une médication aux moments des repas. Dans une entreprise où la population salariée est vieillissante, cette problématique se pose avec acuité :

« Depuis tout à l'heure, on parle de la santé des salariés. Au bout d'un moment, on a une population vieillissante et parfois des gens ont le besoin d'être médicalisés. (...) Ils ont besoin de prendre des médicaments à des heures de repas. Ce n'est pas à des heures de goûter, c'est à des heures de repas. Pas des médicaments pour traiter le stress ou autres, mais des grosses pathologies. On peut parler de gens qui sont en rémission de cancer, on peut parler de gens qui sont diabétiques. Ce n'est donc pas à n'importe quelle heure et ce n'est pas à n'importe quel moment. On ne peut pas faire des pauses à n'importe quelle heure. A aucun moment, vous ne prenez en compte l'état de santé de vos collaborateurs et je ne parle même pas du stress qui est bien sûr impactant surtout pour des gens qui ont besoin de se soigner. Avant il y avait une organisation qui permettait aux gens d'avoir des vraies coupures. Pas des coupures de 2 heures 30 ni de 3 heures, et surtout pas à n'importe quel moment. Aux heures où la cafétéria est ouverte et où on peut aller justement se restaurer, prendre des médicaments. Autour de cette table-là, il y a beaucoup de gens qui ont besoin de prendre des médicaments à des heures fixes. Avant, avec le fait de pouvoir aller à la cafétéria ou à la cantine, ça pouvait se faire. Du coup, les gens peuvent continuer à faire leur métier. Là, vous êtes en train

de les déposséder de leur métier parce que du coup ces gens se retrouvent en difficulté sanitaire. Je pense que ce n'est pas acceptable. De ce point de vue-là, ce n'est pas acceptable ! (...) On vous dit que les gens sont impactés, que les gens sont en danger, que ce soit les risques psychosociaux ou autres, mais là c'est pire que tout ce que vous êtes en train de nous présenter. C'est pire que tout ! A aucun moment vous n'avez pris en compte l'état de santé et l'état vieillissant des personnels. » (Représentant du personnel, PV CHSCT du 13 janvier 2014)

2.2.4. PAUSES, VARIABILITE DE L'ACTIVITE ET EXIGENCE DE DISPONIBILITE : UNE ANTIMOMIE ?

L'activité de l'ensemble des personnels de la Fabrication se caractérise par sa variabilité. Une variabilité de la durée hebdomadaire, mais également une variabilité de l'intensité des temps travaillés au sein d'une même journée de travail. Les journées de travail sont composées d'une succession de temps et d'opérations de travail dont l'intensité est variable. Les directs, les prises d'antenne, les opérations de maintenance lors de passage en « mode secours » sur les JT – et, dans une moindre mesure, les enregistrements d'émissions – constituent des moments d'intensité extrême, des moments de « rush ». Les impératifs du direct et de continuité d'antenne se traduisent par une contrainte temporelle forte – que l'on pense au travail des réalisateurs, des scriptes et des chefs de plateaux, qui jouent un rôle de « chef d'orchestre » ou de « métronome », au travail des techniciens son, vidéo, des éclairagistes, des cadreurs, des machinistes, des opérateurs synthé, qui appliquent à « la seconde près » les directives et les opérations adéquates – l'exécution des tâches est rythmée à la seconde, dans un processus collectif qui requiert une coopération et une coordination optimale. Depuis le conducteur du JT jusqu'à la diffusion de l'image, les enchaînements se déploient selon une mécanique précise. Dans ce processus complexe qui conjugue les flux d'information et les actions humaines, un élément commun se dégage : celui de la pression psychologique qui pèse sur les opérateurs. L'ensemble des personnels s'accordent à dire que « la pression du direct » constitue une contrainte forte, qui demande une concentration extrême. L'attention est hyper sollicitée, les opérations, les gestes, les déplacements sont millimétrés, les directives fusent et les réponses sont instantanées : les moments de « rush » représentent une charge cognitive forte pour les salariés.

Lors des entretiens, les salariés évoquent l'« adrénaline », « le plaisir », « l'aspect artistique » de leur métier et la satisfaction résultant de ce travail en flux tendu, quand celui-ci se déroule dans de bonnes conditions. Dans le même mouvement, ils évoquent aussi « la pression », le « stress » et la « fatigue » du direct :

« Dans le casque, on entend toute la régie, le son, la scripte, le réalisateur, et l'antenne. On entend tout, il faut qu'on trie. On se prend tout le stress de tout le monde. Et puis il y a les gens bavards, qui parlent pendant le direct, on entend tout, y compris des vulgarités. Il faut trier pour reconnaître les ordres qui nous concernent. C'est un souk innommable ! » (Salarié)

« En direct, c'est la scripte ou le réalisateur qui nous donne l'ordre de diffuser nos éléments. Ça va très vite, parce qu'on diffuse en permanence. On a des infos qui nous parviennent à la fois de la scripte, de l'assistante de production qui nous dirige. Donc c'est intense. Et en même temps il faut suivre ce qui se dit sur le plateau pour pouvoir anticiper ce que la scripte ou le réalisateur peuvent nous demander. Intellectuellement ça demande une concentration. Il y a des gens qui sont partis du service parce qu'ils ne supportent pas le stress du direct. Déjà un direct et on est épuisé... » (Salarié)

« Mon stress quand il commence... Quand on fait une répétition, on englobe un maximum d'information en très peu de temps. On fait le direct, et là ça demande une concentration maximum. Après je suis crevé, je suis lessivé, j'ai besoin d'aller manger, j'ai besoin de me reposer. » (Salarié)

« Après un direct qui est très stressant, on met une ou deux heures à redescendre, parce que l'adrénaline redescend. On accumule cette fatigue, ce stress, plusieurs jours par semaine. » (Salarié)

Ces moments d'intensité extrême sont précédés par des moments où l'intensité est moindre, relative, des moments plus « soft » : les mises en place et les répétitions préalables aux directs ou aux enregistrements, les briefings, les débriefings. S'il ne présente pas le même niveau d'intensité, de pression et de charge mentale, ce travail reste néanmoins soumis à une contrainte temporelle forte puisque les directs et les prises d'antenne sont soumis à un impondérable : être « Prêt à Tourner » (PAT) à l'heure précise de l'enregistrement ou du direct. Ce moment est également celui où les informations nécessaires au bon déroulement de la production sont transmises, appréhendées, emmagasinées : régler les pupitres, les caméras, découvrir le conducteur, se coordonner avec ses collègues, être briefé par le réalisateur de l'émission, etc.

Enfin, passés les mises en place, les préparations, les répétitions, les enregistrements ou les directs, ces moments d'intensité élevée sont compensés par des moments « creux » : les temps de pause, les temps de repas, formalisés dans les plannings, ou les pauses informelles non planifiées, les intervalles entre deux émissions, les temps de latence, les temps d'attente, pendant lesquels les salariés sont présents mais ne sont pas immobilisés sur leur poste de travail, sur une émission ou un JT.

Cette variabilité de l'intensité des temps de travail est intrinsèquement liée à l'activité de production audiovisuelle. Comme évoqué, cette variabilité permet aux salariés de récupérer de la fatigue, de la pression, du stress accumulé pendant les préparations et les directs. Les moments creux permettent de « souffler », de « s'aérer », de voir « l'adrénaline redescendre » – selon les termes employés par les salariés – de se reposer des contraintes physiques et psychologiques engendrées par le travail sous tension.

La variabilité de l'intensité des temps de travail se conjugue ici avec une seconde caractéristique essentielle de l'activité à la Fabrication : la disponibilité des personnels.

Sur la fabrication des éditions JT, le cœur de l'activité réside dans une disponibilité permanente et une réactivité plus ou moins immédiate aux aléas de l'actualité. C'est le principe même de toute entreprise d'information : être en mesure, à tout moment, de s'adapter à l'« événement » pour répondre à la demande croissante d'information. Si l'on considère le travail réel de ceux qui « fabriquent » cette information, il apparaît que les exigences intrinsèques de l'activité doivent transparaître dans les modes d'organisation du travail – et donc dans les modalités d'organisation du temps de travail – en traduisant cette contrainte de disponibilité permanente sur les salariés en charge de la fabrication des JT. C'est le cas aujourd'hui, avec des vacations qui sont pour la plupart continues sur les éditions de France 2, et des vacations entrecoupées de pauses « courtes » sur les éditions de France 3, en général des pauses d'une heure (les pauses de 2h ou 2h30 sont limitées dans l'organisation actuelle). Cette organisation du temps de travail permet aux salariés de rester disponible en cas d'actu « chaude », soit des événements relativement imprévisibles qui nécessitent une couverture plus ou moins immédiate. Lors des entretiens, les salariés fournissent de manière récurrente les mêmes illustrations de ces actus « chaudes » : attentats, décès de personnages publics notoires, catastrophes naturelles, etc. Ils décrivent leur activité comme étant nécessairement marquée par des temps mort, des temps d'attente, qui correspondent à des temps de disponibilité. C'est temps creux sont à la fois bénéfiques pour les salariés – récupérer de la tension du direct, se reposer, se préparer pour la tâche à venir, etc. – et pour l'organisation, qui peut ainsi se prévaloir d'un personnel disponible à chaque instant :

« C'est un métier qui est spécifique, il faut en tenir compte. Il faut tenir compte du fait qu'on puisse être là à rien faire, parce qu'à un moment donné on nous dit « allez, on y va ». Admettons il y a un mort. Le chef plateau part immédiatement mettre le studio, les éclairagistes, les cadreurs, sont prêts, les techniciens en régie sont prêts à prendre

l'antenne. A chaque moment de notre vie professionnelle on doit être prêt à faire quelque chose. On est là pour prévenir ce genre de choses. On a besoin d'être là pour avoir une réactivité. » (Salarié)

L'activité de production audiovisuelle, a fortiori lorsqu'elle a pour objet l'information, se caractérise par son imprévisibilité et par les aléas qui la traversent. Mais au-delà des actus « chaudes », à la fois difficilement prévisibles et assez rares, le même raisonnement peut s'appliquer si l'on considère la variété des tâches et des opérations réalisées par l'ensemble des personnels de la Fabrication en inter JT. Entre les éditions majeures de la journée, le 13h et le 20h pour France 2, le 12/13, le 19/20 et le Soir 3 pour France 3, les salariés sont amenés à effectuer un certain nombre d'opérations :

- **soit des enregistrements planifiés de manière récurrente et stabilisée** : (quotidiens, hebdomadaires et/ou mensuels) des émissions telles que les Religieuses (le mercredi) ou le Télématin du samedi (enregistré le jeudi), les météo, les point route, les enregistrements plateaux Des Racines et des Ailes, Pièces à conviction, l'émission Cinéma, etc.
- **soit des enregistrements récurrents, dont l'organisation est moins stabilisée** : les bandes annonces, l'enregistrements des séquences RA (réalité augmentée), l'enregistrement des duplex pour les éditions d'information, etc.
- **soit des opérations dont l'occurrence est plus difficilement prévisible** : les divers tests et essais de matériel, les opérations de maintenance, les réglages et ajustements nécessaires au fonctionnement des plateaux et des régies, les demandes immédiates de l'Info, les enregistrements de bande son par téléphone, etc.

L'ensemble de ces opérations se situe sur un continuum qui va d'activités anticipées, planifiées, calibrées pour un certain nombre de personnels, dont l'organisation est stabilisée par la régularité et la fréquence ; passant par d'autres qui le sont moins, moins prévues, moins formalisées, moins rationalisées ; jusqu'à des opérations totalement imprévisibles qui surviennent de manière inopinée. Il arrive donc que les salariés soient appelés pendant des moments creux de leur journée pour procéder à ces opérations. Lors des entretiens, plusieurs exemples ont été cités par les salariés : des tests réalisés sur demande d'un présentateur, des essais sur le fond vert, des enregistrements de bandes sonores, des reportages téléphoniques pour les journalistes, ou des téléphones en direct pour la régie finale, etc.

Ainsi, toutes ces opérations ne peuvent pas apparaître dans les plannings transmis par la Direction, qu'il s'agisse des plannings actuels, des plannings cible ou de la trame d'organisation présentée dans cette section. Ces opérations imprévues nécessitent, comme pour les actus « chaudes » une réactivité et une adaptabilité forte des personnels et des structures pour être prises en charge efficacement.

Certaines de ces opérations apparaissent dans les relevés quotidiens d'activité des personnels. Si ces données n'ont pas été étudiées dans le cadre de l'expertise, de nombreux témoignages convergent pour affirmer que les activités en Inter JT et les opérations imprévues ont tendance à augmenter, notamment en raison des transformations technologiques et organisationnelles récentes ou en cours à la Fabrication (mise en production des caméras robotisées, des outils de réalité augmentée, mise en exploitation de la Régie 4 au niveau 0, etc.)

« La semaine dernière c'était du non stop. On n'a pas arrêté. Les séquences RA ça nous a pris beaucoup de temps. Le responsable de régie était contraint de faire la maintenance le soir, parce que ce n'était pas possible en journée. Du coup, le responsable de régie demande à la PGA, s'il n'y a rien le vendredi, de ne rien mettre, pour pouvoir intervenir, assurer la maintenance du matériel. » (Salarié)

« Notre activité, ça alterne entre des moments chargés et des moments plus creux. Parfois, en Inter JT, il n'y a pas de boulot. Des fois pendant 2 ou 3h il ne se passe rien.

Mais c'est moins vrai aujourd'hui, c'est moins qu'avant. C'est uniquement possible les lundi mardi, et vendredi. Mais le vendredi il y a aussi la météo, le point route... C'est rare qu'il n'y ait rien l'après-midi. En régie, on a beaucoup de choses à faire en inter JT. Le studio F est de plus en plus utilisé. » (Salarié)

« Sur les vacances JT, on est à disposition en permanence. Des fois il n'y a rien de prévu. Si ça se trouve il n'y aura rien. Je suis de permanence. Je reste dans le bureau. Je m'occupe des mails, des coups de téléphone. Des fois je n'ai pas de pause, ça enchaîne. Si on n'a rien, ça compense les jours où on n'a pas de pause. On est adaptables, ça s'équilibre. Les pauses on ne sait pas quand elles arrivent, sauf mercredi et jeudi car il y a des enregistrements. On est à disposition des réalisateurs, des animateurs, des journalistes et de la rédaction. » (Salarié)

Du projet de planification se dégage une tendance marquée par l'instauration de coupures sur les vacances continues et l'allongement des coupures existantes. Les temps de pause, par opposition au temps de travail effectif, constituent des laps de temps pendant lesquels les salariés ne sont pas à disposition de l'employeur, et à ce titre non comptabilisées en temps de travail effectif. En instaurant des coupures longues de 2h30 sur les vacances JT de France 3, et des coupures d'1h et d'1h30 sur les vacances JT de France 2, la Direction présente un projet qui va à l'encontre de l'organisation du travail, des modes de fonctionnements et de régulation actuels. Dès lors, comment concevoir des coupures sur l'ensemble des vacances des personnels concourant à la fabrication des JT, tout en maintenant les exigences de disponibilité des salariés et l'objectif de réactivité des structures productives ?

En se basant sur l'analyse des plannings cible et sur les données recueillies en entretiens, on peut faire l'hypothèse que l'instauration et l'allongement des coupures sur la quasi-totalité des vacances JT risquent de mettre en tension les salariés au quotidien : en réduisant le temps de travail effectif et en rationalisant le temps de travail *au plus juste* autour des éditions majeures, les temps alloués à la réalisation de l'ensemble des opérations Inter JT (opérations planifiées, récurrentes, occurrentes ou inopinées) risquent de se tendre considérablement. Les délais se resserrant, la contrainte temporelle risque de se renforcer, faisant peser un sentiment d'urgence accru sur les salariés en charge de l'exécution des opérations en inter JT. La disponibilité des personnels et l'adaptabilité de la structure productive risque d'être impactées par l'instauration des coupures, qui constituent un facteur de rigidification de l'organisation. Lors des entretiens, les salariés expriment à leur fois une incompréhension face à l'instauration d'un système qui rompt avec leur mode fonctionnement actuel, leur conception du métier et les exigences de disponibilité et de réactivité qu'il requiert, mais également une inquiétude vive concernant leurs conditions de travail, qui risquent de se dégrader avec la mise en œuvre de ce projet :

« Maintenant, il y aura une actualité importante, imprévue, on va dire quoi ? « Non désolé je suis en pause ? » (Salarié)

« Si on optimisait tout au maximum, ce serait du flux tendu, hyper tendu, et là ça deviendrait compliqué. » (Salarié)

Dans le projet présenté par la Direction et dans l'ensemble des plannings transmis, on observe une rationalisation des temps de travail qui semble s'effectuer selon une logique propre, désincarnée de la logique productive et des conditions de réalisation de l'activité. Alors que l'instauration et l'allongement des temps de coupures apparaissent à *première vue* comme une rigidification de l'organisation du travail, en décalage avec mode de régulation actuels et les exigences réelles de l'activité, nous allons voir que le dispositif des « pauses indemnisées » permet de réinstaurer par un autre biais une flexibilité exacerbée des temps de travail.

2.3. Le dispositif « pauses indemnisées »

Les coupures de 2h30 constituent un point d'achoppement majeur qui cristallise les inquiétudes des salariés. Nous avons constaté que ces coupures concernent essentiellement les vacances JT de France 3, mais sont également prévues sur certaines émissions de production (TUH, Mots Croisés) de France 2 dans le cadre de vacances longues qui nécessitent le montage ou le démontage du décor, la préparation de l'émission, la mise en place des installations électriques, de l'éclairage, de la vidéo et du son, ainsi que plusieurs enregistrements successifs.

Avec ce dispositif, la Direction soutient l'argument que les coupures de 2h30 permettent de se conformer à la législation en vigueur sur le temps de travail : les coupures de 2h30 permettent la réduction du TTE journalier qui est limité à 10h dans le cadre de l'Accord Collectif conformément au Code du travail.

Cependant, nous avons constaté que la réduction du TTE ne permet pas une amélioration des conditions de travail et de santé des salariés, puisque l'amplitude des journées de travail reste la même sur les vacances longues des émissions de production (12h30 d'amplitude sur le montage de TUH et Mots Croisés) tandis qu'elle n'est réduite que de 30 minutes sur les vacances JT de France 3 (12h30 au lieu de 13h). D'autre part, nous avons démontré que la réduction du TTE à 10h et le maintien des amplitudes fortes allait entraîner une augmentation importante du temps de présence dans l'entreprise ainsi qu'une modification du rythme de travail hebdomadaire pour une grande majorité des salariés : soit une tendance de passage de 3 à 4 ou 5 jours travaillés par semaine, soit le passage de 4 à 5 jours. Cet étalement du temps de travail représente une contrainte majeure pour les salariés, qui risque d'impacter fortement leurs conditions de travail, leur santé ainsi que leur qualité de vie hors travail (accroissement du nombre de trajets, perturbation de l'équilibre vie professionnelle / vie familiale, déstabilisation de l'organisation familiale et sociale, etc.).

Il importe maintenant de considérer plus en détail ce dispositif des « coupures indemnisées » autour de deux thématiques :

- **Une thématique juridique** : en étudiant la licéité du dispositif, les termes de l'Accord et les dispositions prévues par le Code du Travail. Nous allons voir que la coupure indemnisée, telle qu'elle est prévue par l'Accord, contrevient à la définition du temps de travail effectif dans le Code du Travail.

En proposant plusieurs hypothèses de lecture de l'Accord, et plusieurs hypothèses d'application du dispositif des « pauses indemnisées », nous envisagerons les conséquences prévisibles de ce projet sur les modalités de décompte du temps de travail effectif, la durée effective de travail, le déclenchement des heures supplémentaires et des récupérations. Nous constaterons alors que ce dispositif contrevient également aux principes contenus dans l'Accord Collectif lui-même.

- **Une thématique organisationnelle** : nous étudierons enfin les conséquences prévisibles de ce dispositif – s'il venait à être appliqué – au regard de l'organisation et les conditions de travail réelles des salariés. Nous verrons que le dispositif des « pauses indemnisées » constitue un facteur majeur de flexibilisation du temps de travail et comporte un risque élevé de travail masqué.

2.3.1. LICEITE DE LA PAUSE INDEMNISEE

2.3.1.1 *Une pause indemnisée qui ne respecte pas la définition du temps de travail effectif*

Tout d'abord, il convient de préciser que les coupures entre deux vacations au sein d'une même journée de travail sont des dispositions prévues par l'Accord Collectif, aussi bien dans le Socle Commun que dans l'Annexe Fabrication :

« L'intervalle entre deux vacations au cours d'une même journée de travail doit être normalement inférieur ou égal à 2 heures 30 » (Livre 2. Titre 2. Article 2.1.2.3.b, p. 82). Cet article est repris exactement dans les mêmes termes dans l'Annexe Fabrication (Livre 2. Titre 2. Article 2.2.3.2., p. 113).

Il est donc juridiquement possible pour l'employeur de planifier une coupure dans la journée de travail, y compris une coupure longue de 2h30. Si nous avons évoqué préalablement les risques et les conséquences prévisibles des coupures longues sur l'organisation du travail, les conditions de travail et de santé des salariés, il apparaît que ces dispositions sont conformes au droit du travail.

L'élément problématique visé dans cette section n'est pas tant la question de la coupure *en soi*, mais celle de la « **coupure indemnisée** », **de ses implications organisationnelles et de ses conditions d'application**.

Cette disposition particulière n'est pas applicable à l'ensemble des salariés régis par le Socle Commun, mais spécifique aux personnels régis par l'Annexe Fabrication. Comme spécifié dans cette annexe, une indemnisation du temps de pause ou du temps de repas peut intervenir selon certaines conditions :

« Lorsque le temps de travail effectif sur une journée dépasse 10 heures, le temps de pause ou le temps de repas au-delà de la première heure est indemnisé à la condition que le salarié, pour des nécessités de services ou à la demande de l'employeur, reste à proximité du poste de travail. Ce temps de pause est rémunéré comme le serait le temps équivalent de travail effectif en prenant en compte les éventuelles majorations qui s'appliqueraient alors. » (Livre 2. Titre 2. Article 2.2.3.1. p. 112).

Ainsi, cette mesure vise à instaurer, pour l'employeur, la possibilité de convoquer, au gré de sa volonté ou des nécessités de services qui s'imposeraient à lui, les salariés pendant le temps de pause ou de repas qui leur est imparti. Les salariés seraient alors contraints de rester à proximité de leur poste de travail, prêts à intervenir, disponibles pour répondre « aux nécessités de services » – ce qui signifie produire un travail.

Cette disposition revient à soumettre les salariés à une sujétion qui est contraire aux dispositions légales sur le temps de travail. En effet, l'article **L. 3121-1 du Code du Travail** stipule que « *la durée de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles* ». Cette définition du temps de travail effectif est d'ailleurs reprise *in extenso* dans l'Accord Collectif (Livre 2. Titre 2. Article 2.1.1.1., p. 71).

La contradiction est ici manifeste :

- Soit le salarié bénéficie effectivement d'un temps de pause ou de repas, et peut vaquer librement à ses occupations, sans avoir à se conformer aux directives de son employeur ou avoir à lui rendre des comptes, **auquel cas il ne peut s'agir d'un temps de travail effectif mais d'un temps de pause**.
- Soit le salarié reste à disposition de l'employeur, à sa demande ou pour des nécessités de service, se conforme à ses directives, **auquel cas il s'agit d'un temps de travail effectif – et ce même en l'absence de demande de travail – qui doit être rémunéré, considéré et comptabilisé comme tel**.

L'article **L. 3121-2 du Code du Travail** vient confirmer cet état de fait :

« Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis. »

Or, c'est précisément cet aspect qui fait défaut. La disposition relative aux coupures indemnisées est problématique et litigieuse dans la mesure où elle définit un temps pendant lequel le salarié est assujéti à l'employeur, à sa disposition, à proximité de son poste de travail, prêt pour répondre aux nécessités de service comme un « temps de pause », et non comme du « temps de travail effectif » – ce qu'il est par définition, en vertu de la législation en vigueur dans le Code du Travail.

Il n'est donc pas possible juridiquement de définir un « temps de pause » – fut-ce-t-il indemnisé – et d'exiger du salarié, pendant ce laps de temps, qu'il soit à disposition de l'employeur, qu'il reste à proximité de son poste de travail, et qu'il réponde aux nécessités de service, à moins de considérer que ce temps de sujétion constitue du temps de travail effectif, de le rémunérer comme tel et de l'intégrer dans le calcul du TTE.

Il apparaît clairement que cette disposition viole la réglementation légale sur le travail effectif.

Notons par ailleurs que le temps de pause ou de repas peut-être rémunéré, ou indemnisé, même s'il ne constitue pas du temps de travail effectif : en effet, il résulte de l'article **L. 3121-2 du Code du Travail** que *« même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif, ces temps peuvent faire l'objet d'une rémunération prévue par une convention ou un accord collectif de travail ou par le contrat de travail. »*

Cette indemnisation des temps de pause ou de repas peut intervenir, par exemple, pour compenser la pénibilité associée aux temps de pause longs, aux temps de pause multiples, au morcellement des journées de travail, qui contraignent souvent les salariés à rester sur leur lieu de travail sur des amplitudes importantes – ou tout simplement dans le cadre d'une politique de rémunération ou politique sociale. Toujours est-il que cette rémunération des temps de pause ne suffit pas, à elle seule, à justifier la sujétion et la disponibilité des salariés à l'employeur (de la même manière que la rémunération des temps de pause ne suffit à les faire considérer comme un travail effectif). Finalement, cet article fait apparaître la possibilité pour l'employeur de rémunérer les temps de pause, sans pour autant autoriser ce dernier à commander les salariés, ordonner des directives en vue de les faire travailler, leur demander de rester à disposition ou à proximité de leur poste de travail.

Une indemnisation des pauses est donc possible, mais celle-ci ne peut conduire à justifier la mise à disposition des salariés à l'employeur, les contraindre à rester à proximité de leur poste de travail ou à répondre aux nécessités de la production.

2.3.1.2 Plusieurs lectures possibles : hypothèses « théoriques » d'application et conséquences prévisibles

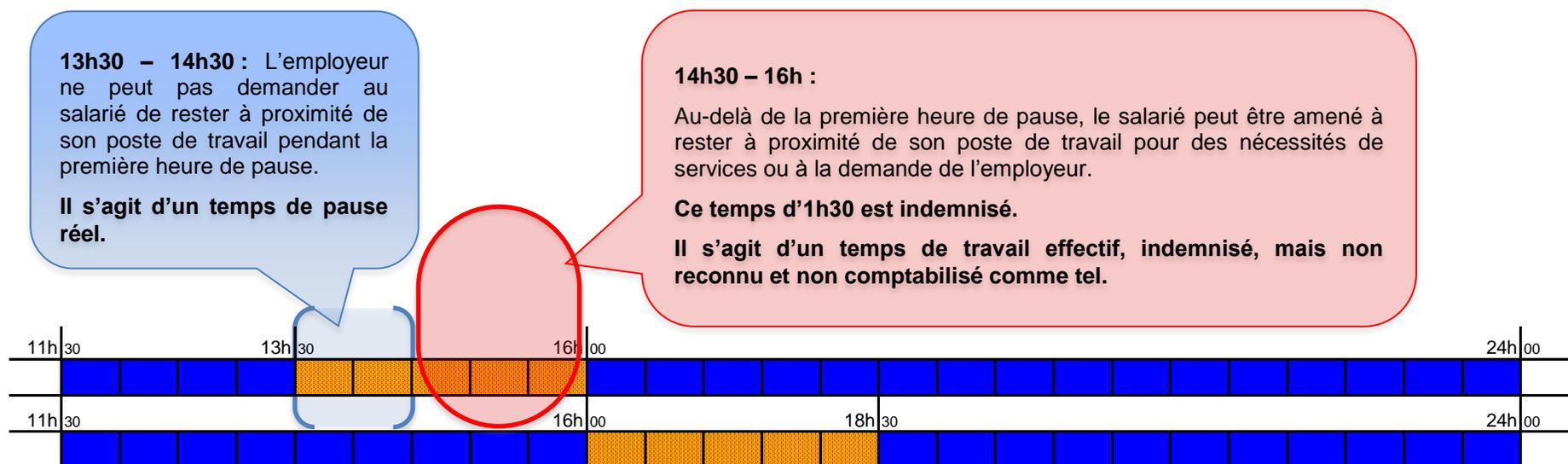
Au regard des entretiens menés auprès des salariés, de l'encadrement et de la Direction, et à la lecture des PV de réunions CHSCT du 13 et du 14 janvier 2014, il apparaît que le dispositif des « pauses indemnisées » ne réunit pas l'ensemble des acteurs autour d'un consensus, ni d'une lecture et d'une compréhension commune de l'article visé. Au contraire, de la diversité des positions, des discussions et des débats, se dégage une impression de confusion, qui fait écho à l'ambiguïté intrinsèque de cette mesure. Il apparaît que plusieurs modalités d'application sont envisagées et envisageables.

Compte tenu de la rédaction même de l'article, il nous apparaît également que plusieurs lectures sont possibles. Pour envisager de manière exhaustive les possibilités d'application et de fonctionnement du dispositif des pauses indemnisées, nous proposerons deux hypothèses « théoriques » afin de dégager les conséquences prévisibles de ce projet s'il venait à être appliqué.

S'il n'y a pas d'ambiguïté sur l'indemnisation, qui ne peut intervenir qu' « *au-delà de la première heure* », une ambiguïté demeure sur la possibilité pour l'employeur de requérir la disponibilité du salarié dès la première heure de pause.

- L'article semble suggérer que la première heure de pause est effectivement un temps non travaillé, un véritable temps de pause. On peut faire l'hypothèse que la requête de disponibilité du salarié ne pourra intervenir qu'au-delà de la première heure, déclenchant ainsi l'indemnisation. Ce sera notre première hypothèse.
- Toutefois, la rédaction de l'article ne permet pas de définir clairement et de délimiter strictement le moment à partir duquel le salarié peut être amené à rester disponible, à proximité de son poste de travail, pour des nécessités organisationnelles ou au gré de l'employeur. On peut donc faire l'hypothèse que la requête de disponibilité du salarié pourra intervenir dès le commencement de la « pause ». Dans cette seconde hypothèse, la première heure de pause n'est pas sanctuarisée. Elle devient flottante, flexible, susceptible de s'articuler à de la « pause indemnisée ». Cela correspondrait par exemple à une injonction de prendre une heure de pause ou de repas au moment où ce sera possible, dans ce créneau. Ou à l'extrême, d'être à disponibilité pendant 2h30 et de se débrouiller pour se restaurer.

Hypothèse 1 : la disponibilité du salarié peut-être requise seulement à partir du début de la deuxième heure de « pause » :



Si l'on considère cette première hypothèse, le temps de pause ou de repas est préservé lors de la première heure.

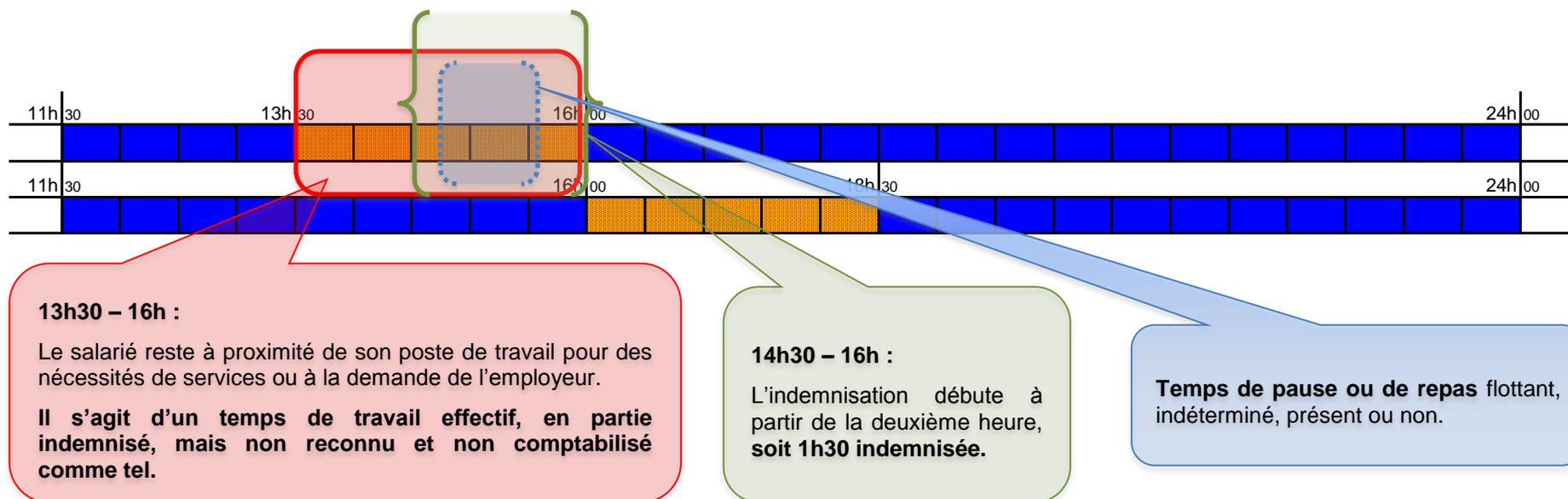
A partir de la deuxième heure, la disponibilité du salarié peut être requise par l'employeur ou pour des nécessités de services. Ce temps est alors indemnisé comme le serait du temps de travail effectif en prenant compte les éventuelles majorations qui s'appliqueraient alors.

Il s'agit d'un temps de travail effectif de 1h30 – indemnisé, certes – mais non reconnu et non comptabilisé comme tel.

En conséquence, le temps de travail effectif de la journée est compté 10h, alors qu'il est en réalité de 11h30. Cela constitue un dépassement de la durée quotidienne maximale, masqué derrière l'appellation de « pause indemnisée ».

Si l'on considère ce modèle de planification et l'organisation du travail en 4 jours qui pourrait résulter de son application, l'enchaînement de 4 vacations de ce type conduirait à un temps de travail effectif comptabilisé à 40h, pour un temps de travail effectif réel de 46 h.

Hypothèse 2 : la disponibilité du salarié peut être requise dès le commencement de la « pause » :



Si l'on considère cette seconde hypothèse, dès le commencement de la « pause », la disponibilité du salarié peut être requise par l'employeur ou pour des nécessités de services. **La première heure de temps de pause ou de repas n'est pas sanctuarisée.**

Le temps de pause ou de repas est flottant, indéterminé, pris ou non en fonction des possibilités. Cela peut se matérialiser par exemple par un repas pris à proximité du poste de travail³².

³² Dans le cas où la disponibilité du salarié serait requise et que le repas serait pris à proximité du poste de travail, le temps du repas serait considéré et rémunéré comme du temps de travail effectif, conformément à l'Accord Collectif : « Si pour des nécessités de service, ou à la demande de l'employeur, les pauses repas sont prises à proximité du poste de travail et que le salarié est obligé de rester disponible pour toute intervention éventuelle, le temps de repas est alors considéré comme du temps de travail effectif, réintégré dans la vacation considéré et rémunéré comme tel. » (Livre 2. Titre 2. Article 2.2.3.1.)

Dans ce cas, la conjonction des dispositions relatives au temps de repas et au temps de « pause indemnisée » apparaissent contradictoires, ou du moins difficiles à mettre en œuvre concrètement.

L'indemnisation ne débute qu'à partir de la deuxième heure de « pause », soit 1h30 indemnisée. Ce temps est indemnisé comme le serait du temps de travail effectif, en prenant compte les éventuelles majorations qui s'appliqueraient alors.

Il s'agit donc d'un **temps de travail effectif maximal de 2h30** – en partie indemnisé, certes – mais non reconnu et non comptabilisé comme tel.

Si l'on considère ce cas maximal de 2h30 de travail effectif, en conséquence, le TTE journalier est compté 10h, alors qu'il est en réalité de 12h30. Cela constitue un dépassement de la durée quotidienne maximale (et de la durée maximale dérogatoire de 12h).

En outre, compte tenu de l'indemnisation d'1h30, le temps de travail rémunéré est de 11h30 alors que le temps de travail effectif est de 12h30.

Si l'on considère ce modèle de planification et l'organisation du travail en 4 jours qui pourrait résulter de son application, l'enchaînement de 4 vacations de ce type conduirait à un temps de travail effectif comptabilisé à 40h, pour un temps de travail effectif réel de 50h. Cela conduirait également à un temps de travail rémunéré de 46h, pour un temps de travail effectif réel de 50h (rappelons que le temps de travail maximal hebdomadaire est de 48h).

Dans les deux cas, ce dispositif reviendrait à planifier des personnels sur des journées de 12h30 d'amplitude en ne retenant que 10h de temps de travail effectif, pour 11h30 (hypothèse 1) ou jusque 12h30 (hypothèse 2) de temps de travail effectif réel.

En mettant en œuvre ce dispositif, la Direction s'autoriserait, en dépit des toutes les réglementations en vigueur :

- un dépassement de la durée quotidienne maximale de 10h prévue dans le cadre de l'Accord Collectif et dans le Code du Travail³³ (**hypothèse 1 et hypothèse 2**)
- un dépassement de la durée du travail dérogatoire de 12h par jour (**hypothèse 2**)
- un risque de dépassement de la durée hebdomadaire maximale de 48 heures par semaine prévue dans le cadre de l'Accord Collectif et dans le Code du Travail³⁴ – si l'on considère le modèle de planification des vacations JT France 3 et l'organisation du travail sur 4 jours qui pourrait résulter de son application (**hypothèse 2**)
- un risque de dépassement de la durée hebdomadaire maximale de 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives prévue dans le cadre de l'Accord Collectif et dans le Code du travail³⁵ – si l'on considère la récurrence sur plusieurs semaines du modèle de planification des vacations JT France 3 et l'organisation en 4 jours qui pourrait résulter de son application (**hypothèse 1 et 2**)

En outre, en excluant le temps de « pause indemnisée » du calcul du temps de travail effectif, l'Accord Collectif remet en cause ses propres dispositions relatives aux heures supplémentaires et aux modalités de gestion des contreparties en repos et repos compensateur.

³³ **Article L3121-34 du Code du Travail** : « La durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder dix heures, sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret. »

La durée maximale de 10h de travail par jour est reprise dans l'Accord Collectif au Livre 2. Titre 2. Article 2.1.2.2.

³⁴ **Article L3121-35 du Code du Travail** : « Au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser quarante-huit heures. »

En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de quarante-huit heures, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de soixante heures par semaine. »

La durée maximale de 48 heures par semaine est reprise dans l'Accord au Livre 2. Titre 2. Article 2.1.2.2.

³⁵ **Article L3121-36 du Code du Travail** : « La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser quarante-quatre heures. »

La durée maximale de 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines est reprise dans l'Accord au Livre 2. Titre 2. Article 2.1.2.2.

En effet, si le temps de « disponibilité à l'employeur » pendant les pauses indemnisées peut être rémunéré et éventuellement majoré, il n'est toutefois pas comptabilisé dans le temps de travail effectif. Cette absence de comptabilisation permet de ne pas dépasser « sur le papier » la durée maximale journalière ou hebdomadaire, et donc, de ne pas déclencher les heures supplémentaires. Les temps travaillés pendant cette « pause indemnisée », qu'ils soient de 1h30 ou jusque 2h30, ne seront pas comptabilisés en temps de travail effectif, et ne généreront pas d'heures supplémentaires ni de repos compensateur (malgré la volonté inscrite de prendre « *en compte les éventuelles majorations* »).

Enfin, il y a une incompatibilité entre l'aspect restrictif et limitatif de la dérogation relative au dépassement du temps de travail et ce dispositif des « pauses indemnisées » qui organise de manière structurelle le dépassement possible de la durée maximale de travail quotidienne (et / ou hebdomadaire).

Ce dispositif revient à organiser de manière systématique le dépassement potentiel de la durée maximale de travail journalière, voire hebdomadaire, tout en ne reconnaissant pas le temps de travail effectif réalisé par les salariés. En ce sens, il apparaît à la fois contraire à la législation sur le temps de travail, injuste pour les salariés, et absolument délétère pour leur santé.

2.3.2. FLEXIBILITE DES TEMPS DE TRAVAIL ET TRAVAIL « MASQUE »

2.3.2.1 Un accroissement de la flexibilité des temps de travail

Les coupures de 2h30 sont planifiées sur des vacations de 10h TTE (de 12h30 d'amplitude). A chaque fois que le TTE dépassera 10h, en cas de Grand Soir 3 tardif par exemple, ou en cas de besoin supplémentaire sur des Inter JT l'après-midi, la coupure de 2h30 sera susceptible de se transformer en « pause indemnisée ». L'employeur pourra alors requérir du salarié qu'il reste à disposition et à proximité de son poste de travail, prêt à travailler, contre indemnisation.

Chaque jour, les coupures de 2h30 sur les vacations de 10h sont susceptibles de se transformer en pauses indemnisées. Au moindre débordement sur le temps de coupure ou sur l'horaire de fin de service, il y aura un dépassement des 10h de TTE qui ouvrira la possibilité d'indemniser la pause et de requérir la disponibilité du salarié (les deux conditions étant nécessaires pour qualifier la pause indemnisée).

Ce dispositif permet d'accroître la sujétion des salariés en fonction des contraintes de l'activité. Notons que ces contraintes, dans le secteur de la production audiovisuelle, sont fortes, à la fois récurrentes et difficilement prévisibles. Sur les émissions de production, de nombreux aléas, humains comme techniques, peuvent ralentir ou mettre en tension la production, nécessiter des ajustements, engendrer des reports, des retards, des décalages, des urgences... Encore plus lorsqu'il s'agit d' « information », la variabilité et l'imprévisibilité de l'actualité conditionnent l'activité des salariés : les exigences d'adaptation, de réactivité, de disponibilité déterminent un système productif dans lequel le travail de l'ensemble des salariés (techniciens, opérateurs, encadrants de proximité) est soumis à une contrainte extérieure, sur laquelle ils n'ont pas de prise directe. L'organisation actuelle des vacations JT de France 3 repose sur la disponibilité des salariés 12h sur 13h dans la journée de travail, tandis que l'organisation des vacations JT de France 2 fonctionne sans coupure, de manière continue, permettant une réactivité et une disponibilité optimale des personnels. L'ensemble des salariés de la Fabrication décrivent leur activité comme étant intrinsèquement liée à cette exigence de disponibilité et de réactivité, signe de leur connaissance empirique des réalités de l'activité et de leur implication subjective au travail.

L'introduction ou l'allongement des coupures sur l'ensemble des vacations « actualité » apparaît à première vue comme une rigidification de l'organisation, une réification du

potentiel de réactivité des personnels et des structures. Or, le dispositif des « pauses indemnisées » constitue en réalité un principe d'organisation hautement flexible, puisqu'il permet une adaptation « *en temps réel et au plus juste* » à la variabilité de l'activité. Si les vacations continues sur France 2 et vacations de 12h sur France 3 disparaissent, l'organisation cible maintien (à peu de choses près) les mêmes amplitudes horaires. Les coupures réduisent le TTE journalier sur chacune des vacations, mais les mêmes amplitudes sont couvertes. Les salariés seront d'autant plus présents et disponibles que leur planification évolue vers un étalement du temps de travail hebdomadaire. Et dans le même mouvement, la Direction organise un dispositif qui autorise la mise à disposition des personnels pendant le temps de coupure – précisément le temps extrait du TTE, non rémunéré, qui permet la réorganisation et le redéploiement du temps de travail hebdomadaire sur 4 ou 5 jours !

En ce sens, les « pauses indemnisées » constituent un facteur majeur d'accroissement de la flexibilité des temps de travail. Par le truchement des temps de pause flexibles, le temps de travail devient une variable d'ajustement qui permet à l'employeur d'ajuster en flux tendu les ressources humaines aux contraintes de l'activité.

Notons enfin que les coupures peuvent d'ores et déjà, dans le fonctionnement actuel, servir de variable d'ajustement. Sur les vacations JT de France 3 par exemple, la coupure théorique d'une heure peut être rallongée jusqu'à 2h30, lorsque le Soir 3 est programmé tardivement ou se termine tard, pour des raisons diverses, au-delà de l'horaire prévu de fin de service. De nombreux témoignages ont fait état de cette pratique, qui consiste à allonger la pause pour éviter que les salariés ne dépassent la durée maximale journalière (actuellement de 12h). Cette pratique est d'ailleurs réaffirmée par la Direction dans le PV de réunion CHSCT du 14 janvier 2014. Si le Soir 3 se termine à 1h au lieu de 00h – par exemple après un match de football dont le coup de sifflet final est retardé par une séance de tirs au but – les salariés effectuent une journée de travail de 14h d'amplitude. En décomptant l'heure de pause planifiée d'office, soit une heure, on obtient 13h de TTE. Il faut alors rallonger la coupure d'une heure pour que le TTE ne dépasse pas 12h. Force est de constater que cette pratique se situe à la frontière de la légalité. Il n'est pas irréaliste de penser que dans certains cas extrêmes, les pauses aient pu être rallongées « sur le papier » pour faire rentrer un TTE de 13h ou 14h réel dans la limite de la durée maximale. Plusieurs témoignages illustrant cette pratique ont été recueillis lors de l'enquête. Lorsque le Soir 3 est programmé tard, le dépassement de la durée maximale est prévisible. L'allongement de la pause peut alors intervenir en amont, en prévision du dépassement, et préserver le salarié face à la fin de service tardive qui l'attend. Mais lorsque l'équipe « A » égalise dans les arrêts de jeu, qui peut prévoir l'issue des prolongations, qui peut anticiper la séance de tirs aux buts, qui peut estimer le temps de remise de la Coupe ? L'imprévisibilité de l'événement, sportif, culturel, politique, interroge nécessairement les pratiques de contrôle et de suivi du temps de travail. Dans ce cas, l'allongement de la pause intervient en aval du dépassement. Le salarié a-t-il réellement bénéficié d'une pause rallongée ? A-t-il travaillé 12h, 13h, 14h ? Le fait que la pause soit réexaminée, recomptée après coup, laisse à penser qu'il est possible que des dépassements aient pu être travestis par ce biais comptable.

Si cette pratique peut être critiquable à certains égards, il apparaît toutefois qu'elle vise à répondre, *sur le coup*, à un objectif organisationnel, à une « nécessité de service », à un événement, plus ou moins prévisible, plus ou moins récurrent, isolé ou inopiné.

Or, l'instauration des « pauses indemnisées » s'inscrit dans une toute autre logique. Il ne s'agit pas de s'adapter à un événement, à un imprévu, à un surcroît d'activité en rallongeant la pause à la marge pour permettre au salarié d'assurer la couverture de l'événement à venir, mais bien de mettre en place tout un système d'organisation, de calibrage et de planification autour d'une pause flexible conçue et définie de manière à ce qu'elle permette

une adaptation systématique, chaque jour, à chaque instant, aux aléas et imprévus de l'activité.

La logique est ici inversée. Alors que la pause actuelle peut servir de variable d'ajustement pour éviter, dans certains cas précis, le dépassement de la durée maximale de travail, la « pause indemnisée » permet au contraire des dépassements réguliers de la durée maximale du travail quotidien tout en masquant le temps de travail effectif réel. Le fait que cette disposition soit ancrée dans le corps de l'Accord Collectif traduit l'avènement d'une logique managériale nouvelle, qui entérine un mode de gestion flexible de la main d'œuvre. En ce sens, **le dispositif des « pauses indemnisées » apparaît comme l'institutionnalisation d'une flexibilité exacerbée.**

2.3.2.2 *Un accroissement du « travail masqué »*

Remarquons que l'instauration de pauses de 2h ou de 2h30 sur les vacations de 10h est quasi-systématique. Avec l'application de l'Accord et la mise en place du projet de planification cible, la Direction organise de manière systématique les conditions d'un dépassement potentiel de la durée quotidienne de travail – sans comptabiliser le TTE réel effectué par les salariés. Ce dispositif revient donc à organiser une forme de « travail masqué ».

En excluant le travail réalisé pendant les « pauses indemnisées » du calcul du TTE, la Direction maximise son potentiel de flexibilité du travail tout en minimisant les coûts salariaux. L'adaptation « *au plus juste* » du temps de travail par les pauses indemnisées permet de requérir la disponibilité des salariés uniquement en cas de surcroît d'activité, d'imprévus ou d'urgences. Le reste du temps, les salariés pourront rester en pause, temps décompté du TTE. Cela permet de formater des journées de 10h TTE, de rémunérer 10h de travail, et de dépasser allégrement cette limite maximale journalière lorsque les aléas de l'activité le nécessitent. Si le travail réalisé pendant les pauses indemnisées est effectivement rémunéré, éventuellement majoré, il n'est pas comptabilisé comme TTE. Si l'indemnisation prend en compte la majoration relative aux heures supplémentaires, force est de constater que le travail réalisé n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Il ne « compte pas », pour ainsi dire. De ce fait, il n'ouvre pas droit aux heures supplémentaires ni aux repos compensateur. La non comptabilisation du temps de travail effectif permet de maintenir l'organisation cible du travail sur 4 ou 5 jours. Indemniser le travail plutôt que de le reconnaître, ce qui revient à masquer une partie du travail journalier pour le redéployer sur un 4^{ème} ou 5^{ème} jour.

On peut affirmer que la réduction du TTE à 10h par jour par l'instauration de « pauses indemnisées » ne constitue qu'un artifice légaliste, sinon un moyen d'optimiser davantage le processus de fabrication des émissions, en renforçant la flexibilité des temps de travail et en risquant de générer des dépassements de la durée légale du travail, masquée derrière l'appellation des « pauses indemnisées ».

2.3.2.3 *Un accroissement des contraintes et des pénibilités pour les salariés*

Cette flexibilité institutionnalisée est d'autant plus pénalisante pour les salariés qu'ils n'auront pas nécessairement une visibilité suffisante de leur charge de travail quotidienne. L'avantage de cette pause flexible, pour l'employeur, réside précisément dans le fait de ne pas avoir à planifier, de ne pas avoir à anticiper ou à informer en amont, mais de pouvoir requérir la disponibilité du salarié pendant son temps de coupure. Un jour, les salariés pourront être amenés à prendre leur pause sans encombre, se reposer, se restaurer dans des conditions normales (si tant est que la pause ne soit pas planifiée à 16h !) et le lendemain être appelés « à disposition » et se voir contraints de rester à proximité de leur poste de travail. Le même raisonnement s'applique sur une journée de travail. Le salarié peut tenter de prévoir son

temps de repas, éventuellement songer à sortir de l'enceinte de l'entreprise pour déjeuner au restaurant, prévoir de se reposer après un direct éprouvant, etc., et se trouver enjoint à la dernière minute de rester « disponible ». Les temps de pause flexibles vont générer une indétermination des temps de travail et des temps non travaillés. En pratique, la frontière risque de devenir de plus en plus poreuse en le temps de travail et le temps de pause réel, entre le travail effectif et le travail « masqué » (non compté TTE pendant les pauses indemnisées).

Pour les salariés, cela représente une difficulté supplémentaire dans l'anticipation et la prévision de la journée de travail. Cette capacité à anticiper et à prévoir est un gage de qualité du travail, mais aussi de qualité de vie au travail, puisqu'elle permet aux salariés de se préserver, de mettre en place des stratégies d'adaptation individuelle face aux contraintes de l'activité. Il s'agit aussi d'une remise en cause potentielle du droit des salariés de se reposer, de se restaurer dans des conditions normales, de leur droit de « vaquer à leurs occupations personnelles » pendant les temps de pause. Cette sujétion flexible présente bien peu de limites, et risque en pratique de se traduire par une mise en tension des salariés, contribuant à exacerber le sentiment d'une disponibilité sans borne.

Il est nécessaire de prendre acte que ces « pauses indemnisées » sont d'autant plus mal perçues par les salariés que ces coupures sont à l'origine de la réduction du TTE journalier et de l'étalement du temps de travail sur 4 ou 5 jours. L'indemnisation, *stricto sensu*, peut être recevable, si elle poursuit un objectif de compensation du temps de coupure et du morcellement de la journée de travail. Mais l'idée de demeurer à disposition, d'être astreint au poste de travail, de travailler donc, sans que ce travail soit reconnu et comptabilisé en temps de travail effectif, résonne comme un mépris du travail accompli, un déni des contraintes liées aux amplitudes fortes et aux horaires atypiques. Une négation de ce qu'est le métier, de ce qu'il implique en termes de pénibilité, de tension nerveuse, de fatigue. Une négation des pratiques professionnelles, des « *manières de faire* » et des usages qui caractérisent le travail réel : soit l'ensemble des compromis et des modes de régulation sur lesquels repose la fabrication. Ainsi, l'exigence de disponibilité est aujourd'hui acceptée, voire revendiquée par les salariés, qui s'y réfèrent pour caractériser, expliquer, « raconter » leur travail. Cette contrainte est plus ou moins acceptée car elle s'imbrique dans un ensemble de pratiques et de régulations qui permettent aux salariés de retrouver un certain équilibre entre les contributions et les rétributions, un sentiment de justice, ou du moins d'équité, un « *donnant – donnant* ». Autrement dit, les salariés parviennent à supporter la contrainte de disponibilité, les horaires atypiques, les pauses parfois longues, parce que leur organisation actuelle leur permet de travailler en 3 ou 4 jours, parce que les coupures longues sont rares, parce leur disponibilité est comprise dans leur temps de travail effectif, parce que les moments de rush et de disponibilité forte sont compensés par des moments plus creux, qui permettent de redescendre de la pression des directs, de se reposer, de « *souffler* », de s'aérer des contraintes physiques et psychiques du travail, etc. Ce compromis, cet équilibre, est à la fois ancré dans des pratiques formelles : l'organisation du travail, la planification, la semaine de 3 ou 4 jours, le décompte du temps de travail effectif journalier – et dans des pratiques informelles : la disponibilité immédiate en cas « *d'actu chaude* », la réactivité face à l'évènement ou l'aléas de production, les efforts fournis, les services rendus, qui permettent en retour des moments allégés dans la journée de travail.

Cet équilibre, ce compromis productif est remis en cause dans ses fondements par le projet de réorganisation du temps de travail. L'instauration d'un temps de « pause flexible » conduit à la réduction du temps de travail effectif journalier et contraint les salariés à demeurer disponibles sans que ce travail effectif soit reconnu. Dans le même temps, l'extraction de ce temps du calcul du TTE conduit à un étalement du temps de travail, contraignant les salariés à travailler 4 jours au lieu de 3, 5 jours au lieu de 4, tout en subissant les mêmes amplitudes et les mêmes horaires atypiques.

Le rejet de ce projet de réorganisation des temps de travail à la Fabrication, articulé autour des pauses indemnisées, s'est exprimé de manière unanime dans les entretiens. Ce projet suscite un sentiment d'incompréhension, d'injustice, parfois de colère. Il est aussi source de vives inquiétudes pour les salariés, qui appréhendent l'application de leur futur planning :

« Oui, c'est vrai qu'on a des temps où on attend, mais on est à disposition. Il y a des temps morts, mais on ne peut pas partir. Il peut y avoir quelque chose à tout moment. Il y a quand même des émissions l'après-midi. Il y a des journées où on est vraiment pris toute l'après-midi. Il y a des journées où on est vraiment très amorti sur 12h ! Alors faire la même chose et être payé 10h... ! Ce donnant-donnant il avait une logique, ça permettait de supporter ces horaires très tard le soir et le fait de travailler le dimanche. » (Salarié)

« 2h30 de coupure, pour nous c'est ingérable. Les gens ne peuvent pas rentrer chez eux. On a déjà beaucoup d'horaires irréguliers et de stress dans le travail, si en plus on a des coupures où on peut être à disposition au gré de la volonté de la direction, ça va devenir impossible à vivre. Et puis le principe d'être payé 10h alors qu'on est là de 11h30 à 00h, ce n'est pas normal ! » (Salarié)

« On a l'impression qu'on remplit les cases au maximum, pour remplir le temps de travail au maximum, et on met des pauses pour diminuer la rémunération. On nous fait travailler autant ou plus de jours, en nous payant moins. Et en nous demandant de nous reposer sur place. Et si jamais ils ont besoin de nous ils vont nous appeler. » (Salarié)

2.3.2.4 Quelques interrogations qui subsistent...

- Un dispositif qui interroge les modalités pratiques de suivi du temps de travail

Etant donné que le temps de « mise à disposition » des salariés pendant les pauses indemnisées n'est pas considéré et comptabilisé comme du temps de travail effectif, ce dispositif interroge quant à ses modalités pratiques d'application. Comment faire reconnaître les débordements sur les coupures ? Comment faire reconnaître la mise à disposition du salarié puisque le dispositif ne reconnaît pas ce temps comme un temps de travail effectif ?

S'il apparaît clairement que la « demande de l'employeur » est une première condition de la sujétion du salarié pendant le temps de pause indemnisé, encore faut-il que cette mise à disposition du salarié soit reconnue, tracée, suivie, pour ouvrir droit à une indemnisation effective. Comment l'employeur compte-t-il organiser et mettre en œuvre le suivi du temps de mise à disposition des salariés pendant les « pauses indemnisées » ? Qui se chargera de suivre, d'acter, de notifier cette « mise à disposition » effective ? Quelles seront les modalités de ce suivi ? Quels seront les outils et les moyens mis en place pour procéder à ce suivi ? Y aura-t-il une traçabilité du temps de mise à disposition ?

Pour les salariés, y aura-t-il un moyen de faire reconnaître et de vérifier le temps de mise à disposition ? Un moyen de faire reconnaître que la demande de mise à disposition a eu lieu ?

La demande de l'employeur, par l'intermédiaire du chef de service ou du N+1 peut être plus aisément reconnue et suivie, dans la mesure où il s'agit d'une demande directe émanant de la hiérarchie. Qu'en est-il si la demande émane du producteur d'une émission ou d'un autre acteur qui n'est pas le responsable hiérarchique direct du salarié ? Si par exemple, le montage ou l'enregistrement d'une émission prend du retard et empiète sur la coupure, ouvrant droit à une indemnisation. Cette question est d'autant plus problématique que les pauses de 2h30 ne sont pas indiquées sur les vacations longues des émissions de production (TUH, Mots Croisés).

La question de suivi des débordements sur les coupures est d'autant plus sensible que la réduction du TTE journalier risque de conduire à une densification des temps travaillés de

part et d'autre des coupures. Il est prévisible que les salariés soient amenés, de manière récurrente, à empiéter sur les coupures pour achever les tâches en cours ou prendre en charge les surcroîts d'activité. Comme nous l'avons évoqué, les coupures risquent de jouer le rôle de « tampon » pour amortir le surcroît d'activité et les tâches imprévues.

La seconde condition de la mise à disposition des salariés pendant leur temps de pause est celle des « *nécessités de services* ». Là encore, des précisions s'avèrent nécessaires ? Qu'entend t-on par *nécessités de services* ?

Les impératifs de continuité d'antenne, de continuité d'enregistrement des émissions, de couverture de l'actualité, apparaissent comme des *nécessités primordiales*, qui s'imposent à l'ensemble des personnels. Ces objectifs sont visibles, identifiables. Ils reposent néanmoins sur un ensemble de tâches et d'opérations qui sont moins visibles, mais tout aussi primordiales pour assurer le bon fonctionnement des installations, des dispositifs techniques, des process, des structures productives. L'opérationnalité des régies et des plateaux nécessite en permanence des ajustements, des opérations de maintenance, des réparations, des réglages, des tests, des configurations de matériel, etc. Le travail des personnels de la Fabrication est en permanence orienté vers cet objectif d'opérationnalité et de continuité. Si le produit du travail est visible (un JT, une émission, un enregistrement), l'ensemble du processus de fabrication de ce produit repose sur un travail moins visible, voire « invisible », qui est constitutif des exigences du travail réel. Ces exigences – qui ne sont pas toujours évaluées et formalisées par l'organisation du travail – sont prises en charge par les personnels de manière à ce que les installations fonctionnent, à ce que les process continuent d'opérer, à ce que le travail « se fasse ». En ce sens, elles doivent être considérées comme des « *nécessités de service* ».

Ce sont précisément les moments creux, où l'activité est moins tendue, qui permettent aux salariés de procéder à ces ajustements, et de répondre aux exigences du travail réel. Etant donné que le projet de réorganisation tend à rationaliser le temps de travail « au plus juste », on peut faire l'hypothèse que ces opérations « invisibles » risquent de déborder sur les temps de coupures, susceptibles d'être indemnisés.

Les débordements risquent d'être d'autant plus récurrents que les exigences du travail réel appellent les salariés à fournir un travail qui correspond à leur exigence professionnelle, à leur vision du métier et du travail bien fait, qui répond à leurs attentes, à leur volonté de produire un travail de qualité. Remarquons ici que le fait de pouvoir achever la tâche en cours, de pouvoir finir le travail qui a été commencé, de pouvoir faire un travail de qualité, sont des facteurs de satisfaction au travail et de préservation de la santé. A l'approche de la coupure, les salariés risquent alors d'être pris « entre deux feux » : soit abandonner la tâche en cours, en concédant de ne pas avoir les moyens et les ressources nécessaires pour produire un travail satisfaisant, de qualité, et risquer par là même d'accroître la potentialité des risques opérationnels ; soit persévérer dans la tâche, « finir le boulot », au risque que le travail réalisé ne soit ni reconnu, ni même indemnisé.

Dès lors, ce travail correspond t-il à la définition des « *nécessités de services* » ? Sera t-il reconnu – au sens « indemnisé » dans le cadre du dispositif des pauses indemnisées – s'il vient à être effectué pendant un temps de coupure ?

Ce travail sera t-il reconnu comme une *nécessité de service*, si ce n'est pas l'employeur qui en fait explicitement la demande ? Qu'en sera t-il si le salarié exécute volontairement un travail indispensable au fonctionnement ou à la continuité de la production, pendant son temps de coupure ? Qu'en sera t-il si le salarié ne répond pas à une demande de l'employeur mais à une sollicitation d'un collègue ?

D'autre part, lors des entretiens, les salariés ont fait état à plusieurs reprises de nombreux dysfonctionnements dans le suivi et le décompte du temps de travail effectif réel, en mentionnant par conséquent les erreurs et les défauts de paiement associés, notamment sur

les éléments variables de salaire. Au regard de la complexité actuelle du système de suivi, de décompte du temps de travail et de mise en paie (calculs selon des taux différents selon les heures supplémentaires, les heures de nuit, de week-end, de jour férié, primes diverses, intégrées ou ponctuelles, régimes de compensation, etc.) et au regard des dysfonctionnements existants, le dispositif de « l'indemnisation des pauses » risque de se surajouter à cet ensemble déjà complexe, et de représenter une difficulté supplémentaire pour les personnels en charge de sa gestion.

Enfin, comment vérifier, après coup, que l'indemnisation a bien été prise en compte, bien mise en paie ? Si un litige survient quant au paiement de l'indemnisation, comment le salarié pourra-t-il faire reconnaître son temps de mise à disposition, si ce temps n'est pas comptabilisé, tracé et suivi comme du temps de travail effectif ? Le dispositif des pauses indemnisées, puisqu'il ne procède pas d'une comptabilisation du temps de travail effectif, apparaît difficile à mettre en œuvre sur le plan pratique.

- Des interrogations sur l'utilisation de la pause indemnisée...

Nous avons constaté que le dispositif des « pauses indemnisées » contrevient aux réglementations légales sur le travail effectif, sur le temps de travail, ainsi qu'elle remet en cause les dispositions communes de l'Accord Collectif sur les heures supplémentaires et la gestion des contreparties en repos ou repos compensateurs. Nous avons analysé les impacts prévisibles de ce dispositif sur les conditions de travail des personnels. Nous avons soulevé quelques questions relatives aux modalités pratiques d'application et de suivi du dispositif. Toutefois, des interrogations subsistent sur l'utilisation qui va être faite de la « pause indemnisée » si le dispositif venait à être appliqué.

A la lecture des PV des réunions CHSCT des 13 et 14 janvier 2014, on constate que les débats sont vifs et que la question de l'utilisation de la pause indemnisée n'est pas stabilisée. En effet, à plusieurs reprises, la Direction laisse entendre que l'application de la pause indemnisée pourrait être systématique. On laisse entendre que toutes les coupures de 2h30 sur les vacations de 10h TTE, allaient être de fait, indemnisées à partir de la deuxième heure, sans nécessairement requérir la disponibilité du salarié ou le contraindre à rester à proximité de son poste de travail. On laisse entendre que les salariés pourraient être indemnisés, sans être à disposition, tout en vaquant à leurs occupations personnelles. Les extraits suivants confirment cette position des représentants de la Direction :

« Par ailleurs, la pause indemnisée doit être véritablement vue comme étant une compensation à cette pause de 2 heures 30. Nous sommes conscients que la pause de 2 heures 30 est quelque chose qui n'est pas agréable à vivre. Même si c'est légal, ce n'est pas agréable. L'idée est bien de dire, au-delà de la première heure de pause qui existait déjà dans la planification des personnels qui fabriquent le JT de France 3, on indemnise la pause sans qu'il y ait de travail en contrepartie du tout. C'est une véritable pause qui est simplement indemnisée pour pallier le désagrément de cette journée. Chaque jour, il y a 10 heures de TTE, mais il y a 11 heures 30 payées, ce qui est quand même quelque chose d'intéressant. » (Représentant de la Direction, PV CHSCT du 14 janvier 2014)

Dans cet extrait, on perçoit que l'indemnisation est pensée comme une compensation de la pénibilité des coupures longues, ce qui traduit une prise en compte de cette pénibilité par les représentants de la Direction. La suite de l'échange vient entériner le fait que l'indemnisation pourra intervenir sans que la disponibilité du salarié soit requise, ou que ce dernier soit contraint de rester à proximité de son poste de travail :

« La pause indemnisée, c'est donc une indemnisation sur une pause pendant laquelle le collaborateur peut vaquer librement à ses occupations. » (Représentant de la Direction, PV CHSCT du 14 janvier 2014)

« Aujourd'hui, l'accord prévoit d'indemniser 1 heure et demie. Ce n'est pas parce que je vais indemniser 1 heure et demie que je vais demander au collaborateur d'être présent. Il peut vaquer librement à ses occupations. (...) Je ne suis pas contraint de lui donner quelque chose à faire. » (Représentant de la Direction, PV CHSCT du 14 janvier 2014)

A l'issue de cet échange, les représentants de la Direction s'engagent à signer un document prenant acte de cet engagement. Au moment de l'expertise, rien ne permet de confirmer ou d'infirmer qu'un tel engagement ait été posé par écrit.

Or, dans l'Accord Collectif, l'article de relatif aux pauses indemnisées mentionne clairement que l'indemnisation du temps de pause ou du temps de repas « *au-delà de la première heure* » n'est pas automatique, mais soumis à certaines conditions :

- « lorsque le temps de travail effectif sur une journée dépasse 10 heures »
- « le salarié, pour des nécessités de services ou à la demande de l'employeur, reste à proximité du poste de travail » (Livre 2. Titre 2. Art. 2.2.3.1)

A la lecture des plannings cible, on observe que sur aucune des vacations, le temps de travail effectif ne « *dépasse 10 heures* ». Dans certains cas, le temps de travail effectif « *atteint 10h* » mais ne dépasse pas 10h. Conformément à l'Accord Collectif, le temps de pause ou le temps de repas n'a donc pas *a priori* vocation à être indemnisé de manière systématique sur les vacations de 10h TTE. Ce premier élément, souvent source de confusion, est rétabli. Deuxièmement, la sujétion du salarié figure explicitement comme condition pour l'ouverture de l'indemnisation.

Ces conditions étant rappelées, il demeure toutefois possible, pour l'employeur, d'opter pour une application de l'indemnisation plus favorable que les termes contenus dans l'Accord Collectif, soit d'indemniser systématiquement le temps de pause ou de repas au-delà de la première heure sans nécessairement requérir les conditions précitées, dans l'optique de compenser la pénibilité ou dans le cadre d'une politique de rémunération ou sociale. Comme précédemment évoqué dans cette section, cette indemnisation ou rémunération est autorisée par l'article **L. 3121-2 du Code du Travail**.

Toutefois, il subsiste une différence, entre d'une part :

- procéder de manière systématique à l'indemnisation du temps de pause tout en autorisant le salarié à vaquer à ces occupations, **sans requérir nécessairement** sa mise à disposition ou le contraindre à rester à proximité du poste de travail ;

Et d'autre part :

- procéder de manière systématique à l'indemnisation du temps de pause tout en autorisant le salarié à vaquer à ces occupations, sans avoir la possibilité de requérir à sa mise à disposition ou le contraindre à rester à proximité de son poste de travail.

Il s'agit bien de deux choses différentes. Dans le premier cas, l'indemnisation des temps de pause est systématique mais l'employeur conserve la possibilité effective s'appuyer sur l'Accord Collectif pour invoquer les conditions qui y sont exposées et requérir la mise à disposition du salarié.

Dans le second cas, qui correspond à la possibilité exposée dans l'article **L.3121-2 du Code du travail**, l'employeur peut indemniser systématiquement les temps de pause, mais ne peut dans aucun cas requérir la disponibilité des salariés, édicter des directives, leur demander de rester à disposition ou à proximité de leur poste de travail.

Si la volonté de l'employeur est – telle qu'elle transparaît dans le PV de réunion CHSCT du 14 janvier 2014 – de compenser systématiquement la pénibilité des pauses de 2h30 par une

indemnisation, il apparaît que l'article 2.2.3.1 du Livre 2, Titre 2 relatif aux pauses indemnisées de l'Accord Collectif n'est pas adapté et ne traduit pas cette orientation.

2.4. Optimisation et intensification du travail

En quoi le projet d'optimisation constitue une source d'intensification du travail ? Quelles sont les formes de cette intensification du travail ? Quelles en sont les conséquences sur le plan organisationnel ? Quelles en sont les conséquences sur les conditions de travail, le rapport au travail et la santé des salariés ?

2.4.1. UNE LOGIQUE D'OPTIMISATION DÉJÀ À L'ŒUVRE

Le processus d'optimisation à la Fabrication est déjà engagé depuis plusieurs années. De nombreux témoignages recueillis en entretien illustrent cette tendance, et convergents dans le sens d'une optimisation des moyens humains déployés sur les émissions. Depuis la mise en place de l'entreprise unique, les techniciens observent que les effectifs diminuent au sein de plusieurs services, que les effectifs sur les différentes émissions ont tendance à diminuer, que les départs ou les absences sont de moins en moins remplacées. Ils observent une tendance à la réduction du nombre d'intermittents. A plusieurs reprises ont été évoquées les suppressions de postes et de certaines fonctions, tant sur les émissions de production que sur la fabrication des JT. Cette tendance semble s'exercer fortement sur les plateaux. Il en est ainsi des postes d'accessoiristes, d'assistants réalisateur et de doublure lumière, qui ont progressivement été réduits et / ou supprimés. Selon les informations recueillies en entretien, le nombre d'OPV, de machinistes, d'éclairagistes sur certaines émissions et éditions tendrait également à diminuer depuis plusieurs années. Les salariés évoquent la réduction de l'effectif d'environ 8 à 10 personnes sur Stade 2, la suppression de 2 machinistes sur les 6 qui étaient planifiés sur l'émission TUH ou encore la suppression de 2 machinistes sur les 4 sur l'émission Mots Croisés. Les exemples sont nombreux et illustrent cette tendance à l'optimisation.

Ce virage stratégique et organisationnel n'est pas sans effet sur les conditions de travail des salariés. En effet, les réductions et suppressions de postes engendrent mécaniquement des reports de charges et des glissements de tâches sur les personnels restants, ces derniers étant contraints d'assurer les fonctions et les tâches orphelines afin de garantir, à effectif réduit, la même production audiovisuelle.

La position du chef plateau est symptomatique des glissements de tâches qui s'opèrent : le chef plateau est contraint de combler l'absence de l'assistant réalisateur et de l'accessoiriste sur le JT de France 2. Il doit désormais, en plus de son rôle de coordinateur et de métronome, gérer le flux des invités et du public, fournir les accessoires, faire fonction de modèle lumière, etc. En outre, sur les JT de France 2, le transfert de l'assistant plateau – machiniste sur la grue télescopique a pour conséquence que ce dernier n'est pas en mesure d'assurer son rôle « d'assistance » auprès du chef de plateau. Lors de la répétition avant le JT, l'assistant ne peut pas intervenir en cas de panne ou de dysfonctionnement puisqu'il est posté sur la grue et doit opérer, en collaboration avec le cadreur, un ensemble de répétition avant le démarrage du direct. Pendant le direct, l'assistant ne peut pas non plus aider le chef plateau à déplacer les caméras et les prompts pour la séquence des « 5 dernières minutes ». Le chef plateau doit alors assurer seul, parfois dans des conditions d'urgence, le changement d'axe et le déplacement des machines.

« Avant c'était à 2 pour faire le JT, l'assistant restait avec le chef plateau. L'assistant a été enlevé pour aller sur la grue. Le JT dure 45 min, avec un déplacement de caméra pour les « 5 dernières minutes ». C'est un changement de plateau. Le temps pour y arriver varie entre 4 min et 1 min 30 pour modifier l'installation, changer l'axe de prise de vue. Il y a 2 caméras à bouger, 2 moniteurs sur roulettes. Vous traînez les câbles, vous avez un cadreur au bout de la caméra, il faut surveiller les temps. Bien sûr qu'il y est le

stress. L'assistant vidéo angoisse aussi derrière la grue parce qu'il pourrait arriver une connerie. Il ne peut pas aider puisqu'il doit bouger sa grue, la mettre dans un autre axe. Et vous devez écouter la régie pour écouter les temps, et donner les secondes qui restent. 10 secondes, 5 secondes... Là tu commences à transpirer... » (Salarié)

Au dire des salariés concernés, si cette configuration peut être soutenable, lorsque ne survient aucun problème ou incident technique (mode nominal), le moindre incident vient renforcer le sentiment d'urgence et la pression qui s'exerce sur les salariés, déclenchant un « mode dégradé » qui peut rapidement mettre le processus de fabrication et les salariés en difficulté. En conséquence, les incidents sont pris en charge dans des conditions périlleuses, ce qui présente à la fois un accroissement des facteurs de risques opérationnels, et un accroissement des facteurs de risques psychosociaux (stress, sentiment d'urgence, sentiment de n'avoir pas les ressources suffisantes et les moyens nécessaires pour faire face aux exigences, pour atteindre les objectifs, sentiment de mise en échec, etc.). Cet exemple, symptomatique de la tendance à l'optimisation qui a cours à la Fabrication, illustre de manière typique la « mise sous tension » des salariés.

Ce processus d'optimisation s'étend aujourd'hui, et risque de se renforcer avec la mise en place du projet de réorganisation du temps de travail.

2.4.2. UNE LOGIQUE D'OPTIMISATION QUI SE RENFORCE : DEUX FORMES D'INTENSIFICATION DU TRAVAIL

Pour saisir ce que recouvre la notion d'intensification du travail il est nécessaire de définir l'intensité du travail, « *laquelle apparaît comme une masse de travail comprimée dans une unité de temps.*³⁶ » (Durand, 2004). En conséquence, l'intensification est le « *processus d'accroissement de l'intensité du travail entre deux moments* ».

Plusieurs voies sont possibles pour parvenir à cette intensification : le progrès technique, l'amélioration des machines, des outils, des *process*, la rapidité d'exécution des tâches, etc. – ce qui revient à jouer sur la variable « travail » : le contenu, l'unité, le volume, les moyens, le produit de travail. Aussi, l'intensité du travail étant définie comme une « masse de travail » dans « une unité de temps », le fait de modifier la variable temps revient nécessairement à transformer le rapport entre la charge de travail et ses conditions de réalisation. Les tendances observées dans le cadre du projet vont dans le sens d'une intensification du travail par la réorganisation des temps de travail, soit : la densification des temps travaillés d'une part, et l'optimisation des enchaînements de vacation d'autre part.

2.4.2.1 La densification des temps travaillés

Les plannings projet – en instaurant des pauses dans des vacations jusqu'alors continues, en décomptant des pauses jusqu'alors comptées dans le temps de travail effectif, en allongeant les pauses existantes ou en instaurant des coupures longues de 2h30 – permettent de réduire le TTE journalier sur la quasi-totalité des vacations. La réduction du TTE s'effectue également par la prise de service retardée sur certaines vacations. Les exemples sont nombreux et ont été détaillés de manière systématique dans les sections relatives à chaque service et à chaque métier. L'ensemble de ces modifications conduit à une optimisation de l'utilisation des ressources humaines sur un temps donné : le temps de travail effectif.

La réduction du temps de travail effectif ne s'accompagne pas d'une diminution subséquente de la charge de travail. Bien que l'expertise en cours ne porte pas spécifiquement sur l'évaluation de la charge de travail des salariés, les documents projet transmis par la Direction et les entretiens menés auprès des salariés, de l'encadrement et de la Direction ne

³⁶ Durand, J.-P., *La chaîne invisible*, Seuil, 2004, p. 266.

permettent pas d'affirmer que cette réduction du temps de travail soit corrélée à une réduction concomitante de l'activité : aucune évolution majeure dans la programmation des émissions n'a été évoquée, ni aucune révolution technique ou technologique permettant des gains de productivité élevé. Autrement dit, rien ne permet d'affirmer que la réduction du TTE des salariés soit légitimée par un volume d'activité en baisse. Au contraire, le projet « *Présentation des mesures d'évolution des dispositifs de fabrication des émissions à la Fabrication Siège* » privilégie explicitement le « *maintien de l'activité* » plutôt que « *la réduction de l'activité* » (p. 2). Sur les plannings cible, on retrouve d'ailleurs les mêmes éditions, les mêmes émissions de production, ce qui nous autorise à penser que le volume de travail reste inchangé à la Fabrication. La réduction systématique du TTE sur la quasi totalité des vacations interroge le contenu du travail et ses conditions de réalisation, d'autant que les personnels planifiés interviennent sur des vacations précises – des émissions, des éditions, des workflows précis, définis, délimités, encadrés par des objectifs et impératifs qui ne changent pas et sont pour partie impondérables. Avec la mise en place des plannings cible, les salariés devront réaliser la même activité, la même production, le même volume de travail, les mêmes tâches, dans une journée de travail réduite d'une heure, de deux heures, voire de deux heures trente, et bien souvent scindée par une coupure.

Ainsi, la réduction du TTE sans réduction de la charge de travail associée constitue en soi une forme d'intensification du travail, qui s'opère par un resserrement des contraintes temporelle et une **densification des temps travaillés**. Dans ce cas, « *l'intensification signifie une réduction de la porosité du temps de travail : il s'agit de supprimer les temps morts entre les tâches, d'abaisser le temps de récupération entre les différentes opérations, voire d'organiser le travail en temps masqué, c'est-à-dire de prévoir une opération pendant le temps de récupération*³⁷. (...) Cette densification du temps signifie que toute minute est occupée utilement, pratiquement sans arrêt ».

Cette rationalisation « comptable » du temps de travail – pour partie déconnectée des exigences de l'activité réelle – qui procède par un resserrement des contraintes de temps, des délais, peut s'apparenter à une forme d'intensification de type « industrielle ».

2.4.2.2 Une intensification par une réorganisation des enchaînements de vacations

L'intensification du travail résulte également de l'optimisation par des enchaînements de vacations : dans certains cas, les vacations sont complètement redéfinies et les horaires évoluent de manière importante ; dans d'autres, le temps de travail évolue à la marge ou n'évolue pas. Que le temps de travail évolue ou non, c'est davantage le contenu des vacations et la charge de travail qui est en question. Dans ce cas, c'est l'enchaînement optimisé de plusieurs émissions et/ou éditions qui est source d'intensification du travail.

Pour les opérateurs synthé, la mise en œuvre – déjà opérée – de l'enchaînement du 20H et de l'émission Mots Croisés constitue également une forme d'intensification du travail, puisque les temps de préparation sont réduits, morcelés, s'intercalent avec les directs, le travail de l'opérateur étant en outre réparti sur deux régies différentes. Cette vacation illustre parfaitement le processus de mise en tension des salariés par l'enchaînement « optimisé » de plusieurs vacations.

Pour les OPV, on peut ici s'attarder sur le projet de généralisation de l'enchaînement des vacations Télématin, CAP et du 13H, qui risque d'intensifier de manière brutale le travail de tous les « matinaliers ».

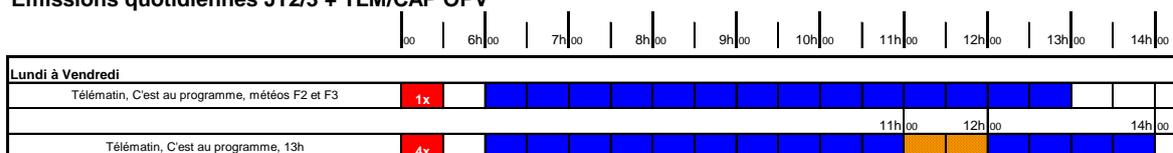
³⁷ Durand, J.-P., *La chaîne invisible*, Seuil, 2004, p. 267.

Etude de cas n°1 : L'enchaînement des vacances Télématin, CAP, 13H pour les OPV :

Le projet de planification des OPV présente une inversion de l'organisation des vacances matinales. Actuellement, 4 OPV sont planifiés sur TLM + CAP et terminent leur vacation à 13h tandis qu'un seul OPV réalise l'enchaînement sur le JT de 13H. Avec la mise en place du projet, 1 seul OPV terminera à 13h en enchaînant TLM, CAP et les météo France 2 et France 3, tandis que 4 OPV devront prendre en charge la réalisation du JT de 13H. Cette organisation constitue un premier facteur d'optimisation, puisque le JT de 13H sera entièrement pris en charge par les « matinaliers ». Le 13H est ainsi entièrement transféré vers les vacances matinales. Il n'est dès lors plus nécessaire de planifier des OPV prenant leur service à 11h30 ou 12h pour réaliser le JT de 13H.

Planification cible des OPV sur la vacation TLM / CAP / 13H :

Emissions quotidiennes JT2/3 + TLM/CAP OPV



L'ensemble des OPV rencontrés en entretien et lors de nos observations s'accorde à dire que les conditions de travail sur les vacances matinales sont actuellement très éprouvantes. La prise de service à 6h du matin signifie pour bon nombre de salariés, un réveil aux alentours de 4h du matin, auquel s'ajoute un temps de trajet plus ou moins long et éprouvant selon les modes de transport et la fluidité de la circulation. La vacation se déroule par un enchaînement de 2h30 de direct entre 6h30 et 9h sur TLM, puis de 1h15 de direct entre 9h45 et 11h sur CAP, ce qui constitue une source de fatigue importante. Pour appuyer leurs propos, les salariés insistent sur le fait que les vacances matinales reposent sur le volontariat. Or, de moins en moins de permanents sont volontaires pour y participer. Selon eux, l'émission repose de plus en plus sur le travail des intermittents. L'enchaînement sur le 13H constitue, pour l'OPV programmé, une difficulté supplémentaire. Les personnels interviewés évoquent d'une seule voie la fatigue et la tension éprouvée lors de cet enchaînement :

« Celui qui fait le Télématin et qui reste pour le 13H, là je peux vous dire que vous êtes cuit. Cette personne là est vraiment trop fatiguée pour travailler. » (Salarié)

« Là le cadreur a fait TLM, CAP, plus le JT. C'est extrêmement fatiguant... Quand on se lève à 4h du matin et qu'on doit faire deux émissions plus le JT. C'est déjà très dur, il y a une perte d'attention, on est moins concentré. On est assis, et quand la fatigue s'installe, c'est difficile de maintenir l'attention. » (Salarié)

Pour faire face aux contraintes de l'activité, les OPV mettent en œuvre des stratégies de préservation individuelle et des régulations : chacun tente de s'adapter en fonction de ses ressources personnelles, de ses compétences, de ses outils de préférence, de son état physique et psychique, à la fatigue et la tension accumulées depuis le matin. Lorsqu'ils réalisent cet enchaînement, certains cadreurs préfèrent se poster sur des caméras téléguidées et RA où le retrait dans une pièce séparée du plateau et la station assise permettent de se préserver davantage qu'un travail de cadrage sur la grue ou sur les caméras lourdes. En effet, si certains cadreurs déclarent préférer le cadrage manuel – plus précis, fluide et sensible, la relation immédiate et le fait de « faire corps avec la caméra » – au cadrage Joystick sur les caméras téléguidées et RA (qui est parfois jugé imprécis et peu ergonomique), la prise en charge des caméras lourdes ou de la grue nécessitent une attention et une concentration optimale dans les conditions du direct. Le travail sur les

caméras RA, tel que nous l'avons observé sur un JT de 13H, permet au cadreur d'être assis, en retrait du plateau. Si le cadreur est amené à gérer deux caméras simultanément, son travail est en grande partie assisté par le système informatique : les pré-plans sont enregistrés, peu de cadrages Joystick, de zooms et de gros plans sont réalisés sur le 13H (en comparaison du 20H). Certains cadreurs jugent ce travail plus reposant et moins stressant à la suite de l'enchaînement matinal.

D'autres, au contraire, préfèrent prendre en charge les caméras lourdes ou la grue. Ces postes nécessitent des interventions plus régulières : ils effectuent plus de plans, ils sont davantage sollicités par des ordres dans leur casque, ils doivent cadrer manuellement sur les caméras lourdes ou se coordonner avec le machiniste sur les mouvements de la grue. Certains cadreurs préféreraient donc ces postes qui leur permettent de rester proactif, plus concentré, de maintenir leur attention et de moins ressentir la fatigue accumulée depuis le matin.

Ces stratégies différenciées sont rendues possibles par des arrangements informels et perpétuels entre les agents : alors que sur les émissions de production, certains réalisateurs peuvent décider des caméras allouées à chaque cadreur, la répartition des caméras sur le JT semble s'effectuer de manière horizontale. Les cadreurs s'arrangent entre eux, et la priorité peut être donnée au cadreur qui a débuté à 6h du matin. Ainsi, l'adaptation individuelle est tributaire d'un mode de régulation collectif.

Actuellement, les cadreurs tournent pour assumer cet enchaînement de vacations TLM + CAP + JT 13H qui est limité à 1 OPV par jour. Si l'on considère que 4 OPV terminent à 13h et 1 OPV procède à l'enchaînement jusqu'à 14h, on peut faire l'hypothèse que, dans une situation de répartition équitable, toute chose égale par ailleurs, pour un groupe de 5 OPV planifiés sur une semaine la récurrence de l'enchaînement sera de 1/5, soit une fois par semaine pour chaque salarié. Or, dans le projet de planification, ce n'est plus 1 cadreur mais 4 cadreurs qui devront procéder à cet enchaînement. Dans des conditions de répartition similaires, la récurrence de l'enchaînement sera de 4 jours sur 5 pour chaque salarié.

Au regard des éléments recueillis en entretien, cette optimisation par l'enchaînement des vacations « matinales + 13H » présente un risque d'accroissement de la fatigue et de la tension pour les salariés. La fatigue risque de croître d'autant plus que le nombre de salariés planifiés chaque jour et la fréquence de cet enchaînement est démultipliée.

De plus, on peut craindre que les régulations actuelles entre les salariés soient mis en péril par cette organisation : il semble d'autant plus difficile d'opérer des ajustements au bénéfice de 4 salariés que d'un seul. Les tensions qui pourront en résulter risquent de se reporter sur les opérateurs eux-mêmes.

Les salariés rencontrés en entretien perçoivent donc ce projet comme étant en décalage avec la réalité de leur pratique professionnelle, et en contradiction avec un objectif de préservation de la santé au travail :

« Celui qui a décidé ça n'a jamais fait ça de sa vie ! Normalement une nouvelle organisation, c'est pour améliorer les choses, logiquement. Mais là ce n'est pas le cas. Les gens qui nous pondent des plannings comme ça, on voit bien que ce ne sont pas des gens qui viennent du métier, ils ne connaissent pas notre activité. » (Salarié)

Les deux formes d'intensification – densification des temps travaillés et optimisation par l'enchaînement de vacations – se cumulent dans le cadre du projet de réorganisation du temps de travail.

2.4.3. ACCROISSEMENT DES CONTRAINTES TEMPORELLES ET RISQUES OPERATIONNELS

Le temps de travail, calculé « au plus juste », se matérialise par une réduction des moments de latences, des temps « creux », où l'activité est moins intense, précisément les temps qui permettent les ajustements nécessaires à l'opérationnalité des installations et des structures. La mise en tension des plannings se concrétise également par des temps de préparation réduits avant les « rush » (les prises d'antenne, les directs, les enregistrements, etc.). Ces temps réduits vont nécessairement accroître les contraintes temporelles qui pèsent sur les salariés et par conséquent, augmenter la probabilité des risques opérationnels : des erreurs, des dysfonctionnements, des pannes, risquant d'impacter fortement la qualité du travail et le résultat du travail. L'accroissement des risques opérationnels peut se traduire par des incidents techniques ou des accidents, mais risque de produire également des incidences humaines, soit une dégradation des conditions de travail et de santé des personnels de la Fabrication.

Cas n°2. Réduction du temps de préparation des OPV sur les vacances France 3 en semaine :

Alors que les vacances France 3 fonctionnent actuellement sur le modèle de la journée de 12H TTE, le projet modifie les vacances France 3 en semaine : la vacation 12h – 20h30 présente 7h TTE pour 8h30 d'amplitude. Cette vacation est articulée autour des éditions du 12/13 et du 19/20 et regroupe 3 OPV. Elle est scindée par une pause de 1h30 qui peut intervenir sur deux créneaux : soit 14h – 15h30, soit 17h30 – 19h. Notons que ce dernier créneau entre en contradiction avec les termes de l'Accord Collectif, puisque « *La durée minimale d'une vacation est de deux heures.* » (Livre 2. Titre 2. Article 2.2.3.2). Or, il n'y a pas 2h entre la fin de la pause (19h) et la fin de la vacation (20h30).

Tel qu'il est présenté, le planning projet suggère que les 3 OPV prennent leur pause ensemble, sur l'un ou l'autre des créneaux.

D'autre part, les horaires de prise de service en début de vacation (12h) ou en retour de pause (19h) sont calculés « *au plus juste* ». Ils risquent de mettre en difficulté les salariés intervenants sur les éditions du 12/13 et du 19/20, en réduisant leur temps de préparation et de répétition avant le direct. Lors des entretiens, les salariés déclarent que l'intervalle de temps entre la prise de service et la prise d'antenne n'est pas réaliste compte tenu des contraintes de l'activité : la nécessité de se préparer en amont du direct, d'installer le matériel, de s'assurer du bon fonctionnement des caméras, d'effectuer les réglages, de vérifier les cadrages, de répéter le déroulement du JT, etc. Ces opérations prennent du temps et sont absolument nécessaire au préalable du bon déroulement de l'édition. Actuellement, les salariés déclarent venir 1h avant la prise d'antenne pour procéder à cette préparation. Pour le 19/20 par exemple, ils procèdent à la mise en place vers 18h30/18h40 et à la répétition à 19h. Avec la mise en place du projet, la prise de service se fera exactement 25 minutes avant la prise d'antenne sur le 12/13, et exactement 30 minutes avant la prise d'antenne sur le 19/20. En conséquence, le projet de planification risque de se traduire par :

- Une densification extrême des temps de travail lors des préparations et des répétitions des JT qui impactera les conditions de travail des opérateurs : contrainte temporelle exacerbée, travail dans l'urgence, stress, crainte de ne pas atteindre les objectifs, sentiment de ne pas pouvoir réaliser un travail de qualité
- Des opérations de préparation et de répétition réalisées dans des conditions dégradées (travail bâclé, qualité empêchée, impossibilité de terminer la tâche en cours)
- Un accroissement des risques opérationnels (pannes, erreurs, dysfonctionnements)
- **Une dégradation de la qualité du travail et du produit du travail** (incidences à l'antenne, dégradation de la qualité des cadrages, de l'image)

Lors de l'entretien, les salariés déclarent qu'il est impossible d' « assurer un travail normal » dans ces conditions :

« Le problème c'est que l'émission est à 12h20, et qu'on nous fait arriver à 12h. C'est impossible. C'est vraiment calculé très juste. On ne peut pas faire de répétition. On ne peut rien faire, s'il y a un problème sur une caméra ou quoi que ce soit. Il faut toujours répéter soit les chroniqueurs, soit la mise en place des cadres, des lumières. Il faut venir au moins une heure avant. » (Salarié)

« Nous ne pouvons pas assurer un travail normal en arrivant 20, 30 minutes avant le début de l'émission, c'est un direct ! C'est impossible. » (Salarié)

Cas n° 3 : Décalage de la prise de service matinale et réduction du temps de préparation des éditions France 3 du dimanche :

Actuellement, les vacations du dimanche sur les éditions France 3 regroupent :

- 8h30 – 17h30 : 2 machinistes
- 10h30 – 23h30 : 1 chef plateaux + 1 machiniste

Les salariés participent à la fabrication des éditions suivantes : le Mag Politique, la météo, le 12/13, la météo du soir et le Soir 3.

Le fonctionnement actuel s'organise de la manière suivante : pour les 2 machinistes planifiés sur la vacation matinale, les premières tâches de la journée consistent à préparer l'émission « Mag Politique ». Le plateau du JT doit être modifié pour accueillir ce magazine, qui sera diffusé à 12h10, après le journal régional. Une succession d'opérations sont donc nécessaires : ouvrir le plateau, installer un bureau, préparer les câblages, installer un mur d'image, plusieurs caméras, ainsi que des feuilles pour couvrir et pour le renvoi éclairage.

Dans le cadre du projet, la vacation du dimanche est scindée en deux :

- 10h30 – 17h (-1h30) = 5h TTE (1 chef plateaux + 4 machinistes) Parmi les 4 machinistes planifiés le matin, 2 sont dédiés au Mag Politique et au 12/13.
- 17h – 00h30 (-1h) = 6h30 TTE (1 chef plateaux + 2 machinistes)

La prise de service à 10h30 au lieu de 8h30 pour les deux machinistes en charge de l'installation du Mag Politique laisse un intervalle de temps de 1h30 entre le début de la vacation et le début du Journal Régional à 12h.

La prise de service retardée de 2h sur la vacation du Mag Politique constitue une illustration de l'intensification du travail qui va s'opérer avec la mise en place du planning projet. La réduction de l'intervalle de temps entre la prise de service et la diffusion de l'émission va entraîner, de manière arithmétique, une densification du temps travaillé pour la mise en place du décor et la préparation de l'émission. Si les tâches à effectuer resteront strictement similaires, le temps alloué pour les réaliser diminuera de 2h. La contrainte temporelle va s'accroître, faisant peser sur les personnels en charge de l'exécution des tâches une pression plus importante et générant, en conséquence, une augmentation du stress, du risque d'erreur et du risque opérationnel.

A l'heure actuelle, un incident technique lors de la mise en place du décor être régulé sur un temps plus long, permettant une anticipation plus importante, une meilleure prise en charge des dysfonctionnements et un travail dans des conditions plus sereines. Avec la mise en place du projet, le resserrement des délais de préparation risque de se traduire par une diminution des marges de manœuvre pour réguler les éventuels incidents. En conséquence, le risque est celui d'une « mise sous tension » des salariés en cas d'incidents techniques, de dysfonctionnements, ou de pannes.

Alors que le travail des machinistes intervient en amont, comme la première phase nécessaire du processus de préparation, l'ensemble des personnels des autres services intervenants sur l'édition vont également prendre leur service à 10h30 (éclairagistes, OPV, techniciens son et vidéo). La réduction du jalonnement antérieur va entraîner une simultanéité de l'ensemble des opérations. Si un incident technique survient, le retard engendré risque de se reporter en cascade sur l'ensemble du processus de fabrication. Alors que le fonctionnement actuel permet un échelonnement du travail et un temps de latence plus grand entre les différentes phases de préparation, le projet de planification présente un potentiel de risque accru ainsi qu'une réduction des marges de manœuvre pour pallier les éventuels incidents. Lors des entretiens, les salariés rappellent que l'activité de fabrication est soumise à une contrainte temporelle impondérable : l'heure du direct. Le retard n'est pas permis, pas concevable. Pour mener à bien le processus de préparation, il apparaît indispensable que les techniciens puissent « *prendre de l'avance* ». En ce sens, le travail des opérateurs est orienté vers l'anticipation et la prévention des risques opérationnels. Ce mode de régulation est ancré dans les pratiques professionnelles et définit une vision du métier, le « sens » du métier – soit un repère subjectif fort, marqueur de l'identité professionnelle :

« Les gens aiment bien prendre de l'avance, pour avoir le temps de se préparer correctement. Et puis en cas de problème, il faut une marge pour pouvoir gérer, que tout fonctionne pour la diffusion. » (Salarié)

« C'est risqué, oui. Dans ce milieu là on est toujours plus en avance qu'en retard. Ça n'existe pas d'être en retard dans ce métier. L'émission est diffusée à telle heure donc il faut être prêt. Et il vaut mieux être prêt en avance... » (Salarié)

« Moi ça ne me dérange pas qu'il n'y ait qu'1h30 pour faire l'installation. Mais il n'y a pas que nous qui rentrons en ligne de compte. Nous on installe le décor, mais après il faut que les éclairagistes fassent l'éclairage, que les cadres se mettent en place et vérifient les caméras, que la vidéo fasse son installation. Après s'ils veulent faire de la Télévisions de mauvaise qualité, ils auront de la Télévisions de mauvaise qualité ! » (Salarié)

Dans le cadre d'un fonctionnement nominal, sans incident, les temps de préparation peuvent parfois paraître larges, suffisants, confortables pour les opérateurs. Mais la notion de « risque » contient *en elle même* l'idée d'opportunité et d'imprévisibilité. En cas d'incident, le temps nécessaire à la détection de la panne, à la réparation du matériel, à la régulation du dysfonctionnement peut varier sur une durée indéterminée. Lors des entretiens, les salariés peinent à concevoir que leur temps de travail puisse être calculé et rationalisé de la sorte, sans prendre en compte les aléas de l'activité et la probabilité d'un incident technique :

« Le décor et les caméras on changé de place, il faut tout remettre en place pour le lendemain. Comme on a qu'une heure avant le direct, c'est la personne de la veille qui fait le remontage. Comme j'ai une latence dans ma journée, c'est moi qui m'en occupe. Je suis seul pour le remontage. Ça me prend 45 minutes pour le faire, tranquillement, pour s'assurer que ça fonctionne, faire des essais. Mais là s'il y a une panne, c'est pas 45 minutes que ça prend, ça peut être 1h30 ou 2h30 ! C'est aléatoire, on ne peut pas savoir. Et pour leur expliquer ça c'est pas évident. Si il y a quelqu'un qui a marché sur un câble, il faut trouver le problème, comprendre pourquoi il n'y a pas d'image... Alors si tu trouves tout de suite ça peut être réglé en 10 minutes, mais ça peut être plein d'autres choses. C'est énormément d'observation pour que les choses puissent se faire le lendemain. Et ça c'est compris dans notre journée. » (Salarié)

« Leur vision du travail est tronquée... Je ne crois pas que ce soit possible de calculer le temps de travail comme ça. Ça ne correspond pas à notre travail. Ça montre bien qu'ils ne savent pas vraiment ce qu'on fait, en fait. » (Salarié)

« Quand on se retrouve face à un problème, et qu'on doit trouver la solution tout de suite parce que sinon on te hurle dessus... Ou quand la pression retombe après un direct... Je ne crois pas que ce soit quantifiable par du temps, des pauses... Quand on engendre quelque chose, il faut en avoir une simple idée. » (Salarié)

A travers ces quelques exemples, on observe que le projet de planification *au plus juste* est susceptible d'entraîner un accroissement des risques opérationnels, et de renforcer les contraintes qui pèsent sur les opérateurs dans la résolution des incidents. En ce sens, le projet risque d'impacter la fiabilité du système productif : en réduisant les temps de travail effectif, les temps de préparation et les temps de latence, le projet réduit considérablement les marges de manœuvre et les ressources des salariés pour s'adapter aux aléas et remédier aux dysfonctionnements du système. Ainsi, la variable « temps de travail » ne peut représenter uniquement une variable comptable, mais constitue, dans sa dimension pratique – celle des exigences de l'activité et du travail réel – un « filet de sécurité » indispensable à la fiabilité de l'organisation et des structures productives.

2.4.4. « TRAVAILLER EN MODE DEGRADE » : CONSEQUENCES SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE SANTE DES SALARIES, ENJEUX AUTOUR DE LA QUALITE

L'idée d'un lien entre intensité du travail et conditions de travail est confirmée par de nombreux travaux scientifiques, notamment en France (Gollac, Volkoff, 1996 ; Cartron, 2000). Si l'intensification du travail n'a pas nécessairement pour effet de dégrader, en toutes circonstances et pour l'ensemble des salariés, les conditions de travail, les éléments recueillis dans le cadre de cette expertise nous amènent à faire l'hypothèse que le projet de réorganisation du temps de travail présente un risque élevé de dégradation des conditions de travail et de santé, par la conjonction de plusieurs facteurs :

- Une densification du travail par le resserrement des délais et l'accroissement des contraintes temporelles, qui renforce le travail dans l'urgence

De nombreuses recherches en ergonomie et en sociologie du travail ont permis d'établir que l'intensification du travail, par le renforcement des contraintes temporelles et le travail « dans l'urgence », est un facteur de dégradation des conditions de travail, de pénibilité et d'accroissement des facteurs de risques psychosociaux. Les éléments recueillis dans le cadre de la présente expertise concordent très nettement avec les conclusions de ces recherches :

D'autre part, l'urgence modifie les façons faire, les façons d'être, les façons de travailler. Face aux contraintes de l'activité, les salariés définissent eux-mêmes les meilleurs compromis possibles pour concilier les exigences de la production et la préservation de leur santé. Or, l'urgence impose la manière la plus rapide de travailler, qui n'est pas toujours la plus optimale, la plus adaptée à la personne, ni la plus protectrice en termes de santé. Elle modifie les conditions de travail dans l'instant, et pénalise également le travail à venir :

« L'intensité excessive ne fait pas qu'imposer, sur le moment, de mauvaises façon de travailler. Elle compromet le travail à venir parce qu'elle supprime les moments où l'on peut réfléchir sur son expérience passée, s'informer des changements à venir, les anticiper et s'organiser en conséquence. Les nouvelles tâches seront donc plus difficiles à réaliser et, à charge égale, le travail sera plus intense. Urgence et impréparation forment vite un cercle vicieux.³⁸ » (Gollac, Cartron, 2003)

- Une dégradation de la qualité du travail et du produit du travail.

Par ailleurs, au regard des transformations engagées depuis plusieurs années, on peut faire l'hypothèse que le projet de réorganisation du temps de travail risque de dégrader la qualité

³⁸ Gollac, M., Cartron, D., « Intensité et conditions de travail », CEE, n° 58, 2003, p. 3.

du travail, et par conséquent la qualité de la production. Ce constat est repris par de nombreux salariés lors des entretiens, qui expriment le sentiment de ne plus pouvoir réaliser un travail de qualité, tout en déplorant une détérioration de la qualité du travail produit. L'expression revient de manière récurrente dans les entretiens : « *on travaille en mode dégradé* ». Les salariés évoquent tour à tour la dégradation de la qualité de l'image, des prises de vue, du son, mais également le fait que les équipements et les structures soient sous utilisées.

Comme évoqué dans les études de cas précitées, le phénomène d'intensification, le travail sous contrainte de temps, le travail dans l'urgence, favorisent les risques opérationnels et participent à la dégradation de la qualité du travail. Il semble également que les critères de qualité de la production tendent à se dégrader du fait même de la politique d'optimisation engagée depuis plusieurs années. Selon les informations qui nous ont été rapportées, il apparaît que l'abaissement des critères de qualité soit un phénomène assumé par la hiérarchie.

Or, la qualité est un gage de satisfaction professionnelle et de santé au travail. Pouvoir réaliser un travail en conformité avec ses exigences de qualité est une condition de la préservation de la santé. Au contraire, le sentiment de ne pas avoir les ressources et les moyens nécessaires pour réaliser un travail de qualité est une source de souffrance et d'accroissement des facteurs de risques psychosociaux au travail. (Clot, 2010 ; Dejours, 2005, 2010). Ces contraintes peuvent être à l'origine de conflits de valeurs, qui sont une source de souffrance et de mal-être au travail. Ces conflits de valeur peuvent advenir lorsqu'on demande au salarié de réaliser un travail en opposition avec ses normes professionnelles, sociales ou subjectives, compte tenu de la nature des tâches à réaliser, du temps et des moyens dont il dispose. Lorsque le travail heurte la conscience professionnelle, il représente une contrainte forte qui peut entraîner l'émergence ou l'aggravation du facteur de risque psychosocial et affecter la santé mentale de l'individu.

« La direction porte la responsabilité de la dégradation de la qualité du travail, qualité de l'image, de la production. Ils nous l'ont dit clairement, « on travaille en mode dégradé ». Il y a une dégradation de la manière de travailler, on fait un travail de moins bonne qualité. » (Salarié)

« La direction assume le discours, « si c'est mal fait, ce n'est pas très grave, vous être couverts, on assume ». Ca c'était dit déjà dans des réunions qui datent d'il y a 3 ans. Que l'incidence sur l'antenne, si elle était visible, ils en prendraient l'entière responsabilité. Quand on entend ça... quand on est simple employé, nous qui avons été avec des pionniers de la Télévisions, des gens qui avaient 20 ou 30 ans de carrière avant, qui ont participé au début de la Télévisions. Entendre ce genre de choses, c'est une contradiction. Je le répète parce que c'est grave... » (Salarié)

« On se bat pour maintenir la qualité. Si on n'a plus la qualité on a l'impression qu'on va couler. Déjà que tout est bouleversé... Moi je sais que je ne peux pas tenir si je n'ai pas le respect de mon travail... Mon travail je le fais bien. » (Salarié)

« Avant on pouvait refaire 3 ou 4 fois le début d'une émission. Aujourd'hui c'est très rare. Il faut faire plusieurs émissions à la suite. Ca doit être fait à la chaîne comme les yaourts sont fabriqués. Forcément avant, il y avait une perte de temps. Mais aujourd'hui il y a une perte de qualité. Donc c'est un peu antinomique avec l'idée de faire de la Télévisions pour les gens, pour le peuple. » (Salarié)

2.5. Maintenances, permanences et vacations « sans affectation » : des formes de sous-emploi

Selon les éléments recueillis en entretien, les salariés constatent un accroissement du nombre de journées sans affectation depuis le mois de septembre 2013.

A titre indicatif, sur le planning prévisionnel de la semaine 14 (du 31 mars au 6 avril 2014) du service Chefs plateaux – Machinistes Ex-France 3, on dénombre 9 vacations « sans affectation » allant de 2h à 11h de TTE. Dans certains cas, les vacations « sans affectation » durent 2h, 3h, 4h ou 6h et sont suivies par des vacations planifiées en travail effectif. 4 vacations sur les 9 correspondent à des journées entières de travail (7h, 8h, 9h et 11h de TTE). Le total de ces vacations s'élève à 51h de TTE. Sur les 10 salariés du service, 9 sont concernés. Pour le service construction décor, nous n'avons pas reçu de plannings cible. Des plannings actuels réels nous permettent de constater un nombre considérable de « permanences » (par exemple, pour les peintres, 20 périodes de permanences couvrant tout ou partie de la journée, sur 25 vacations).

Plusieurs facteurs peuvent expliquer, au moins en partie, cette tendance à la raréfaction du travail dans certains services, notamment le service construction / décor et le service des chefs plateaux - machinistes : l'externalisation de la construction des décors, le recours aux prestataires extérieurs, la mutualisation des plateaux et la rationalisation de l'exploitation des plateaux. L'activité restante est redéployée, renégociée, partagée entre ces services : le service construction décor récupère une partie des montages et démontages des plateaux. Ainsi, les chefs de plateaux et machinistes Ex-France 3 participent de moins en moins au montage et démontage des plateaux, ce qui tend à diminuer sensiblement leur volume de travail.

Selon la majorité des salariés rencontrés en entretien, et ce dans l'ensemble des services de la Fabrication, les vacations « sans affectation », « maintenances » et autres « permanences », ne correspondent que très rarement à du travail réel, effectif, utile. Dans de rares cas seulement, les « maintenances » correspondent à des tâches réelles (maintenance des pieds de caméras, rangement du matériel dans le cyclo autour des plateaux, travail d'organisation et de suivi du fonctionnement du service, etc.). La plupart de ces vacations viennent en réalité masquer l'absence de travail. Selon les éléments recueillis en entretien, ce type de vacation aurait tendance à s'accroître ces derniers mois, créant une forme de sous-emploi chronique.

Depuis le mois de septembre, j'ai du faire seulement 5 semaines complètes à 39h, avec 3 ou 4 jours. Sinon c'est des semaines à 2 jours de boulot. Moi j'ai X ans de boîte, j'aime mon métier, je leur dis : « donnez-moi du boulot ! » (Salarié)

« Les permanences, c'est pour masquer le manque de travail. On est en 35h et il faut absolument qu'on nous trouve quelque chose. C'est du camouflage. Par exemple demain on est trois en permanence, et deux en travail effectif. C'est pour pallier le manque de travail, le manque d'émission. On n'est pas dupe que c'est du camouflage. » (Salarié)

L'accroissement des vacations « sans affectation », « maintenances » et « permanences » a pour effet de générer ou de renforcer un sentiment de crainte ressenti par les salariés quant à leur avenir et la pérennité de leur emploi dans l'entreprise. A court terme, les effets immédiats de cette forme de sous-emploi sont l'ennui, un accroissement du sentiment d'inutilité professionnelle et sociale, une baisse du sentiment d'employabilité. A moyen ou à long terme, les vacations sans affectation représentent une menace pour les salariés, qui craignent d'être exclu du cœur des salariés stables, actifs, à plein temps, pour se retrouver marginalisé, en périphérie, sous employés, menacé directement dans leur emploi. Le *sentiment subjectif* d'être menacé dans son emploi, constitue en soi un facteur de précarisation. Associé à l'expérience vécue de la déqualification progressive et du sous-

emploi, la prééminence du sentiment de précarisation est en elle-même constitutive d'un accroissement des facteurs de risques psychosociaux au travail. Les salariés évoquent également la crainte que le maintien de cette forme de sous-emploi permette à la Direction de motiver et de légitimer un plan de suppression d'emploi.

« Nos métiers, c'est des métiers où il faut pratiquer, s'exercer, pour être bon, pour ne pas perdre. Si tu ne fais rien, si on ne te donne pas de boulot... Tu ne peux pas progresser. » (Un salarié)

« Le problème, ce qui est dangereux pour la santé, c'est le manque de travail. On se demande où on va, dans quel mur on va. C'est une angoisse permanente. » (Salarié)

« Là j'ai eu 2 semaines de 4 jours normal. Mais pendant 1 mois et demi, j'ai travaillé deux jours par semaine. On avait des maintenances un jour sur deux ! On était plusieurs dans ce cas là. Ils avaient suffisamment d'enregistrements en boîte. Forcément on se pose la question : est-ce qu'il va venir le jour où je n'aurais plus qu'un jour de boulot par semaine ? Est-ce qu'il y a un jour où je ne vais plus travailler du tout ? On a observé que le travail disparaissait, donc forcément que ça nous menace, ça nous stresse. » (Salarié)

« Ce qu'on se dit, c'est qu'ils vont nous laisser comme ça pendant un an, et puis au bout d'un an ils vont nous dire : « il y a tant de sans affectation, ça fait tant d'ETP, on va supprimer tant de postes ». Ils ne voient que les ETP eux. » (Salarié)

Le sous-emploi de certaines catégories de personnels est d'autant plus surprenant que de nombreuses vacations sont aujourd'hui assurées avec un nombre de personnels réduit. En effet, l'optimisation de la Fabrication en cours sur les dernières années ayant conduit à diminuer le nombre de salariés sur une partie des émissions. Si ces faits pourraient être objectivés par une étude détaillée de l'évolution des effectifs et une comparaison systématique des tableaux de services sur chacune des émissions, il n'en demeure pas moins que les discours des salariés – marqués de leur ancienneté et de leur expérience – convergent pour affirmer cette tendance à l'optimisation des ressources au sein de la Fabrication. L'augmentation des permanences, maintenances et vacations sans affectation apparaît paradoxale dans la mesure où les discours des salariés évoquent dans le même temps un sentiment d'intensification du travail. Dans une certaine mesure, la mise en tension des uns, employés sur des vacations réelles, fait écho au sous-emploi des autres, planifiés sur des vacations sans affectation.

3. Les changements relatifs au Centre de Diffusions et d'Échanges, secteur Fabrication technologies

3.1. Note préliminaire

Cette présentation est réalisée à partir du document « Projet d'application des nouveaux accords d'entreprise aux équipes du Centre de Diffusions et d'Échanges » de janvier 2014, des entretiens réalisés avec les salariés collaborateurs du CDE. Nous nous appuyons également sur les procès-verbaux du CHSCT du 13 janvier et du 21 mars 2014.

Le Centre de Diffusions et d'Échanges est une infrastructure permettant d'une part l'identification et le catalogage des médias FTV en vue de leur archivage et, d'autre part la supervision et le contrôle de la qualité des signaux et des contenus amenés à intégrer la médiathèque (ancienne bandothèque). Ces contenus sont ensuite mis à la libre disposition de l'ensemble des services et antennes de MFTV.

L'optimisation de cette infrastructure a fait l'objet d'un projet de réorganisation en 2011 pour faire face d'une part à « l'obsolescence technique » des régies des ex-France 2, France 4 et France 5 et au passage à la HD de la régie de l'ex-France 3. L'objectif était alors la création d'un seul centre implanté sur 2 sites, le Siège et le site de Varet. Dans le premier seraient réunies les activités de diffusion et d'échange des ex-France 2 et France 4 tandis que dans le second seraient concentrés les ex-France 3 et France 5. A la date de la présente expertise la réunification des services du CDE n'est pas encore finalisée puisque les activités de diffusion et d'échanges continuent de s'organiser en trois sites et non en deux : le Siège (ex-France 2/ex-France 4), le site Varet (ex-France 3 et ex-France 5), le site Vernet à Issy-les-Moulineaux (ex-France 5). Outre la création de ce centre unifié de diffusions et d'échanges, le projet visait aussi à mutualiser les moyens techniques, à renforcer le passage aux médias dématérialisés, à homogénéiser les stratégies de mise à dispositions des médias, à assurer une meilleure sécurisation des données numériques et dématérialisées ainsi qu'à assurer une meilleure maîtrise de la qualité des contenus. Enfin l'objectif était aussi de faire converger et évoluer les procédures de fonctionnement des différentes chaînes en matière de gestion des médias, de vérification et de transmission de ceux-ci.

Sur ces différents plans on observe que, tant pour ce qui est des métiers que de l'organisation du travail il demeure de nombreuses différences. Celles-ci complexifient d'autant la mise en œuvre d'une nouvelle réorganisation portant, cette fois, sur le temps de travail.

Plusieurs métiers concourent aux opérations de cette infrastructure. Dans le cadre de l'expertise nous avons plus particulièrement rencontré des salariés des métiers suivants :

- Les chargés de qualités ou vérificateurs.
- Les gestionnaires de médias ou médiathécaires.
- Les exploitants.
- Les chefs de chaîne.

3.2. Contextualisation

Au regard de nos investigations le projet de réorganisation du temps de travail intervient dans un paysage caractérisé par une série récente des réorganisations touchant tant le CDE en propre que FTV en son entier (projet CDE 2011, projet INAT, projet de transposition, etc.). Plusieurs éléments sont donc à prendre en compte pour comprendre la position des salariés sur les nouvelles propositions :

3.2.1. DES CHANTIERS DE REORGANISATION ANTERIEURS ENCORE EN COURS

Beaucoup des salariés du CDE restent circonspects quant au renouvellement des grilles d'intitulés de métier, à la reclassification par familles professionnelles et aux « *calculs d'apothicaires* » concernant les groupes, les échelons, l'ancienneté et la revalorisation ou l'absence de revalorisation du salaire qui sont intervenus à la suite du projet de transposition. Les salariés ont ainsi vu les intitulés de leur postes se modifier anticipant parfois des changements de pratiques du métier en lui-même mais laissant craindre une inadéquation à venir quant au nouveau profil du poste : « *on fera un nouveau métier donc l'harmonisation ce sera vite vu : c'est un autre métier* » (un salarié).

Par ailleurs, certains ont, à la suite de la transposition, été classés parmi les « cadres » (groupe 4) mais cela ne s'est pas forcément traduit par une majoration du salaire tandis que d'autres ont vu le calcul de leur prime d'ancienneté révisé impactant leur salaire. La difficulté à donner du sens à ces changements à l'échelle des individus ou des services a entraîné des prises de positions marquées allant de la simple réticence au changement à des ruptures de confiance d'avec la Direction d'autant que le manque d'informations claires et suffisantes, voire les refus de communication ont, semble-t-il, été nombreux et ont perduré dans le temps. Ainsi de nombreux salariés du CDE ont rejeté, à titre individuel ou collectif au niveau des services, les modifications qui leur étaient proposées marquant une réticence à la conduite du changement, des incompréhensions quant à la logique d'harmonisation et de transposition. Ce tout en estimant être perdants face aux nouvelles définitions de leur métier et aux modalités de reconnaissance de leurs compétences et de leur ancienneté.

« moi j'irai au bout, y a pas de raison, j'irai jusqu'au Prudhomme pour faire valoir mon droit, je veux bien passer cadre mais avec le suivi (salaire), là on attend on nous a dit « harmonisation ». On m'a dit que ce serait réglé avec la transposition puis avec l'harmonisation et maintenant on me dit que c'est pas sûr. Ils me disent que oui c'est normal mes prétentions mais rien n'avance. L'idée de l'harmonisation c'était de ratisser les écarts de salaire avec un coefficient mais comment tout cela va se chiffrer ? On n'a pas de réponse claire et concrète sur ces points, on attend. » (un salarié)

« ce qui a mis le bazar c'est la nouvelle convention collective, la reclassification » (un salarié)

Qu'il s'agisse de la population du CDE ou, plus largement, des salariés rencontrés à FTV, la récurrence des plaintes liées à ces réorganisations antérieures à la présente expertise permettent de soutenir l'hypothèse que les inquiétudes actuelles quant au temps de travail modifié sont accrues par ce « résidu » des étapes antérieures en termes de conduite de changement. Pour certains l'absence d'informations et de réponses quant aux questions concernant leur « cas » ou celui de leurs collègues « transposés » se répercute sur la lecture qu'ils ont des Accords de mai 2013 et des propositions quant à un nouveau changement de leur situation professionnelle et de leurs conditions de travail.

3.2.2. DES « IDENTITES » ET DES FONCTIONNEMENTS DIFFERENTS

Les salariés du CDE rencontrés émanaient des ex-France 2, France 3 et France 5 ce qui a donné lieu à des confrontations entre ce que sont les conditions de travail des uns et des autres, ce que sont les changements du cadre de travail – depuis 5 ans et à venir – de part et d'autre. Ces comparaisons laissent apparaître non seulement de très fortes identités de chaîne, beaucoup arguant d'une « philosophie différente » mais aussi des sentiments d'injustice touchant soit aux salaires, soit aux types d'arrangements concernant les compensations (financières ou en repos compensateur), soit aux pratiques. Examinons le cas des différences quant à la pratique de l'autoreplacement.

La prise en charge, lors des absences d'un collègue, de ses vacances et de sa charge de travail par un membre de son équipe ouvre droit à une compensation dite

d'autoreplacement que les salariés qualifient de « prime ». Ce système permet, côté employeur, d'éviter le recours à des non permanents, d'assurer la continuité de l'activité en s'assurant que l'intervenant soit compétent. Côté salarié la compensation financière qui lui est proposée lui offre un complément à son salaire. Par ailleurs au sein des équipes cette pratique est prisée car elle permet une relative souplesse en cas de problème familial ou de santé ponctuel. Cependant ce système ne fonctionne que dans la mesure où c'est bien le salarié qui prend en charge le surcroît de travail et la vacation laissée vacante par une absence à qui est attribuée la compensation d'autoreplacement en l'occurrence il semble s'agir d'heures supplémentaires suivies via un autodéclaratif qui doit être validé par le supérieur hiérarchique direct avant qu'il ne le soit plus haut dans la chaîne hiérarchique. Il n'y a pas, selon les services, de mise en place systématisée de ces relevés rectificatifs entre heures de travail théoriques et « réelles ». Les médiathécaires de France 5 notent que la pratique du remplacement est de mise mais qu'ils n'obtiennent pas pour autant de compensation en termes financiers ou en termes de repos compensateur. Ce qui est pourtant une pratique courante dans d'autres services de France 5 et des autres chaînes à écouter les salariés du CDE et, plus largement, de France Télévisions. Sans compensation pour le salarié ces remplacements constituent du travail déguisé.

Enfin les comparaisons portent aussi sur l'équipement technique dont bénéficient certaines chaînes en comparaison de ce dont ils disposent. L'ensemble de ces comparaisons amène les salariés à questionner le discours de transposition, d'harmonisation et de mutualisation des moyens. Le projet de réunification des entités Varet et Vernet fait, entre autres, l'objet de très sérieuses critiques une fois mises en parallèles ces disparités de fonctionnement et de traitement des différents métiers et services.

Par ailleurs et pour lors les différentes chaînes n'ont pas les mêmes besoins d'antenne : certaines diffusent en 24h/24 tandis que d'autres ne sont pas passées à ce régime n'exigeant donc pas une même continuité de présence des salariés (nuit/jour). Les « exigences d'antenne » propres à chacun sont souvent avancées comme argument pour faire valoir les réticences à la conduite de changements qu'il s'agisse du projet de réunification ou de réorganisation du temps de travail :

« On a demandé a plutôt fonctionner sur ceux de France 5 c'est-à-dire sur un emploi du temps tournant » mais les exigences d'antenne de France 5, horaires décalés, qui ne sont pas notre cas à France 3 et qui ne correspondent pas une exigence d'antenne chez nous. On a fait des simulations dans le service avec notre supérieur hiérarchique – on a sorti un tableau Excel – pour voir le projet des plannings de 4j. sur le modèle de France 5 mais sans les besoins d'antenne spécifiques à France 5, c'est-à-dire les we. Le modèle France 5 global ce sera quand ce sera le CDE... tant qu'on n'est pas réunis... » (un salarié)

« Ils se sont aperçus que les besoins d'antenne ne sont pas les mêmes pour chaque entité. » (un salarié)

« C'est quand même l'antenne qui dicte un certain nombre de choses. Ils essaient de tendre vers un tableau unificateur mais pour l'instant cela n'a pas de sens, ça ne correspond pas aux besoins des unités qui existent. » (un salarié)

« à la base on a pas compris le sens, la signification du projet d'harmonisation (bâtiment, salle d'acquisition) alors que les chaînes n'ont pas les mêmes besoins » (un salarié)

Outre ce point de divergence les comparaisons vont surtout aux procédures selon lesquelles sont organisées les activités et équipes des services de vérification, de gestion des médias et d'exploitation.

Les étiquettes de métier – gestionnaire de médias, chargé de qualité, etc. - ne recouvrent pas le même périmètre d'intervention au sein des différentes chaînes. Cet état de fait avait déjà été noté lors de l'expertise que le CEDAET a mené en 2012 (Rapport d'expertise du 17

mai 2002). La question des périmètres attribués à chaque métier et celle de la division du travail entre maintenance et exploitation, entre gestionnaires de médias et chargés de qualité restent de potentiels points de tensions et des points d'interrogations quant à la conduite de changement en vue d'une réorganisation d'une part du temps de travail : ne va-t-on pas vers un glissement de tâches ? ; et, d'autre part, d'une fusion potentielle des sites Varet et Vernet.

Avec les changements technologiques des dernières années et notamment avec l'accroissement de la numérisation, la disparition progressive des K7 et la mise en place de l'INAT certains métiers ont vu leurs contours se modifier rapidement. Certaines tâches, autrefois centrales ou chronophages, perdant de leur importance ou disparaissant (numérisation des K7 par exemple). Ces modifications ne vont pas sans une double crainte : soit une disparition du métier tel que connu associée à une disparition du poste à FTV, soit une inadéquation du profil et des compétences du salarié actuel avec le renouvellement du profil du poste :

« il y a eu une restriction de la taille de l'équipe, on est maintenant une équipe plus petite on a donc négocié de rester avec notre tableau horaire. La charge de travail s'est amoindrie avec les années, il y a eu beaucoup de changement dans le matériel, bandes 35 millimètres, K7, fichiers numériques cela n'a plus rien à voir, le boulot était très différent » (un salarié)

« ils n'ont pas assez tenu compte de la médiathèque par rapport aux évolutions du métier ce qui implique des contraintes par rapport à la chaîne de diffusion... ou alors transfert des tâches/métier vers le vérificateur ou vers le chef de chaîne ou les exploitants... On n'a pas d'informations claires sur cela, pas de discussion sur ces points. Ce qui a été discuté c'est l'acceptation de la grille horaire, la question des samedis mais pas le contenu de ce qui est demandé de faire au médiathécaire ou au vérificateur » (un salarié)

Mais une constante demeure : le fonctionnement par entité comme le souligne un salarié :

« À l'heure actuelle on reste chacun – France 2, France 3, France 5 – sur les anciens modes de fonctionnement, on reste chacun sur son entité » (un salarié)

L'examen des tâches du chargé de qualité du Service de Vérification à France 2 et à France 5 exemplifie ces divergences et vient poser la question de la charge de travail, de la diversification des tâches et de la division du travail au sein de services équivalents, du moins dans leur finalité :

- ex-France 2, le chargé de qualité réceptionne les stocks de médias immédiatement sous forme numérique exonérant ces salariés de la tâche de numérisation. Ceux-ci ont donc surtout à effectuer les tâches de vérification de la qualité du média avant de mettre ce dernier à disposition sur la base de données centralisée de FTV.
- ex-France 5, l'articulation entre le service de Vérification et celui de la Médiathèque s'organise différemment en cela que les tâches de réception, de numérisation (K7) et de mise à disposition des stocks de médias sont prises en charge par les gestionnaires de médias. La vérification des données rendues disponibles sur le serveur commun est effectuée dans un second temps par les chargés de qualité qui la « repêchent » dans la base de données pour en évaluer la qualité et signaler les potentiels défauts du média. Cette segmentation des tâches et la différence des pratiques de versement des médias – vérifiés ou à vérifier - à la base de données médias interroge sur la qualité de ce qui peut y être consulté.
- ex-France 4, les tâches de vérification sont externalisées mais peuvent être, parfois, reprises par les salariés de l'ex-France 2.

Par ailleurs certains métiers, et procédures, existent dans certaines antennes et pas dans d'autres comme le montrent les postes de conducteur d'antenne et de chef de chaîne : le

premier n'est présent que sur l'ex-France 5 tandis que le second n'existe que pour les ex-France 2 et France 3.

Enfin et sur les plans matériel et technologiques les chaînes ne sont pas dotées également. Par contre elles doivent faire face aux mêmes dysfonctionnements techniques liés, entre autres, à des choix d'investissements que les salariés qualifient de « *dispendieux et peu judicieux* » (le marché Sony pour exemple). La bascule des systèmes d'exploitation pour la mise en place d'un CDE unifié n'a pas été rendue possible et beaucoup qualifient ce projet d'« *usine à gaz* » : conflits dans les systèmes d'exploitation problèmes matériels, dysfonctionnements et blocages techniques. Enfin un programme conséquent de formations sur les nouvelles régies, logiciels, etc. est prévu depuis près de deux ans mais est sans cesse retardé. Ceci entraîne pour certains services (exploitants France 3 pour exemple) un sous-emploi du fait, notamment, de la planification de ces formations qui ne peuvent avoir lieu.

3.2.3. UNE SITUATION CARACTERISEE PAR L'INSTABILITE

Si la question de la réunification est toujours à l'ordre du jour dans les discours et dans les différents documents que produit la Direction, les salariés évoquent avec lassitude l'instabilité dans laquelle ils sont, la difficulté à savoir si oui ou non ils vont déménager et quand, comment, demain, ils vont travailler et s'organiser « ensemble » et sur un même site. Cette situation crée des crispations sur les « acquis » et sur les sites existants et autorise des interprétations quant à l'actuel statu quo. Des rumeurs courent sur les tractations immobilières en cours (résistance au sol, bâtiment inadapté pour recevoir des régies, désamiantage, etc.) ou font appel pour expliquer la non réalisation du CDE unifié à des raisons plus stratégico-politiques :

« A l'origine le CDE c'était la réunion des Régies... mais bon après... c'est stratégique de réunir les 2 entités mais c'est un peu chaud s'il y a un mouvement social. Du coup, il n'y a pas eu de déménagement et les entités restent sur un fonctionnement d'avant. » (un salarié)

Les salariés, dans leur ensemble, attendent avec impatience un retour à l'ordinaire et l'établissement de repères auxquels se fier pour avoir une « *vision de l'avenir qui tienne la route* » (un salarié). Le procès-verbal du 21 mars 2014, en son point 2, montre qu'il y a bien des projets autour de la forme et de l'organisation de la structure CDE mais que, pour lors, aucune décision ferme n'a été validée par les différentes instances parties prenantes du CHSCT. Les réguliers rappels au fait que la situation du CDE et des sites Varet et Vernet est « provisoire » fragilise les salariés qui sont dans l'attente du changement en même temps que dans l'inquiétude sur les formes qu'il peut prendre tant pour ce qui est du cadre que des conditions de travail. Le sentiment d'insécurité et de perte de maîtrise est important beaucoup estiment que leur emploi, leur métier ou leur service est sur la sellette. Ce sentiment s'accroît aussi du fait d'un système d'information et de communication défaillant : les questions restent sans réponse ou les réponses sont parcellaires, floues et difficiles à obtenir comme les salariés en ont déjà fait l'expérience récemment avec la transposition. Aussi craignent-ils que leur situation incertaine s'installe encore une fois dans la durée.

Ce d'autant plus qu'il y a une grande instabilité du management ces dernières années et que les responsables hiérarchiques sont sous tension, celle-ci se répercutant dans les équipes comme le soulignent des expressions utilisées par plusieurs salariés :

« c'est la guerre des chefs : à qui aura le contrôle du CDE... » (Un salarié)

« c'est la guerre à couteaux tirés pour savoir qui va diriger le CDE » (Un salarié)

L'ensemble de ces éléments concourent à expliquer les crispations nombreuses collectives et individuelles rendant tout nouveau projet de réorganisation difficile à accepter d'autant que le sens ou la logique des changements précédents n'apparaissent pas toujours clairement

aux salariés. Ils retiennent un souci d'économie croissant qui pèsent notamment sur le salarié, sur ses conditions de travail mais qui s'accompagne parfois de choix qu'ils trouvent « *prévisiblement néfastes* » pour le fonctionnement des services en évoquant encore une fois le choix d'un marché technologique problématique.

Les conditions de l'emploi et l'organisation du temps de travail sont actuellement différenciées en fonction de l'entité et du site. Cette forte hétérogénéité, au regard du « *Projet d'application des nouveaux accords d'entreprise aux équipes du Centre de Diffusions et d'Échanges* » de janvier 2014 restera notable.

3.3. La réorganisation du temps de travail

L'étude détaillée des plannings cibles présentés dans le projet d'application des nouveaux accords d'entreprise aux équipes du Centre de Diffusions et d'Échanges pour les services et les métiers de vérificateur, de gestionnaire de média (médiathécaire), d'exploitant et de chef de chaîne a permis de mesurer l'écart entre le fonctionnement actuel et le fonctionnement prévu dans le cadre du projet, de décrire les changements sur chacune des organisations du travail (changement de régime, de rythme, etc.) et par conséquent, les changements prévisibles en termes de gestion située des équipes et en termes d'impacts sur les salariés (équilibre vie familiale/vie professionnelle, santé, etc.).

Nous proposons ci-après quelques éléments transversaux concernant le Projet d'application des nouveaux accords d'entreprise aux différents métiers rencontrés avant de revenir, dans le détail de chaque service et de chaque métier sur les modifications et leurs impacts sur le plan organisationnel notamment. Enfin nous proposerons une analyse des effets à court et à long terme d'une part sur le fonctionnement des services et des équipes ainsi que sur les conséquences prévisibles en termes de conditions de travail et de risques psychosociaux en santé au travail auxquels seraient exposés ces salariés.

Ces descriptions, service par service, métiers par métiers, doivent ici être appréhendées en tenant compte de la précision suivante contenue dans l'introduction du Projet d'application des nouveaux accords d'entreprise : « *À noter qu'en 2014 la situation est transitoire puisque le CDE n'est pas encore regroupé sur 2 sites* », les plannings applicables lorsque ce regroupement de manière synthétique afin d'analyser les conséquences prévisibles de la mise en place du projet de planification pour l'ensemble des salariés de la Fabrication.

3.3.1. ÉLÉMENTS TRANSVERSAUX D'ANALYSE

Les entretiens réalisés avec les salariés des différents services nous permettent de relever plusieurs éléments problématiques, qui risquent d'impacter l'organisation du travail et les conditions de travail des personnels :

- Des changements de régime de travail (passage aux 35h, aux 36h, etc.)
- Des changements de rythme (amplitude journée/semaine/longueur ou changement des vacations)
- Des changements de régularité (prévisibilité des plannings et de l'occupation des plages horaires, longueur des cycles)

Enfin, les projets de réorganisation du CDE, au-delà de la question du temps de travail comme le souligne l'intitulé du point 2 du procès-verbal du CHSCT du 21 mars 2014, pourraient aussi toucher les effectifs globaux des collaborateurs aux activités de cette structure. La question des effectifs constants ou réduits est évoquée, de manière directe par les salariés confrontés aux glissements de certaines tâches vers d'autres métiers ou services intervenant, rappelons-le, dans un paysage menacé par une réunification des antennes.

3.3.2. UN PROJET QUI TRANSFORME LES REGIMES DE TRAVAIL

Les régimes de travail des salariés des services rencontrés ne sont pas impactés de la même manière selon leurs entités d'appartenance (France 2, 3 ou 5). Certains voient leur régime de travail modifié en durée du temps de travail et, corollaire, en termes de nombre de jours de RTT. Ainsi et pour exemple si les vérificateurs du Siège (ex-France 2) ne voient pas leur régime de travail changer ceux de ex-France 3 (site Varet) passeront d'un régime actuel à 37h à un régime à 35h, les exploitants du Siège passeront, eux, d'un régime de 42h annualisées à un régime de 36h hebdomadaires fixes. Ces modifications vont entraîner des modifications des plannings et des vacances horaires qui auront un impact sur le nombre et la disposition hebdomadaire et/ou mensuelle des temps travaillés et des temps de récupération.

L'analyse des plannings de référence du projet montrent une organisation des cycles de service présentant une variabilité du temps de travail effectif hebdomadaire. Se pose alors la question des modalités de récupérations des heures travaillées lorsque le cycle ne s'organise pas de manière à équilibrer le temps de travail sur la base du régime du temps de travail projeté à 35h, 36h, etc. Le régime de « modulation » ne peut en effet fonctionner que si – sur un cycle (ou annuellement) – le salarié peut équilibrer son temps de travail afin que celui-ci corresponde à son régime de temps de travail.

Examinons le cas des vérificateurs du site Varet, ex-France 3 dont le projet prévoit qu'ils passent à un régime à 35h hebdomadaires. Leur fonctionnement prévoit un planning cyclique sur 5 semaines : or on observe 4 semaines du cycle calibrées à 35h/hebdomadaires et une semaine à 37h40. Le cycle ne permet nullement le rééquilibrage. Il semble donc que, tel qu'il est, ce planning offre aux vérificateurs la possibilité de générer toutes les 5 semaines des heures de récupération supplémentaires à celles qui pourraient déjà être prévues. Comment seront compensées les 2h40 de travail effectif ? S'agit-il d'un temps de travail effectif traité comme « heures supplémentaires » et ouvrant un droit à une récupération horaire ou financière ?

Certains salariés bénéficient actuellement d'un régime de temps de travail aménagé en raison de la pénibilité du travail. Les Accords de mai 2013 stipulent que « *La diffusion 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, des programmes des chaînes, notamment de France 2, France 3, France 4, France 5, France Ô, et les Outre-Mer 1ères, implique la mise en place d'organisations du travail particulières qui tiennent compte de la pénibilité liée, à la récurrence des vacations de travail se déroulant la nuit, le petit-matin, en horaires décalés, les jours fériés, le week-end, sur des amplitudes de travail importantes, et/ou au travail posté continu et/ou de vérification* » (p.148). La réorganisation du régime de travail des collaborateurs participant aux activités de diffusions et d'échanges tient-elle compte de cette pénibilité ?

Examinons le cas par exemple des médiathécaires de l'ex-France 5. Ils étaient régis par un régime du temps de travail à 40h rapportées à 35h selon les dires des salariés en lien avec la pénibilité du travail. Le projet d'application des nouveaux accords d'entreprise ne fait pas mention d'aménagements du temps de travail ou de modalités compensatrices en heures de repos compensateurs en lien avec la pénibilité du travail comme c'est le cas pour d'autres métiers du CDE pour lesquels sont dûment mentionnées, page 148 des Accords, la clause de pénibilité offrant droit à 87h annuelles de repos compensateur (exploitants, chefs de chaînes par exemple). Ainsi actuellement soumis aux 35h hebdomadaires de travail, les gestionnaires de médias seront désormais à un régime de temps de travail de 39h hebdomadaires selon le *Projet d'application des nouveaux accords d'entreprise*. Cette modification « *assure une présence adaptée aux antennes dans une plage de 8h à 21h qui peut être étendue sur tous les jours de la semaine* » (p.1/4). Est-ce à dire que la pénibilité attachée à leur poste aurait disparu ? Partant de l'hypothèse que le travail de gestionnaire

des médias reste identique entre fin 2013 et 2014, il s'agit alors de penser en quoi la pénibilité de celui-ci a été diminuée.

Pour lors seules les modalités de reconnaissance de la pénibilité des postes de travail des chefs de chaîne, des exploitants, et des vérificateurs ont été modifiées pour répondre désormais à une règle unique : une compensation de la pénibilité par l'octroi de 87h de récupérations annuelles là où, auparavant existaient des variations des régimes du temps de travail dans les services pour de même métiers notamment.

3.3.3. CHANGEMENT DE RYTHME (AMPLITUDE JOURNEE/SEMAINE/LONGUEUR DES VACATIONS)

On note deux grands types de modifications. D'une part la création de nouvelles vacances et, d'autre part, l'extension de l'amplitude journalière. Celle-ci ne s'accompagne pas toujours d'un temps de travail effectif élargie du fait de l'introduction de pauses repas décomptées. (nouveau service – 9eme semaine – des exploitants France 3).

Le projet d'application des nouveaux accords d'entreprise précise que la planification « assure une présence adaptée aux antennes » et que celle-ci, « pour des besoins d'antenne peut être sur 7 jours ». Ceci rejoint les craintes évoquées lors des entretiens par les salariés d'un glissement vers des week-ends travaillés. Pour certains salariés, comme les vérificateurs, les médiathécaires de l'ex-France 3 et les vérificateurs de l'ex-France 5 ce serait une évolution négative. Pour les vérificateurs de l'ex-France 2 cela constituerait sûrement une fréquence et un nombre accru de week-end travaillés. Actuellement cela n'est le cas que rarement et exclusivement le samedi (1 samedi/mois). La planification « qui peut être étendue à tous les jours de la semaine » pour les médiathécaires pourrait entraîner un accroissement du travail dominical celui-ci devant rester, comme les textes de loi le précisent, le jour de repos hebdomadaire de prédilection.

On souligne par ailleurs que les plannings de référence du document Projet ont été validés de par le PV du CHSCT du 21 mars 2014. Il s'agit précisément et exclusivement des plannings concernant l'entité ex-France 3 (site Varet) et des populations de chefs de chaîne, d'exploitants, de vérificateurs et de maintenanciers.

3.3.4. AMPLITUDE JOURNALIERE ET DUREE DES VACATIONS

La question de la révision des cycles de travail, de la durée des vacances et de l'amplitude horaire se pose tant parce qu'il y a changement du régime horaire des salariés (passage des 35h → 39h) que parce que la plage horaire à couvrir en fonction des besoins d'antenne a pu s'élargir.

Prenons l'exemple des médiathécaires du Siège et de France 3. Ainsi là où, auparavant, les vacances des salariés s'organisaient sur une plage journalière devant couvrir les horaires 9h – 17h ou de 9h30 – 18h30, il leur sera désormais demandé de s'organiser selon la plage horaire 8 h -21h. Cela se fera-t-il par des vacances plus amples en TTE ou avec l'adjonction d'une pause déjeuner permettant une amplitude journalière élargie sans modifier (ou peu) le temps de travail effectif ? Ces éléments ne sont pas toujours mis à disposition des salariés.

Pour lors les salariés actuellement organisés selon des semaines de 4 jours émettent le souhait de conserver ce mode de fonctionnement.

3.3.5. CHANGEMENT DE REGULARITE (PREVISIBILITE, CYCLE)

Le projet d'application des nouveaux accords d'entreprise ne propose pas de planning pour la population de médiathécaires du Siège et des sites Varet et Vernet. Les régimes de travail des populations de l'ex-France 2 et de l'ex-France 5, actuellement aux 35h, vont passer aux 39h. Les entretiens réalisés avec les salariés montrent que le temps de travail de ces trois populations était organisées selon des plannings spécifiques et selon des vacances horaires précises (journée-type 9h-17h pour les ex-France 2 ; journée-type 9h30-18h30 pour les ex-

France 3 et cycle de 4 semaines pour les ex-France 5 organisé autour d'une vacation 13h-21h les 3 premiers services et une vacation de 8h-17h le dernier service). L'absence de planning de référence alors même que, d'une part l'amplitude horaire s'accroît puisque la planification peut désormais couvrir une plage de 8h-21h et, de l'autre, que le temps de travail effectif augmente pour certains salariés actuellement aux 35h rend difficile l'appréciation des changements auxquels les équipes devront faire face. On peut faire l'hypothèse d'un manque de prévisibilité et de régularité du temps de travail journalier et hebdomadaire, d'un élargissement de l'amplitude horaire, d'un risque d'accroissement des week-ends travaillés. Certes le passage au régime des 39h entraîne un gain en termes de RTT, soit 22 jours, du moins pour ceux qui n'étaient pas déjà à ce régime (médiathécaires ex-France 3). Cependant et même pour ceux-ci, des questions restent en suspens puisque, selon les dires des salariés, si leur régime de temps de travail était bien de 39h avec 23 jours de RTT celui-ci était rapporté à 35h de temps de travail effectif en raison de la pénibilité du travail.

L'absence de planning de référence pour la population de vérificateurs du Siège est elle aussi en contradiction avec les données issues des entretiens menés avec les salariés qui font état d'une planification du travail sur 5 jours sur une plage horaire de 8h à 20h18 avec des vacances qualifiées de courtes et réparties en une équipe du matin et une équipe de l'après-midi. La révision du temps de travail n'atteint pas directement cette population qui conservent leur régime de travail à 31h30 cependant il est noté d'une part que « le tableau de service est adapté chaque semaine en fonction des besoins » et, de l'autre, que « pour des besoins d'antenne la planification peut être étendue sur 7 jours » alors qu'aujourd'hui les salariés ne font mention que d'un samedi travaillé par mois et de jours fériés travaillés. Qu'en sera-t-il demain sans l'appui d'un document de référence précisant l'organisation du temps de travail sur la semaine permettant aux salariés d'une part les évolutions potentielles de l'organisation et, facilitant d'autre part l'organisation des équipes et de la vie personnelle.

3.3.6. AUTRES FACTEURS

D'autres facteurs contribuent, indirectement, à nourrir les craintes et la défiance à l'égard des conduites de changements mises en place ces dernières années et, plus particulièrement, celle des Accords du 28 mai 2013.

Ainsi les salariés notent que les départs à la retraite des dernières années ne se sont que rarement accompagnés d'un remplacement ou d'une nouvelle embauche. La charge de travail a, par conséquent, été re-répartie sur les équipes restantes.

Notons que ces dites équipes sont, sur les sites de Varet et du Siège, des équipes vieillissantes (moyenne d'âge : la cinquantaine) qui sont donc plus exposés aux changements en termes de rythme de travail, amplitude journalière et en termes d'atteintes au contenu du métier ou à l'image de celui-ci.

« à la vidéothèque F3 en 15 ans et encore ces dernières années il y a eu 9 départs sans remplacements. On peut tout faire mais ils poussent, ils poussent, s'il y a une personne qui parle ça veut dire pour eux que tout est possible. Et il y a un vrai manque de reconnaissance, on nous dit même pas merci. Il y a 2 postes d'acquisition de données pour toute l'équipe de médiathécaires on peut pas gérer avec ça. » (un salarié)

L'intensification du travail peut donc devenir un sujet d'alerte et plus encore si les conditions de travail sont rendues plus pénibles (amplitude, jour/nuit, we travaillés mais aussi manque de prévisibilité dans les plannings).

Le tableau ci-après propose une comparaison synthétique des différentes dispositions applicables aux salariés relevant de ce qui est, dans les Accords du 28 mai 2013 dit le « socle commun » d'avec celles qui sont applicables à une partie des collaborateurs du Centre de Diffusions et d'Échanges.

ACCORDS du 28 mai 2013	SOCLE COMMUN TEMPS DE TRAVAIL (Livre 2, Section 2.1)	DISPOSITIONS SPECIFIQUES au CDE ³⁹ (Livre 2, Section 2.4) pp.148-158
Compensation du travail du samedi et du dimanche	<p><u>Art.2.1.2.6</u></p> <p><u>Samedi</u> : 20 % de RC et 50 % de majoration de salaire</p> <p><u>Dimanche</u> : 50 % de RC et 40 % de majoration de salaire</p>	<p><u>Art.2.4.4</u></p> <p><u>Samedi</u> : majoration égale à 30% du salaire horaire journalier ou à une contrepartie en repos égale à 30% pour chaque heure travaillée ;</p> <p><u>Dimanche</u> : majoration égale à 50% du salaire horaire journalier ou à une contrepartie en repos égale à 50% pour chaque heure travaillée.</p>
Limitation du nombre de dimanche travaillés	<p>Pas plus de 1 dimanche sur 3 en moyenne sur l'année.</p> <p>Pas plus de 3 dimanches consécutifs.</p>	Art.2.4.4 ne mentionne pas de limitation en nombre ou en consécuitivité des dimanches travaillés
Compensation pour les « Travailleurs de nuit »	<p><u>Art.2.1.1.4</u></p> <p>Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit accompli au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période entre 23 heures et 6 heures ; - soit accompli pendant une période de douze mois consécutifs 270 heures de travail entre 23 heures et 6 heures. 	<p><u>Applicabilité de l'art.2.1.1.4 avec spécifications suivantes :</u></p> <p><u>Entre 21h et 6h</u> : 40 % de majoration de salaire ou RC égal à 40% pour chaque heure travaillée</p> <p><u>Entre 23h et 6h</u> : + 50 % de RC</p> <p><u>NB</u> : pas cumulable avec les compensations spécifiques au « heures de travail de nuit » (Art. 2.4.6)</p>

³⁹ Notons que, à la section 2.4.10 sont listés les emplois concourant aux activités de diffusion couverts par les dispositions énumérées sous la section 2.4 du Livre 2 que nous reprenons dans ce tableau. Soit les métiers de Chefs de chaîne, de Gestionnaire de conduite d'antenne, de Technicien/Chargé/Chef d'exploitation d'antenne, de Technicien de maintenance de systèmes audiovisuels, de Chargé de contrôle qualité et d'Administrateur systèmes réseaux et base de données. Dans le cadre de la présente expertise et lors des entretiens menés avec les salariés du CDE nous avons rencontré les métiers suivants : Chef de chaîne, Technicien d'exploitation, Chargé de qualité sous le titre de « vérificateur » et, enfin, des Gestionnaires de médias sous le titre de « médiathécaire ». Ces derniers ne sont pas mentionnés puisqu'ils relèvent de dispositions encadrant les « activités dont l'organisation est variable » (Section 2.1.2.8.b).

	<p><u>NB</u> : RC doit être pris « dans les plus brefs délais »</p> <p><u>Entre 21h et 6h</u> : 40 % de majoration de salaire</p> <p><u>Entre 23h et 6h</u> : + 50 % de RC</p>	<p><u>NB</u> : Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause de 30 minutes pour 6 heures de travail consécutif.</p>
Compensation du travail aux « heures de nuit »	<p><u>Art.2.1.2.7</u> Afin d'assurer la continuité de l'activité les salariés peuvent être amenés à travailler de nuit.</p> <p><u>NB</u> : RC doit être pris « dans les plus brefs délais »</p> <p><u>Entre 21h et 6h</u> : 40 % de majoration de salaire</p> <p><u>Entre 23h et 6h</u> : + 50 % de RC</p>	<p><u>Applicabilité de l'art.2.1.1.7 avec spécifications suivantes :</u></p> <p><u>Entre 21h et 6h</u> : 40 % de majoration de salaire ou RC égal à 40% pour chaque heure travaillée</p> <p><u>Entre 23h et 6h</u> : + 50 % de RC</p> <p><u>NB</u> : pas cumulable avec les compensations spécifiques au « travailleurs de nuit » (Art.2.4.5)</p>
Limitation nbr. nuits travaillées		Pas plus de 3 nuits par semaine
Compensation du travail dit « matinalier »	<p><u>Art.2.1.1.5</u></p>	<p><u>Art.2.4.3</u></p> <p>→ Choix du salarié :</p> <p><u>Compensation financière</u></p> <p>Prise de service entre 5h et 6h inclus du matin : indemnisation forfaitaire égale à 23* euros par jour.</p> <p>Prise de service entre 6h et 7h inclus du matin : indemnisation forfaitaire égale à 20* euros par jour.</p> <p style="text-align: center;">OU</p> <p><u>Compensation en temps</u></p> <p>Dès que la prise de service est entre 5h et 7h inclus du matin la compensation est fixée à 2h30/jour de présence.</p> <p>Avec 1j. de RC (durée égale à la vacation habituelle) après 8 participations à une session du</p>

		<p>matin quel que soit le jour de la semaine</p> <p>Et 1j. de RC (durée égale à la vacation habituelle) après 5 participations à une session du matin effectuées le dimanche</p> <p>+</p> <p>1 jour de récupération après 12 participations à une session du matin, et ce, quelle que soit l'heure de la prise de service de ces participations. Cette journée de récupération est d'une durée égale à la durée de la vacation habituelle.</p> <p>Cette récupération pourra être affectée au CET (cf. Titre 5, Livre 1), sous réserve des dispositions concernant le</p> <p>CET.</p> <p>Les primes de 23* euros et 20* euros entrent dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.</p>
<p>Contrepartie en repos et repos compensateur (RC)</p>	<p><u>Art.2.1.1.6</u></p> <p>Le droit à contrepartie obligatoire en repos ou repos compensateur est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7h.</p> <p>Le RC est pris à l'initiative du salarié dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit.</p>	<p><u>Art 2.4.9</u></p> <p>Le droit à contrepartie obligatoire en repos ou repos compensateurs, est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 1 heure.</p> <p>La Direction définit deux seuils (seuil 1 et seuil 2) de repos compensateur, qui permettent de déterminer les modalités de prise des repos compensateur. Le seuil 1 est inférieur au seuil 2.</p> <p>La définition des seuils 1 et 2 se fera en concertation avec les personnels des services concernés et fera l'objet d'une information et/ou d'une consultation des instances représentatives du personnel compétentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le seuil 1 est fixé en fonction du nombre de contreparties en repos nécessaires, prévues dans le planning de référence. En-deçà du seuil 1, la Direction fixe la prise des repos compensateur dans le respect de la planification prévisionnelle. - Au-delà du seuil 2, les heures de repos compensateur (hors contrepartie en repos liée au régime applicable aux travailleurs de nuit visé à l'article 2.4.5) font l'objet d'une indemnisation taux pour temps. <p>Les contreparties en repos situées entre le seuil 1 et le seuil 2, sont prises à l'initiative du salarié, conformément aux règles mentionnées ci-après.</p> <p>Il est possible de se voir rémunérer les heures de repos compensateur en deçà du seuil 2, après accord du supérieur hiérarchique.</p> <p>La contrepartie obligatoire en repos ou le repos compensateur est assimilée à du temps de</p>

		<p>travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Celle-ci est égale à la durée de la vacation habituelle.</p> <p>Le repos compensateur ou la contrepartie obligatoire en repos à l'initiative du salarié est pris dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit.</p> <p>Un relevé des droits à contrepartie doit être adressé mensuellement au salarié</p>
Prise en compte de la pénibilité		<p><u>Art.2.4.2</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 87 heures de RC (ou décharges) attribuées aux personnels qui travaillent en horaires décalés et/ou en travail posté continu, sur 36 h ou 35 h hebdomadaires - réduction du temps de travail accordée aux personnels qui sont sur des organisations avec des durées hebdomadaires inférieures à 35 h <p><u>NB</u> : Chargés de contrôle qualité : durée du travail de 31h30 sur 5j. en cas de travail posté et d'horaires décalés, ou de 35h sur 4 j. (avec 4 j. assimilables à des RTT), dans les autres types d'organisation du travail.</p>
Prise des RTT	Les RTT sont pris pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à l'initiative de l'employeur.	<p><u>Art.2.4.2</u></p> <p>La durée du travail hebdomadaire est de 36 heures et génère annuellement 4 jours (soit 48 heures) de RTT.</p> <p>Les jours de RTT s'acquièrent au prorata du nombre d'heures réellement effectuées sur la période de référence du 1er janvier au 31 décembre. Ils doivent être pris sur la même période de référence.</p> <p>La planification de la prise des jours de RTT se fait pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur, au plus tard 7 jours calendaires avant la date de prise envisagée.</p>
Temps de pause et pause repas	Les temps de pause, de repas, ainsi que l'intervalle entre deux vacations, ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif.	Pas de mention spécifique concernant les pauses repas

3.4. Description détaillée par services/métiers et par entités

3.4.1. LE TEMPS DE TRAVAIL DES GESTIONNAIRES DE MEDIAS OU MEDIATHECAIRES

Notons immédiatement que les gestionnaires de médias, contrairement aux autres métiers et services du CDE, ne sont pas soumis à la même section des Accords du 28 mai 2013 en raison d' « activités dont l'organisation est variable" (§2.1.2.8.b) et qui sont donc soumis à un régime de travail aux 39 h hebdomadaires s'accompagnant, corollaire, de 22 jours de RTT.

Actuellement les trois services (France 2, France 3, France 5) connaissent des organisations du temps de travail différentes tant en ce qui concerne le nombre de jours travaillés par semaine, le régime de travail aménagé ou non qui leur est applicable que l'existence ou non des week-ends travaillés dans leur planification de service.

On notera immédiatement que, entre les horaires hebdomadaires relevés par le salariés et ceux transmis par les instances existent des écarts qui semblent, pour les situations des gestionnaires de médias des sites de Varet et de Vernet, tenir à un système de prise en compte de la pénibilité du poste.

Ces écarts rendent difficile une comparaison des dispositions actuelles et prévisionnelles de gestion du temps de travail et des situations de travail.

L'absence de planning de référence pour les gestionnaires de médias dans le *Projet d'application des nouveaux accords d'entreprise* de janvier 2014, laisse en suspens un certain nombre de questions concernant, notamment, l'introduction des week-ends travaillés pour certains services (France 2 Siège et France 3 Varet), ou leur fréquence et nombre plus importants pour les services qui étaient déjà planifiés en samedi et/ou dimanche (France 5 Vernet). Les impacts sur les salariés, leur santé et leur vie de famille sont ainsi rendus difficilement documentables.

Par ailleurs si les services doivent désormais s'organiser pour couvrir une plage horaire élargie 8h – 21h, la question se pose de la réorganisation des vacances en terme de temps de travail effectif, d'amplitude journalière pour le salarié mais aussi d'introduction de pauses repas décomptées ou non du temps de travail effectif. L'ensemble de ces précisions n'étant pour lors pas disponibles, le salarié ne peut anticiper les changements qui vont, demain, impacter ses conditions de travail.

3.4.2. LE TEMPS DE TRAVAIL DES VERIFICATEURS

NB : entretiens menés n'incluent pas la population du site Vernet (ex-France 5).

Dans le cadre de la mise en place des Accords de mai 2013, la population de vérificateurs du Siège et de Varet, seront touchés de manière différentes puisque pour certains une révision du régime du temps de travail va s'opérer (ex-France 3) tandis que pour d'autres il y a maintien sur ce plan de leur organisation du temps de travail.

Cependant ce en quoi convergent la conduite de changement du temps de travail pour les vérificateurs est dans une irrégularité croissante du temps de travail hebdomadaire et à de potentielles extensions du temps de travail aux week-ends (samedi et dimanche). Se pose ainsi de façon croissante la question de la prévisibilité du temps de travail.

On soulignera aussi que, ce Projet d'application des nouveaux accords d'entreprise aux équipes du Centre de Diffusions et d'Échanges est loin de correspondre à une harmonisation des temps de travail ou des modalités d'organisations du travail soulignant donc bien là l'existence de besoins spécifiques à chaque antenne et à chaque site.

Selon les vérificateurs du Siège (ex-France 2), l'actuel régime de travail serait à 31h30 effectués hebdomadairement sur 4 jours sans obtention de RTT.

Le temps de travail actuel serait organisé autour d'une vacation type 8h-20h18 répartie en une équipe du matin et une équipe de l'après-midi. Par ailleurs ils travailleraient un samedi par mois ainsi que les jours fériés.

Le Projet d'application des nouveaux accords d'entreprise aux équipes du Centre de Diffusions et d'Échanges et, plus particulièrement concernant la population des vérificateurs du Siège, indique une organisation du travail identique pour ce qui est de leur régime de travail qui demeurerait à 31h30 hebdomadaire, sur 4 jours et sans RTT. Il est par ailleurs précisé « *pas de modification d'organisation* » (p.1/4). Le projet souligne par ailleurs : « *Pas de planning de référence, le tableau de service est adapté chaque semaine en fonction des besoins* » ajoutant par ailleurs « *Pour des besoins d'antenne la planification peut être sur 7 jours, en mode nominal elle est du lundi au samedi* » (p.1/4). Cependant les vérificateurs du Siège indiquent des heures de prise et de déprise régulières et connues, une organisation des équipes en matinée et en après-midi, une fréquence des samedi travaillés, etc. Ces éléments laissent donc penser qu'il existe bien actuellement une planification, et donc d'une prévisibilité de leur temps de travail. L'absence de planning de référence contrairement aux autres métiers du CDE entraînerait donc une maîtrise et prévisibilité réduite de son temps de travail par le salarié, autoriserait des organisations du temps de travail ouvertes à une possibilité d'extension du nombre de samedi travaillés voir un travail dominical. L'absence de planning de référence n'offre, au salarié, aucune prise sur les changements qui pourraient intervenir entre ancienne et nouvelle organisation du temps de travail (amplitude horaire, pause repas, etc.). En quoi réside l'impossibilité d'établir un planning de référence si effectivement il n'y a « *pas de modification d'organisation* » (p.1/4) et qu'il existe actuellement pour les salariés des emplois du temps.

Selon les vérificateurs de Varet (ex-France 3) rencontrés l'actuel régime de travail serait à 37h30 effectués hebdomadairement sur 5 jours avec 22 jours de RTT. La pénibilité de leur travail aurait été reconnue et correspondrait à une réduction horaire de leur temps de travail – de 39h à 37h30 – avec maintien du nombre de jours de RTT.

Leur temps de travail actuel serait organisé autour de deux types de journée de vacations :

- une vacation 10h-18h15 de 8h15 (sans précision sur la pause déjeuner). Soit une journée de travail de 8h15.
- une vacation, spécifique au vendredi, 13h-21h (sans précision sur la pause déjeuner). Soit une journée de travail de 8h. Chacun dans l'équipe serait à tour de rôle amené à effectuer cette vacation.

Les week-ends seraient, pour lors, non travaillés.

Le Projet d'application des nouveaux accords d'entreprise aux équipes du Centre de Diffusions et d'Échanges et, plus particulièrement concernant la population des vérificateurs de Varet indique une organisation du travail modifiée en cela que leur régime de travail passerait à 35h réalisés sur une semaine désormais remaniée à 4 jours.

Les modifications les plus marquantes concernant l'organisation du temps de travail des vérificateurs Varet concerne donc leur planification. Celle-ci serait établie autour de 3 jours types : 9h30-19h15 (-1h), 10h-19h45 (-1h) et 12h-21h45 (20min⁴⁰). Il y aurait donc un

⁴⁰ On notera que la section 2.4.2 du Livre 2 des Accords du 28 mai 2013 ne spécifie pas, pour les populations concernées par les activités de Diffusions et d'Échanges, de disposition spécifique concernant les pauses repas. Par conséquent ces salariés sont soumis au socle commun en termes d'organisation et de décompte des pauses repas. Or, il s'avère que les temps de pause inférieurs à 45 minutes ne sont pas décomptés du temps de travail effectif. Aussi la coupure au sein de la vacation

allongement du temps de travail journalier allant de 8h45/j., à 9h45/j. en temps de travail effectif représentant une amplitude totale, pause repas comprise, de 9h45. L'équipe des vérificateurs s'organiserait en 5 services fonctionnant en cycle. Chaque service étant caractérisé par l'un des trois jours type de vacation assurant donc, sur une semaine, une continuité dans l'organisation du temps de travail. Ainsi les services 1 et 2 s'effectuent selon la modalité 1 (9h30-19h15), les services 3 et 4 selon la modalité 2 (10h-19h45) et le service 5 qui représente un temps de travail effectif journalier plus conséquent selon la modalité 3 (12h-21h45).

On notera ainsi que le temps hebdomadaire de travail correspond, pour les 4 premiers services aux 35h hebdomadaire prévues par le Projet d'application des nouveaux accords d'entreprise tandis que le 5^{ème} service correspond, lui, à 39h de temps de travail effectif hebdomadaire.

Se pose donc la question, à termes, de la compensation de ces 4h de travail supplémentaire par rapport au régime de travail de référence, soit 35h. Il est noté, dans ce même projet, que « *le seuil de récupération minimal est fixé à 0h et le seuil au-dessus duquel les récupérations sont automatiquement rémunérées est fixé à 108h.* ». Les vérificateurs de Varet généreraient systématiquement donc, toutes les 5 semaines, 4 heures de temps de travail supplémentaire ouvrant à compensation financière ou en repos compensateur.

Par ailleurs, on note que la population des ex-France 3, au 21 mars 2014, a obtenu après négociation auprès du CHSCT, une validation officielle de leur nouveau planning de référence et des termes spécifiques à leur nouvelle organisation du temps de travail, soit 35h hebdomadaires sur 4 jours avec 87h annuelles de repos compensateur correspondant à la reconnaissance de la pénibilité de leur travail selon le paragraphe 2.4.2 de l'Accord du 28 mai 2013. Depuis cette date le nouveau planning est donc appliqué pour le site Varet et la population, exclusive, des ex-France 3. Cette capacité des ex-France 3 à se mobiliser, collectivement, pour faire valoir leurs arguments auprès des instances de France Télévisions atteste, une fois de plus, des identités des ex-entités France 3, France 3, France 5. Les vérificateurs du site Varet étant, par ailleurs, ceux qui encourraient les modifications de leur organisation du travail les plus marquantes. Un salarié de l'ex-France 3 explique que, dans son service, des discussions ont eu lieu concernant les options se présentant aux vérificateurs :

« Soit on se conforme aux horaires France 2 des vérificateurs, soit on se rapproche des horaires France 5 des vérificateurs. On a demandé à plutôt fonctionner sur ceux de F5, c'est-à-dire sur un emploi du temps tournant mais les exigences d'antenne de France 5, les horaires décalés, ce qui n'est pas notre cas à France 3, ne correspondent pas une exigence d'antenne chez nous. On a fait des simulations dans le service, on a sorti un tableau Excel pour voir le projet des plannings de 4 jours sur le modèle de France 5 mais sans les « besoins d'antenne spécifiques à France 5 » c'est-à-dire les we. Le modèle France 5 global ce sera quand ce sera le CDE... tant qu'on n'est pas réunis... Le planning prévisionnel (les simulations) aligné sur le modèle France 5 mais sans les we a été validé par l'équipe des vérificateurs et la hiérarchie. Mais lorsqu'il y aura F5 ce ne sera pas possible, il y aura des vacations le we, samedi-dimanche, ce qui induit que les médiathécaires travailleront aussi le we puisque notre travail dépend d'eux pour visionner les médias... donc gros problème il faut que tout le monde soit donc là : vérificateur et médiathécaire le we. Pour l'instant pour nous (France 3) il n'y a aucune raison de faire les

(12h-21h45) n'étant que de 20 minutes celle-ci est comptabilisée au titre du TTE qui revient donc à 9h45 pour cette vacation. Le planning de référence est, à ce titre, trompeur puisque les signes graphiques permettant d'identifier une pause décomptées du TTE ou comptabilisée dans celui-ci sont les mêmes. Pour une meilleure lisibilité des plannings et/ou une plus grande facilité de compréhension du TTE il serait bon d'homogénéiser sur les plannings de référence et les plannings affichés dans les services le système de notation des pauses repas entre autres.

we par ce que cela ne correspond pas aux « besoins de l'antenne de travailler le we. Tant qu'on reste sur nos entités, France 3/France 5 ce n'est pas explicable ». (un salarié)

Tout l'intérêt de cette citation réside dans le fait qu'elle pose le cadre de la discussion qui a présidé aux négociations et à la validation du planning pour les équipes de l'ex-France 3 en termes d'organisation et de modification du planning de référence. Son intérêt provient aussi du fait qu'elle appelle le regard sur l'effet domino des modifications du temps de travail d'un service donné : toucher au planning des vérificateurs à court ou moyen terme impose de modifier aussi ceux des métiers associés sous peine d'entraîner des dysfonctionnements en chaîne. Aussi peut-on doublement s'interroger sur l'existence de planning pour certains métiers et services – les vérificateurs – et leur absence pour d'autres (les médiathécaires de la même chaîne).

Le tableau ci-après reprend de manière synthétique les différentes organisations du travail par site et les changements qui s'opéreraient en cas d'application des dispositions prévues dans le cadre du *Projet* de janvier 2014.

TECHNICIEN _ VERIFICATEUR			
Entité	Planning actuel	Planning cible	Observations
F2 Siège	<p>31h30 hebdo sur 5 j. sans RTT</p> <p>8h-20h18</p> <p>Soit</p> <p>Équipe matin</p> <p>Équipe après-midi</p> <p>1 samedi/mois</p> <p>+ jours fériés</p>	<p>PAS DE MODIFICATION</p> <p>31h30 hebdo sur 5 j. sans RTT. (§2.4.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - planification peut être sur 7 jours, en mode nominal elle est du Lundi au Samedi. - Pas de planning de référence, le tableau de service est adapté chaque semaine en fonction des besoins. <p>Le seuil de récupération minimal est fixé à 0h et le seuil au-dessus duquel les récupérations sont automatiquement rémunérées est fixé à 108h</p>	<p>→absence de planning de référence cible : difficulté du suivi (modification ou non)</p> <p>→Possibilité d'une extension des jours travaillés au we</p> <p>→Possible aextension de la plage horaire à couvrir en lien avec le planning cible des médiathécaires (8h – 21h)</p>
F3 Varet	<p>→Théorique : 37h</p> <p>→Salariés : 37h30 sur 5j avec 22 RTT (39h mais avec pénibilité ramené à 37.30)</p> <p>10h-18h15 & vacation vendredi 13h-21h par rotation</p> <p>Pas de we</p>	<p>35h hebdo sur 4 j. avec 4 jours de RTT et 87h annuelles de repos compensateur (§2.4.2)</p> <p>Pour des besoins d'antenne la planification peut être sur 7 jours</p>	<p>→Changement régime de travail (37h => 35h)</p> <p>→Changement du rythme : semaine de 4 jours</p> <p>→Diminution du nombre de RTT</p> <p>→Possibilité d'une extension des jours travaillés au we</p> <p>NB : Écart entre décompte horaire actuel théorique (37h) et salarié (39h ramenés à 37h30 liés en lien avec la pénibilité).</p>
F5 Varet Vernet	<p>35h sur 5j.</p> <p>1 pers à 4/5^e</p>		

3.4.3. LE TEMPS DE TRAVAIL DES EXPLOITANTS

NB : entretiens menés n'incluent pas la population de France 2.

Pour les exploitants, il y a alignement de leur régime de travail avec reconnaissance de la pénibilité de leur travail via l'adoption de 87h de repos annuel compensateur.

On observe, pour chaque site des modifications des tableaux de service avec la création de nouvelles vacations horaires dont certaines, spécifiquement pour l'ex-France 3, comprennent une pause déjeuner décomptée du temps de travail effectif ce qui jusqu'alors n'était pas le cas pour les exploitants. Cette réorganisation de la planification semble répondre à des objectifs différents pour chaque antenne en fonction d'une part des besoins des services différents mais aussi de la composition des équipes.

Pour l'ex-France 3 l'objectif est entre autres d'absorber les nouveaux exploitants intégrés au 1/1/14 en maintenant d'une part la construction des équipes en binôme, ce qui était une requête forte des exploitants, en augmentant d'autre part le temps de travail effectif global, en créant des pauses déjeuner et un 9^{ème} service cyclique.

Pour l'ex-France 5 l'objectif semble plutôt une réorganisation du fonctionnement des équipes de travail sur le terrain en allégeant les périodes de travail en poste unique pour privilégier un format proche de celui en binôme de terrain.

L'instabilité des options qui sont proposées aux exploitants dans ce Projet d'application des nouveaux accords d'entreprise aux équipes du Centre de Diffusions et d'Échanges marque fortement les populations réunies de l'ex-France 3 et l'ex-France 5 et suscite non seulement des rumeurs, des crispations sur la conduite de changement et jette la suspicion sur les intentions avouées et cachées de la Direction à l'égard du CDE, des conditions de travail et de rémunérations des exploitants et du métier de ceux-ci :

« On ne sait rien de précis sur la gestion du personnel, les horaires, si ça va obérer nos salaires si on fait moins de nuit, c'est systémique ! Ce sera inacceptable car il y aura une baisse du pouvoir d'achat, c'est inacceptable. Tout ça c'est ancré sur le pouvoir d'achat, on est pas prêts à sacrifier ça ». (un salarié)

« Si les équipes F3 et F5 sont réunies il y aura la question du partage du gâteau et la question des effectifs. Il y a des discours divergents de la direction, vacation de 12h si c'est sur du 24/24 ou si c'est pas du 24h, est-ce qu'il y aura des périodes de travail à 2, 1, 3... Ça va pas être équilibré, est-ce qu'on aura tous le même nombre mensuel de nuits. » (un salarié)

Selon les exploitants de Varet (ex-France 3) rencontrés l'actuel régime de travail serait à 33h en regard de la pénibilité de leur travail qui s'organise en de longues vacations, de 12h d'amplitude horaire, et de service effectués en heure de nuits et en heures matinales en raison des besoins de l'antenne 24h/24 et 7j/7. De fait leur temps de travail s'organise selon une semaine de 3 jours et un planning cyclique sur 8 semaines. Deux jours type de travail se côtoient soit un couple de vacations (5h-17h et 17h-5h) effectué du mardi au jeudi ainsi que le week-end correspondant à une amplitude de 12h de travail. Et un second couple de vacations (20h-5h et 11h-20h) correspondant aux lundis et vendredis avec une amplitude de travail de 9h. Cette organisation du travail ne donne pas lieu à des RTT.

Le Projet d'application des nouveaux accords d'entreprise aux équipes du Centre de Diffusions et d'Échanges et, plus particulièrement concernant la population des exploitants de Varet indique une organisation du travail modifiée en cela que leur régime de travail passerait à 36h réalisés sur une semaine désormais remaniée à 4 jours. Cette nouvelle organisation leur ouvrirait des droits à 4 jours de RTT et la pénibilité de leur poste serait reconnue cette fois-ci sous le mode de 87h de repos compensateur, selon le texte des Accords (p.148) et non plus sous la forme d'une semaine à 3h et d'une réduction horaire hebdomadaire.

Par ailleurs le planning de référence qui leur est proposé établi de nouvelles vacances horaires : si la vacation de 12h d'amplitude (5h-17h et 17h-5h) est maintenue et demeure la vacation pivot il y a disparition du couple de vacations (20h-5h et 11h-20h) et remplacement par un nouveau couple de vacation (10h-13h et 14h-20h) spécifique au lundi et vendredi introduisant donc une pause déjeuner d'une heure non comprise dans le temps de travail effectif. Apparaît, enfin, un troisième type de vacation, spécifique au vendredi qui couvre la plage horaire 20h-5h. À ce notons que, désormais, pour un même temps de travail effectif les vendredi du service 4 et les lundis du service 1, soit 9h, l'amplitude journalière de présence sur le lieu de travail augmentera d'une heure.

Concernant l'organisation du temps de travail des équipes, celles-ci étaient sur un cycle antérieur de 8 semaines et est désormais établi à 9 semaines pour faire face à l'intégration à l'équipe d'exploitants de Varet de 5 ex-intermittents historiques depuis le 1^{er} janvier 2014. Le 9^{ème} service permettant en effet, la mise en planning des 18 exploitants du site Varet via le maintien du fonctionnement en binôme pour chacun des services (9 services x 2 exploitants). Cet état des équipes n'était pas sans poser de problèmes comme le relevaient les exploitants et les chefs de chaîne :

« L'exploitation a eu une vague massive d'intégration d'intermittents qui fait que maintenant on est en sur effectif, on est dans l'impossibilité de pondre un tableau de service » (un salarié)

Cependant ces modifications viennent allonger le nombre de semaines travaillées dans le cycle puisque, auparavant toutes les 7 semaines travaillées le salarié se voyait planifier une semaine de « rendu » tandis que désormais cela sera toutes les 8 semaines travaillées.

Ces modifications du planning ne s'arrêtent toutefois pas là puisque, sur les 9 semaines du cycle deux (service 2 et service 8) sont soumises à des modifications potentielles semaine à semaine en fonction des besoins des services (diffusions ou services autres que ceux du site Varet) ou encore en lien avec des nécessités de formation. Les entretiens menés avec les exploitants permettent des interrogations quant au service 2 puisque la programmation des formations ont régulièrement été repoussées et que les actuelles semaines 2 ou 8 où ont été programmés des « test en Régie France 2 » avaient jusqu'alors le rôle de simple désengorgement du service du fait, notamment d'un sur effectif alors même que la régie France 2 n'était pas encore en service.

« Les « tests » qu'ont fait quand on est en semaine 2 ou 8 par exemple c'est d'aller à France 2 sur la nouvelle régie pour éviter les journées surchargées en personnel sur notre site mais c'est des « tests » on y va pour voir parce que cela ne fonctionne pas alors ça crée des tensions. » (un salarié)

« Pour 2014, on nous a dit qu'entre l'antenne, les formations et le travail habituel il y aura du travail pour 18, pour tous mais, pour 2015, ils savent qu'il y aura un problème de travail, il n'y en aura plus que pour 16. » (un salarié)

Les inquiétudes des salariés quant à l'actuel service 2 et aux nouveaux services – 2 et 9 – que l'on pourrait qualifier de « flottants » portent sur le sous-emploi organisé. D'autant que, comme ils nous le soulignent, les informations quant à la réorganisation des équipes et du travail à venir lors de l'unification des sites Vernet et Varet, est encore à venir.

« Pour ce qui est du futur on a pas d'info, comment cela s'organisera ? Est-ce qu'il ne restera plus qu'une seule personne en Diffusions ? Y aura-t-il le même nombre de vacations jour-nuit ? Passera-t-on en solo ? Au moment de la réunification conservera-t-on notre fonctionnement en binôme stable, en « vieux couples ». (un salarié)

Ces inquiétudes quant aux services 2 et 9 viennent s'accroître du fait de risques de glissement des tâches que certains salariés anticipent, à savoir l'attribution à d'autres métiers du Centre de Diffusions et d'Échanges, des tâches d'acquisition. Les exploitants–

particulièrement les ex-France 3 – verraient ainsi leur métier amputé de certaines des tâches qui en relèvent actuellement posant ainsi de nouveau le problème du sous-emploi.

« On a bataillé pour conserver nos vacations mixtes correspondent à 1ETP/annuel. Mais à terme elles disparaîtront car l'acquisition sera faite par d'autres services, les médiathécaires par exemple ou en externe. » (un salarié)

Par ailleurs et concernant un des services dits flottants, le service 2, prévue dans le nouveau planning de référence, celle-ci pourrait selon les salariés être mise à profit si la Direction accédait à une requête lui ayant déjà été posée et qui fut refusée, de programmation d'une formation « sur le plateau élargi de production » qui est actuellement désinvestit alors que, manifestement il résoudrait certains problèmes de sous-emploi et permettrait, à terme, des compétences élargies pour les exploitants du site Varet et une plus-value de leur domaine d'action. L'usage prévu pour ces services 2 et 9 – remplacement si absence, formations et récupérations potentielles ou renfort selon les besoins des équipes de nuit ou de jour – ne vient effet pas valoriser ces temps de travail et fait craindre que, lors d'une future réorganisation de la population générale des exploitants ceux-ci se voient confrontés à des réductions de personnel (en nombre d'ETP) ou à la mise en place systématique de pause-repas décomptée du temps effectif de travail.

Selon les exploitants de Vernet (ex-France 5) rencontrés l'actuel régime de travail serait à 35h théorique ramené, en temps de travail effectif hebdomadaire à 34h. Pour répondre aux besoins spécifique de l'antenne n'ayant pas une diffusion en 24h/24, leur organisation du travail couvre actuellement une plage horaire allant de 5h30 à 00h30 selon trois types de vacations, soit 5h30-14h, 13h-21h30 et 15h-00h30. Soit un temps de travail de 8h30 ou de 9h30. Concernant la plage horaire 00h30-5h30 aucun exploitant n'est requis en présentiel par contre un système d'astreinte téléphonique est en fonction. Les exploitants de l'ex-France 5 travailleraient, comme ceux des autres entités, également en week-end (samedi et dimanche) en raison des besoins de continuité de l'antenne 7j/7.

Le Projet d'application des nouveaux accords d'entreprise aux équipes du Centre de Diffusions et d'Échanges et, plus particulièrement concernant la population des exploitants de Vernet indique une organisation du travail modifiée en cela que leur régime de travail passerait de 35h à 36h avec maintien de la semaine à 4 jours comprenant les week-ends. Cette nouvelle organisation leur ouvrirait par ailleurs des droits à 4 jours de RTT et la pénibilité de leur poste serait également reconnue sous le mode de 87h de repos compensateur, selon le texte des Accords (p.148).

Les modifications les plus marquantes concernant cette population d'exploitants concerne leur planning de référence construit désormais autour de 4 vacations-type de travail correspondant à 9h de temps de travail effectif: 15h30-00h30, 14h30-23h30, 6h-15h, 5h30-14h30. L'absence d'indication quant à l'existence ou à la durée d'une pause déjeuner pose la question de l'organisation des temps de repos à l'intérieur de chacune de ces vacations. Le tableau de service permet de poser l'hypothèse que le recoupement horaire partiel des services 1 à 7 pour chaque jour de la semaine rend possible des temps de pause décomptés comme temps de travail effectif. Ainsi, pour ce qui concerne la journée du lundi, le service 1 couvre la plage horaire 15h30-00h30 et est renforcé par le service 4 sur la plage horaire 14h30-23h30 permettant une pause-repas en alternance et une intervention en binôme en après-midi et soirée. Il en est de même pour les plages horaires matinales du lundi qui voient s'étayer entre elles la plage horaire 5h30-14h30 du service 3 et la plage horaire 6h00-15h00 du service 2. Seules une demi-heure en début et en fin de chaque service sont réalisées en solo. Le planning actuel laissait lui, aux dires des salariés, une plage en solo plus conséquente à réaliser d'une seule traite, la plage de fin de vacation nocturne : 21h30-00h30.

On notera que le nouveau planning de référence ne fait nulle mention d'un système d'astreinte – téléphonique ou présenteielle – pour la plage horaire 00h30-5h30. Il n'est donc pas possible de se prononcer quand à d'éventuelles modifications de l'organisation et des contraintes pesant, cycliquement, sur les salariés en horaires nocturnes ou sur les modalités de compensations de ces astreintes.

Pour les exploitants de Vernet, comme on la déjà vu pour ceux du site Varet, les inquiétudes de demain – la mise en place du Projet d'application des nouveaux accords d'entreprise aux équipes du Centre de Diffusions et d'Échanges – sont amplifiées par l'absence d'informations claires sur le futur CDE unifié menant à l'abandon du site Vernet.

EXPLOITANT			
Entité	Planning actuel	Planning cible	Observations
F2 ⁴¹ Siège	42h hebdomadaires	36h/semaine 4 jours de RTT 87h annuelles de repos compensateur (§2.4.2) Le seuil de récupération minimal est fixé à 24h et le seuil au-dessus duquel les récupérations sont automatiquement rémunérées est fixé à 60h. Les services de rendus sont également prioritaires pour prendre des services laissés vacants par une absence. 2 types de vacances 12h ou 6h Couverture nuit-jour Cycle de 14 services avec 2 semaines de coupure Semaine variable : 3/4/5j.	NB : Visibilité sur les changements réduite en raison de l'absence d'entretien. → Changement régime de travail (42h => 36h) → Changement du rythme : semaine de 4 jours → Diminution du nombre de RTT → Reconnaissance pénibilité via les 87 jours de repos compensateur
F3 Varet	33h/hebdo négocié = pénibilité Sans RTT Semaine 3 jours Cycle de 8 semaines avec la 7 ^e chômeée m/m/j//s/d = 5h-17h et 17h-5h et l/v = 20h-5h et 11h-20h Amplitude 12h/jour Prévisibilité annuelle	36h/semaine 4 jours de RTT 87h annuelles de repos compensateur (§2.4.2) Le seuil de récupération minimal est fixé à 24h et le seuil au-dessus duquel les récupérations sont automatiquement rémunérées est fixé à 96h. Les services de rendus sont également prioritaires pour prendre des services laissés vacants par une absence.	→ Changement régime de travail (33h => 36h) → Changement du rythme : semaine de 3 jours => 4 jours → Augmentation du nombre de RTT → Modification du cycle avec adjonction d'un 9eme service pour faciliter la planification de l'équipe de 18 exploitants
F5 Vernet	35h/hebdo mais réel 34h Avec we	36h/semaine 4 jours de RTT	→ Changement régime de travail (35h => 36h)

⁴¹ Aucun entretien.

	<p>5h30-14h ou 15h/ 13h-21h30 / 15h-00h30. Sur cette dernière page on peut intervenir seul de 21h30 à 00h30.</p> <p>Amplitude 8h30/jour == plages couvrent 5h30-00h30</p> <p>Système d'astreinte téléphonique (non présentiel) de nuit de 00h30 à 5h30.</p>	<p>87h annuelles de repos compensateur (§2.4.2)</p> <p>Le seuil de récupération minimal est fixé à 36h et le seuil au-dessus duquel les récupérations sont automatiquement rémunérées est fixé à 108h. Les services de rendus sont également prioritaires pour prendre des services laissés vacants par une absence.</p> <p>Cycle 8 semaines dont 1 reposée</p> <p>Semaine de 4 jours / We compris</p> <p>Plage couverte 5h30/00h30</p> <p>Vacation type de 9h</p>	<p>→ TTE/journalier étendu +30 minutes</p> <p>→ Augmentation du nombre de RTT</p> <p>→ que devient l'astreinte téléphonique nocturne ? comment cette contrainte est-elle prise en charge ?</p>
--	---	--	--

3.4.4. LE TEMPS DE TRAVAIL DES CHEFS DE CHAÎNE

NB : entretiens menés n'incluent pas la population du site Vernet (ex-France 5).

En ce qui concerne les chefs de chaîne les modifications les plus prégnantes vont concerner les chefs de chaîne de France 2 qui voient leur régime de temps de travail drastiquement diminué (passage de 42h à 36h hebdomadaires) ainsi que, corollaire, leurs jours de RTT. Ce dernier point étant aussi avéré pour l'ex-France 3. Les plannings cibles font état d'une recomposition des services autour de nombreuses périodes de « rendus » dont il s'agira de préciser plus clairement l'usage pour établir les impacts de la réduction, ou de l'absence, du volant de sécurité concernant un certain nombre de jours de la semaine (les lundi, mardi, jeudi, samedi et dimanche pour le Siège et les mardi, jeudi, samedi et dimanche pour le site Varet). Dans le cadre des anciens plannings, la coprésence de plusieurs chefs de chaîne sur le terrain permettait en effet de pallier aux difficultés inhérentes à de potentiels problèmes techniques, absences de personnels ou de tout autre imprévu.

Par ailleurs les vacances sous le mode de « rendus » qui ponctuent les plannings de référence des chefs de chaîne du Siège et du site Varet viennent se nourrir d'une part des 4 RTT qui leur sont désormais alloués et des 87h de repos compensateur que leur octroie la pénibilité de leur poste selon le texte des Accords de mai 2014 (p.148). Cependant la planification de ces rendus pose nettement la question de la liberté pour le salarié à user de ces jours et heures de récupérations en l'absence de prévision quant aux possibles plannings de formations et de détachements.

Selon les chefs de chaîne du Siège (ex-France 2) rencontrés, l'actuel régime de travail serait à 42h annualisées pouvant s'effectuant soit en 3 jours (36h hebdomadaires) soit en 4 jours (48 h hebdomadaires) suivant un système de rotation sur 6 semaines.

Pour répondre aux besoins spécifiques de l'antenne qui a une diffusion sur 24h/24 la planification actuelle est établie sur la base de deux vacations de douze heures d'amplitude en temps de travail effectif, soit une vacation de journée (6h-18h) et une vacation de nuit (18h-6h). Leur organisation actuelle (planning et taille de l'équipe) leur offre toutes les quatre semaines deux semaines de « rendus ». Ce type d'organisation, qui prévaut depuis le passage à la diffusion 24h/24 pour les chefs de chaîne impose en permanence un travail en solo mais autorise des semaines de 3 ou 4 jours maximum (« *Ca arrive de faire 4 vacations par semaine mais c'est le max. C'est le seuil* ». (un salarié)) ainsi que de nombreuses semaines de

congés par an. Cette planification s'accompagne, selon les dires des salariés d'une anticipation importante de leur temps de travail.

« Nos plannings, c'est prévisible 3, 4 mois à l'avance. C'est un système souple. A 6 ça doit tourner sauf qu'il faut une régulation des congés »

Si l'on suit la logique de l'un des chefs de chaîne rencontré, ce système de vacances en solo assure une autorégulation naturelle des temps de travail chacun étant à son tour contrôleur et garant du respect du temps de travail et du temps de récupération d'autrui. Ainsi toutes les douze heures, l'un des six chefs de chaîne vient en relayer un autre sans coup férir afin, d'une part, d'assurer les besoins de continuité de l'antenne sur 24h et, d'autre part de respecter les nécessités de récupérations des collègues.

« Je vous mets au défi : arrêt maladie y en a pas, c'est un système d'auto-remplacement informel, comme on fait 2 x 12 on a un auto-contrôle, une discipline mutuelle sur les retards, absences, etc., ça se gère tout seul sinon on a nos collègues qui font la gueule » (un salarié)

Il en ressort que le présent planning, ses vacances et son fonctionnement sont calibrés pour correspondre strictement à une équipe de 6 chefs de chaînes ayant des compétences équivalentes sur tous les temps d'antenne de la semaine week-end compris. Ce système fonctionnant en effet sur l'interchangeabilité totale des chefs de chaîne en termes de compétences, de régime de travail, de choix dans le mode de récupération des heures supplémentaires s'il y a, etc. Ainsi et comme le souligne un des interviewé ce système fonctionne car, les chefs de chaîne de l'ex-France 2 ont fait un choix unanime à un moment ultérieur des réorganisations des temps de travail :

« France 2 a choisi l'argent excusez-moi l'expression et à France 3 ils ont choisi la récupération donc il faut plus de monde. Ça se passe très bien (...) on a 10 semaines de congés chacun. On s'adapte au planning et il y a équité entre jours/nuits.» (un salarié)

Le Projet d'application des nouveaux accords d'entreprise aux équipes du Centre de Diffusions et d'Échanges et, plus particulièrement concernant la population des chefs de chaîne du Siège, indique une organisation du travail modifiée en cela que leur régime de travail passerait des 42h annualisées à 36h hebdomadaires fixes. La semaine de travail, auparavant réalisée en 3 ou 4 jours serait désormais, théoriquement, de 3 jours. L'examen du planning de référence montre qu'il s'agit d'un cycle de 6 semaines comprenant systématiquement les week-ends où le travail sera toujours réalisé en solo à raison de 3 jours par semaine. Ces trois jours sont organisés selon des vacances de 12h de temps de travail effectif sans décompte de la pause déjeuner. Deux services du cycle correspondront à ce format tandis que les quatre autres services correspondront à 2 vacances assorties d'une vacation sous l'espèce d'un « rendu de 12h ». Ces rendus (service 1, 3, 4 et 5) correspondent à 48h de temps de travail par cycle de 6 semaines et sont des temps dédiés soit à un remplacement en cas d'absence d'un chef de chaîne, soit à de la récupération, à de la formation ou à un détachement. Ils pourront aussi être utilisés sous forme de congés. Lorsqu'elles seront réalisées en tant que chef de chaîne sur le terrain, les vacances couvriront par ailleurs les mêmes plages horaires qu'antérieurement soit (18h-6h) et (6h-18h), continuant donc d'assurer les mêmes besoins d'antenne.

L'une des résultantes de cette réorganisation du temps de travail revient à diminuer le temps de travail effectif global en conservant l'équilibre, sur 6 services, du nombre de jours et de nuits travaillées. Par ailleurs là où, auparavant, 4 chefs d'équipe étaient systématiquement en service alors que 2 autres étaient en congés par rotation, on observe désormais que les lundi, mardi, jeudi, samedi et dimanche seuls deux chefs de service seront sur le terrain en vacation travaillée tandis que les mercredi et vendredi seront réalisés avec deux chefs de service en vacation travaillée et deux chefs de service en vacation sous forme de « rendu ».

L'existence de 48h de rendus au planning de référence doit être examinée en tenant compte des éléments suivants :

- le passage à un régime de travail à 36h et non plus à 42h diminue drastiquement le nombre de RTT qui ne seront désormais plus qu'au nombre de 4.
- Le mode de l'auto-remplacement d'un tiers par le jeu de « vacation en mode rendu » interdit de générer des heures de récupération qui est, par ailleurs, fixé de manière minimale à 24h selon le Projet (p.3/4).

La question de savoir comment vont être utilisées ces 48h de rendus interroge au vu des moindres possibilités de générer des heures de récupérations et à la diminution numérique des RTT par rapport à l'ancienne configuration du temps de travail. Quels sont donc les programmes de formation et de détachement prévus pour les chefs de chaînes ? Derrière cette question se pose aussi celle d'une potentielle réduction de postes de chef de chaîne à venir. Les chefs de chaîne ont fait état d'une pyramide des âges vieillissante et d'imminents départs à la retraite d'ici cinq ans. Le tableau de service prévisionnel montre que, désormais, seuls deux chefs de chaînes seront véritablement sur le terrain pour soutenir des vacations d'une amplitude horaire de 12 heures et des besoins d'antennes équivalents des années succédant à la diffusion en 24h/24. Qu'en sera-t-il après demain ?

De manière récurrente les chefs de chaînes font valoir des inquiétudes quant aux changements du métier et du poste à FTV. Aux dires des salariés rencontrés le poste devient moins « attractif », moins « honorifique » (fleuron d'une carrière) et les conditions de travail si elles restent encore relativement stable opèrent un glissement vers la mise au « pain sec et à l'eau », expression régulièrement entendue au Siège :

« On est tous en fin de parcours nous les chefs de chaîne à FTV. À France 3, il y a 2 départs de prévus cette année, la moyenne d'âge est autour de 50 ans, à France 2 c'est pareil. Vous savez la Direction se dit ces vieux croûtons on ne va pas trop les embêter mais les nouveaux ils vont être au pain sec et à l'eau » (un salarié)

« C'est notre bâton de Maréchal qui se joue là : arrivés à ce poste on avait une bonne connaissance de la maison, une grande expérience dans la gestion des hommes et des responsabilités, avant c'était souvent celles du chef de production. Le boulot a changé depuis 20 ans, le métier évolue beaucoup. Les derniers recrutements le montrent, c'est de plus en plus des profils éloignés des nôtres, le dernier c'était un informaticien et ça va encore changer. C'est plus des profils d'informaticiens, d'administrateurs de réseaux, de l'informatique poussée. Pour les futurs candidats chef de chaîne ça ne sera sûrement pas aussi attractif mais c'était (encore là) le fleuron d'être chef de chaîne, il y avait en interne un système d'avancement qui fonctionnait et qui faisait que ce poste quand on l'atteignait on savait qu'on était au faite. Maintenant le profil de poste a changé. » (un salarié)

Selon les exploitants de Varet (ex-France 3) rencontrés, l'actuel régime de travail serait de 37h réalisées selon des vacations dites de matinée ou de nuit d'une amplitude de 12h de temps de travail effectif sur 2 plages horaires se relayant sans rupture horaire soit (5h-17h) et (17h-5h). Le nombre de chef de chaîne sur le site Varet étant plus important qu'au Siège le cycle de services est de 8 s'organisant selon 6 semaines travaillées pour deux semaines de congés permettant ainsi que 6 chefs de chaîne soient systématiquement en service. Les salariés mentionnent qu'il n'y a pas « de dépassement de l'amplitude horaire mais cela arrive de faire plus de vacations que prévu » ou encore que « on fonctionne en cycle fermé, on absorbe, on travaille comme des dingues puis on rééquilibre dans ces cas-là ». Le système de l'auto-remplacement, comme nous l'ont souligné de nombreux salariés, permettant d'éviter les ruptures de planning et l'appel à des externes mais permettant aussi, au demeurant, de générer des heures supplémentaires et la déclaration d'absences maladies (enfants, etc.).

Le Projet d'application des nouveaux accords d'entreprise aux équipes du Centre de Diffusions et d'Échanges et, plus particulièrement concernant la population des chefs de chaîne du site Varet, indique une organisation du travail modifiée en cela que leur régime de travail passerait des 37h aux 36h hebdomadaires fixes effectuées en 3 jours. En termes de régime de travail la modification n'est donc pas conséquente mais, par contre, elle impacte le nombre de RTT qui ne sera désormais plus que de 4 jours.

Les modifications introduites par ce Projet touchent plus particulièrement à la planification des services. À l'égal de celui du Siège, on observe des vacances sous la forme de « rendus » de 12h (service 1, 5 et 6) et de 36h (service 2 et 3). Enfin, le service 7 modifie doublement la grille horaire habituelle en cela qu'il s'organise d'une part en 4 jours travaillés et non en trois et, d'autre part, qu'il s'articule autour de deux nouveaux types de journées de vacation :

- une journée organisée autour d'un couple de deux vacations correspondant à 6 heures de temps de travail effectif réalisées en pleine journée et entrecoupées d'une pause déjeuner, soit 10h-13h et 14h-16h.
- une journée de vacation organisée en 7 heures de temps de travail effectif en continu, soit 14h-21h.

Le planning de référence montre donc un fonctionnement à venir avec les mardis, jeudi, samedi et dimanche accomplis par deux chefs de chaînes sur le mode du relais, un en journée, l'autre en soirée. Les trois autres jours (lundis, mercredis, vendredis), en fonction des types d'usages des « rendus » (108h par cycle de 8 semaines), les équipes en fonction sur le terrain seront au nombre de 4 ou de 5 chefs de chaîne. Pour lors et aux dires des salariés il y a sur le terrain 6 chefs de chaîne sur les 8 qui composent l'actuelle équipe.

Enfin et concernant les chefs de chaîne du site Varet on retrouve les mêmes inquiétudes exprimées chez tous les salariés de l'ex-France 3 et de l'ex-France 5 du Centre de Diffusions et d'Échanges : les dispositions du Projet ne valent que dans la mesure où les sites Varet et Vernet ne sont pas encore réunis quelles seront les modifications à venir en termes du nombre de poste, du type de planification horaire, de l'équilibre en nombre de journées et de nuits travaillées et des impacts à attendre sur le salaire ou sur les conditions de travail. Encore une fois il semble que l'équilibre des équipes et des services soient soumis à la précarité dans le temps et à l'incertitude au vu du peu d'information et de communication horizontale et verticale dans les services, sur les différents sites et à FTV.

« On a posé la question sur les réunifications France 3/France 5. On nous répond qu'il y aura pas de changement, qu'on garde nos habitudes. C'est ce qui est dit à l'instant T. L'idée c'est d'éviter les clashes. Tant qu'il y a pas de déménagement c'est possible, ça tient. » (un salarié)

On notera toutefois que, à l'instar des autres salariés de l'ex-France 3 du CDE, les chefs de chaîne ont après négociations validé auprès du CHSCT leurs nouveaux plannings au 21 mars 2014.

3.5. Les conséquences prévisibles

- sur l'activité et sur le métier
 - Risque de Glissements de tâches d'un métier ou d'un service vers un autre
 - Risque de Disparition de certains angles du métier voire d'un renouvellement complet des « profils » et des compétences demandées pour certains postes (compétences accrues en informatique par exemple). : *« Le boulot a changé depuis 20 ans que j'y suis, le métier évolue beaucoup les derniers recrutements le montrent, c'est de plus en plus des profils éloignés des nôtres, le dernier c'était un informaticien et ça va encore changer. C'est plus des profils d'informaticiens, d'administrateurs de réseaux, de*

l'informatique poussée. Les futurs candidats ça ne sera sûrement pas aussi attractif mais c'était (encore là) le fleuron d'être chef de chaîne, il y avait en interne un système d'avancement qui fonctionnait et qui faisait que ce poste quand on l'atteignait on savait qu'on était au fait. Maintenant le profil de poste a changé. » (Un chef de chaîne)

- Question de la réduction de la qualité des services de vérification, de gestion, etc.
- Dégradation du sens des changements : au bénéfice de quoi/qui

Enfin on note un discours transversal sur l'avenir du métier ou des services du CDE qui questionne les conditions d'embauche et de travail des nouveaux entrants (intermittents nouvellement intégrés mais aussi les jeunes recrues) :

« On est tous en fin de parcours nous les chefs de chaîne à FTV. À France 3 il y a 2 départs de prévus cette année, la moyenne d'âge est autour de 50, c'est pareil à France 2. Vous savez la Direction se dit ces vieux croûtons on va pas trop les embêter mais les nouveaux ils vont être au pain sec et à l'eau » (Un chef de chaîne)

- Des conséquences sur la santé et l'équilibre vie professionnelle/vie familiale
 - Extension de la durée journalière, de la durée totale du travail 5j, ponction des we qui empiètent sur la vie familiale/les activités
 - Modification potentielle des cycles de travail qui requiert un réaménagement des emplois de vie familiaux, des activités externes, des rendez-vous extra-professionnels (médecin, etc.)
 - Bénéfices à attendre pour certains via les RTT
 - Le sens du changement et ses effets en termes psychosociaux sur l'image du métier, de son rôle dans l'entreprise, etc.
 - Des inquiétudes quant aux salaires et au pouvoir d'achat (à moyen terme)
 - Sentiment d'iniquité : risques liés à la répartition des jours/nuits travaillés et des compensations qui en découlent en termes financier notamment.
 - Des inquiétudes quant à l'emploi : *sentiment subjectif* d'être menacé dans son emploi comme facteur de précarisation.

4. Les changements relatifs aux salariés en horaires atypiques des secteurs Information et Moyens de l'information

4.1. Coordination des rédactions F2 et F3

Dans le cadre de l'expertise, nous avons rencontré des collaborateurs des rédactions nationales France 2 et France 3 étant actuellement, en termes d'organisation du temps de travail, au décompte horaire. Sur ce plan il y a continuité entre leur fonctionnement actuel et à venir selon le texte des Accords du 28 mai 2013. Parmi les métiers et fonctions documentées ici on citera les assistants administratifs (assistante de direction de la Rédaction nationale, assistant Secrétariat Général, assistant d'édition de la Rédaction nationale, assistant de service Rédaction, assistant JRI), les documentalistes (audio-vidéo-presse), les secrétaires audiographes (ou prompteurs) et, enfin, les infographistes.

Ces salariés notent des évolutions sur un certain nombre de points qui atteignent notamment les « avantages acquis » de par le fait de travailler à la Rédaction nationale. Ils ont ainsi attiré notre attention sur un progressif « grignotage » de leurs privilèges, une érosion des acquis en termes de reconnaissance de leur travail, de la pénibilité de leurs conditions de travail (stress, horaires non constants, soumission à l'actualité, etc.) qui se conjuguent avec une dévaluation constante de leurs rôles par la Direction ou certains de leurs interlocuteurs hiérarchiques (RH et Paie notamment).

Concernant les évolutions liées à la nouvelle convention on note surtout deux points d'achoppement forts :

- Le fractionnement, c'est-à-dire le décompte et le placement des jours de congés
- La question des jours sans vacation qui répondrait à de « *nouvelles règles du jeu* » selon les propos des salariés. Certains des salariés rencontrés sont planifiés selon des cycles (de 4, 6 ou 8 services) et leurs horaires et la variabilité de ceux-ci leur permettent d'une part de générer des récupérations mais aussi, en fin de cycle d'être planifiés en « jour sans vacation ». Auparavant ils s'organisaient pour poser des jours de récupération avant ou après ces JSV de manière à se créer des plages conséquentes de repos/congés leur permettant de rééquilibrer le rapport temps de travail/temps en famille d'autant que certains habitent loin. Désormais les règles telles qu'elles leur ont été expliquées par leurs responsables hiérarchiques ne permettent plus autant de liberté dans l'usage de leurs récupérations, JSV et jours de congés.

Certains salariés ont d'ores et déjà noté des petites variations dans le calibrage de leurs vacation (réduction de 30 minutes) mais sans que cela ne crée de difficultés de services particulières. Par ailleurs on note aussi que, pour certains services des informations ont été données aux salariés concernant la possibilité de leur régime de travail (passage des 35h aux 39h) ou de leur planning (planning établi pour 3 personnes et non 2). Ces changements seraient liés à la mise en œuvre des Accords du 28 mai 2013. Cependant à la date de tenue de ces entretiens avec les salariés (février et mars 2014) et à la date de conclusion cette expertise les personnes concernées ont été dans l'impossibilité d'obtenir des informations claires et précises sur ces évolutions, aucun planning ne leur a été proposé, il n'y a pas eu de réunion de service sur ces points et les questions posées à leurs responsables hiérarchiques ou à d'autres interlocuteurs « *dans les étages* » sont restées sans réponse.

Sur ce point, de nombreux salariés qualifient le système d'information et de communication à France Télévisions comme défaillant, « opaque », « dysfonctionnel » voire inexistant. Ils en ont par ailleurs à leur sens déjà éprouvé les failles les deux années précédentes dans le cadre du suivi du projet de « transposition / harmonisation ». Beaucoup sont encore,

concernant la reclassification de leurs échelons dans la grille statutaire, en contestation des propositions qui leur ont été faites soit à titre individuel soit à titre collectif (un service). Soit leurs compétences sont insuffisamment prises en compte, soit le calcul de leur ancienneté est problématique entraînant, dans les deux cas, des insatisfactions en termes salarial. Plusieurs évoquent aussi le « blocage » des perspectives d'évolution professionnelle. Enfin les salariés font état du maintien des disparités salariales entre les professionnels (d'un même métier ou service) entre France 2 et France 3. Ces disparités existent aussi sur l'organisation des services, la présence de certains métiers ou l'activité des mêmes métiers selon les antennes, etc.

Les salariés font aussi état d'une organisation pyramidale accrue depuis que les entités France 2 et France 3 ont été mutualisés, en tout cas pour les quelques domaines où cette convergence a été mise en place. Ainsi là où auparavant il y avait des responsables hiérarchique et une chaîne de décision claire il y a aujourd'hui une pluralité d'interlocuteurs n'ayant pas tous ou pas toujours les mêmes périmètres de pouvoir décisionnel. En lien avec ces paliers de « chefs » certaines activités ou responsabilités ont été retirée à des services et à des personnels administratifs comme, la gestion des missions à l'étranger par exemple ou certaines procédures RH et paie exercée auparavant au niveau des services.

Sur ce point on note, au 1^{er} janvier 2014, un dysfonctionnement du logiciel dit Papyrus qui permettait au secrétariat et assistants de service la gestion de leurs équipes en termes de suivi du temps de travail, d'établissement des périodes de congés, la comptabilisation des récupérations et des heures supplémentaires. Ce blocage, qui s'accompagne parfois d'un retrait des « codes d'accès » à ces logiciels, autorise un faisceau d'hypothèse quant à un dessaisissement de certaines fonctions et responsabilités des assistants administratifs. Cet état de fait est extrêmement mal vécu et vient renforcer chez les salariés le discours de disqualification : « on nous renvoie que nous ne sommes pas compétents, c'est comme si cela ne fonctionnait pas quand on le faisait alors que on prenait ça en charge depuis longtemps », « on nous retire nos fonctions, rendez-nous notre métier ». L'interprétation de cette situation par les salariés concernés est que ce n'est que le « *premier pas vers le Kiosque RH qu'ils veulent mettre en place* ». Le sentiment d'incompréhension s'accompagne de craintes sur les temps de travail, sur la taille des services en nombre d'ETP ou encore sur l'affectation de nouvelles tâches moins valorisantes pour combler leurs plannings

Si la majorité de ces difficultés ne dépendent pas directement des Accords, les « nœuds » qu'elles constituent entraînent une fragilisation croissante des salariés et des équipes dans les services. Le « mal être » au travail qui s'exprime fortement dans les entretiens passe par la description de détails sur le sentiment d'être « invisible », sur le sentiment de faire un travail déconsidéré et sur le bilan d'un dialogue dégradé ou impossible avec la Direction. La difficulté à se sentir représenté est accentuée par la parcellisation de leur identité professionnelle. Si les salariés rencontrés partagent bien un statut, celui de PTA, ils n'ont pas en commun une « identité de métier » (à l'exception ici des infographistes, des prompteurs et des documentalistes) et ils ne fonctionnent pas sous le mode de la corporation comme peuvent le faire les journalistes. Aussi dans leurs discours se sont surtout les détails des activités et de l'organisation spécifiques à leur poste, à leur services et équipes qui sont saillants. Ce qui ne doit pas pour autant amener à balayer leurs insatisfactions et les problèmes qu'ils rencontrent. L'un des dénominateurs commun de ces salariés est, cependant, leur collaboration à la vie d'un secteur, celui de la rédaction nationale. Aussi la perte d'avantages liés à cette appartenance commune constitue, pour eux, un argument collectivisable. Parmi les salariés rencontrés on note que certains – dont l'identité de métier est plus importante (infographistes) – ont utilisé le droit de la grève, pour se créer des espaces et moyens d'expression rendant visibles les conditions d'exercice de leurs activités et la mise en péril de celle-ci.

Les tableaux ci-dessous reprennent de manière synthétique, les détails pratiques des situations en termes d'organisation du temps de travail des personnels techniques et administratifs rencontrés. Comme il a été noté ci-avant tous sont au décompte horaire et le resteront selon les termes des Accords.

La revue de leurs conditions actuelles de travail (régie de travail, périmètre d'intervention, plannings actuels, éléments problématiques pour l'activité, etc.) montre la pluralité des situations que rencontrent ces salariés mais aussi les éléments qu'ils ont en partage.

**TABLEAUX RECAPITULATIFS
ÉTAT DES LIEUX SUR LA SITUATION ET L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES
PTA DES REDACTIONS NATIONALES France 2 ET France 3**

Poste/Service		Régime TT	Organisation actuelle du travail	Accords du 28 mai 2013
Assistante de direction de la Rédaction nationale	France 3	35h	2 personnes qui fonctionnent en binôme	Passage de 35h à 39h → Planning non soumis
Assistant Secrétariat Général	France 3	35h Ou 39/40h	9h – 18h avec pause repas 1 pers. 39h → sur 5 jours 2 pers. 35h → sur 4 jours	Depuis janvier blocage Papyrus → passage au Kiosque RH ? RAS planning
Assistante JRI Prise en charge du planning des JRI + auparavant gestion des congés, heures supp.	France 3	35h Ou 39h	10h – 18h avec pause repas 5 jours/hebdo Service = 2 personnes	Depuis janvier blocage logiciels gestion → passage à Kiosque ?? RAS planning
Assistant d'édition de la Rédaction nationale	France 2	35h	<u>Cycle de 4 services</u> -8h – 14 h sur 5 j avec 1 JSV + 1 RH -14h – 21h sur 4j avec 2 JSV + 1RH -14h -21h sur 3 j avec 3 JSV + 1RH -5/6 JSV + 1 RH Week-end travaillés par rotation Modulation	Nouveau système de congés : fractionnement Modifications de règle de pose/calcul des JSV
Assistant de production Edition (service Politique Intérieure/Économie) Beaucoup de travail téléphonique	France 2		Planning donne une prévisibilité annuelle 10h – 19h 11h – 20h30 Modulation Amplitudes horaires variables + heures supplémentaires Service 2 personnes qui travaillent en binôme	RAS planning

<p>Assistant de service Rédaction (Étranger/Reportage)</p> <p>Beaucoup de travail téléphonique (réception des dépêches étrangères, gestion des missions, avant préparation complète des missions)</p> <p>Secrétariat-assistanat du service</p> <p>Suivi du JT, de l'actualité</p>	<p>France 2</p>	<p><u>Cycle de 8 services</u> avec 1 service en JSV (6JSV)</p> <p>Modulation</p> <p>Plage horaire couverte calquée sur le suivi des éditions JT : 8h30 – 20h45</p> <p>Obligation présence Conférence de prévision hebdomadaire</p> <p>Service = 5 personnes</p>	<p>Depuis janvier blocage logiciels gestion</p> <p>→ passage à Kiosque ??</p> <p>Nouveau système de congés : fractionnement</p> <p>Modifications de règle de pose/calcul des JSV</p> <p>Rejet de la modulation</p>
---	-----------------	--	--

INFOGRAPHISTES

Fabrication des visuels ou illustrations pour les JT mais aussi pour certaines chroniques sur des émissions (Télématin, revue presse).

Prise en charge de tous les écrans plateaux (plasmas...), du « papier peint », de la « décoration plateau en images récurrentes ou fixes.

Prise en charge des « PowerPoint » des journalistes

Métier créatif mais ... il y a des contraintes de faisabilité liées au métier (aspect technique) et à la technologie. Mais aussi des contraintes de production : temporelles (délais de réalisation, durée du JT, flux des informations, rectifications de dernière minute, réactualisations), en termes de ressources économiques/matérielles disponibles (certaines requêtes sont infaisables à ce titre). Par ailleurs il y a aussi des contraintes organisationnelles sur les procédures de gestion des flux concurrents de requêtes. Ces flux doivent être régulés, des règles de priorisation et de validation des requêtes sont nécessaires pour éviter les contre-ordres, les erreurs, la surcharge de travail pour les infographistes ainsi que des contextes de travail dégradés sur le plan des relations humaines.

Travail dans l'urgence – sous pression avec temps de préparation courts

Les infographistes des 2 Rédactions nationales fonctionnent actuellement de manières distinctes : chacun sur « ses » éditions.

Mais, sur chaque éditions les infographistes en service interviennent sous le modèle du guichet unique en termes de services en infographie et sont en connexion avec de multiples interlocuteurs de la Rédaction Nationale (journalistes, présentateur, chef d'édition, rédacteur en chef, monteurs...).

Par ailleurs les différences France 2/France 3 portent aussi sur les outils utilisés (ex : Motion à France 3 vs AfterEffect à France 2), sur les effectifs des équipes, sur les réalisations (plus de 3D à France 2), sur leurs activités (à France 3 ils prennent en charge la documentation/synthés : plus de polyvalence et ils n'ont pas d'assistants contrairement à France 2), les ressources matérielles et financières. L'organisation horaire du travail et des congés diffère aussi.

➔ Infographie relève d'une enveloppe budgétaire différente de celle des JT

Activités sur le poste/service		Régime TT	Organisation actuelle du travail	Accords du 28 mai 2013
--------------------------------	--	-----------	----------------------------------	------------------------

Infographistes Rédactions Nationales	France 2	35h	<p>Vacation Télématin ou vacation « Télématin et JT 13h » dite « double ration » : 5h30 – 13h (et plus : fin du JT) Vacation JT2 20h = 11 pers 5 jours/hebdo We travaillés Planning sur 4 semaines. 3 travaillés 1 en repos. Semaine de repos = remplacement par CDD. Sous-effectif régulé via la création d'un poste en 2012. Besoins fluctuants</p>	RAS planning pour les deux services
	France 3	35h	<p><u>Cycle sur 4 services</u> 4 jours/hebdomadaires. 9h45/jour <u>Nbr d'intervenant/ édition</u> JT3 12/13 (semaine)= 3 pers et 2 pers (we) JT3 19/20 (semaine)= 3 pers et 3 pers (we) Soir 3 (semaine et we)= 1 pers Planning révisé il y a un an en lien avec nouvelles intégrations de pers. Trois vagues d'embauche (2 pers. en 2009, 3 en 2011 et 2 en 2013) → il fallait « monter le service » qui avait été externalisé. Pause repas déductible du TTE. 1h. Pas d'heures supplémentaires. Service 6 personnes → si le Grand Soir 3 est maintenu il faudrait une embauche complémentaire. Équipe sous dimensionnée pour les JT du soir → Soir 3 we assumé seul « c'est une plaie »/ « pénible » « très tendu »</p>	

**DOCUMENTALISTE
PRESSE/ IMAGE/VIDEO**

Recherche d'images pour illustrer les sujets du JT.

Documentalistes sont des interlocuteurs pour les journalistes (sur France 3) et pour les assistants des journalistes (à France 2).

À France 3 ils ont des logiciels complémentaires et spécifiques au DALET commun aux 2 antennes (ex : Sierra)

→ dépendent de la Médiathèque centralisée depuis 2010. (avant dépendaient de la Direction du Secrétariat général).

*Pour « documentaliste presse » situation spécifique.

Activités sur le poste/service	Antenne	Régime TT	Organisation actuelle du travail	Accords du 28 mai 2013	Compléments d'observations
Documentaliste médiathèque centralisée (images-vidéo)	France 2	35h	<p><u>Cycle de 8 services</u> 10h30- 21h</p> <p>Modulation (semaines à 32h/38h) ⇒ 4 jours/hebdo ⇒ Avec récupérations liés à la modulation</p> <p>Si besoin (congés, etc.) recours CDD.</p> <p>Service de 30 personnes</p>	<p>Légère modification horaire réduction de 30 minutes : 10h – 21h</p> <p>Nouveau système de congés : fractionnement</p>	<p>Récupérations liées à la modulation = notre seul avantage</p> <p>→ souhait de garder les 4 jours/hebdo »</p>

<p>Documentaliste médiathèque centralisée (images-vidéo)</p>	<p>France 3</p>	<p>40h</p>	<p><u>Cycle de 6 services</u> 3 types de vacations effectuées par rotation -9h – 17h -10h – 19h -14h -22h We et jours fériés travaillés (ils ne choisissent pas) * Régulier dépassement des tranches horaires notamment la 14h -22H qui est de plus en plus prolongée jusqu'à 00h/1h pour couvrir toute le Soir3/Grand Soir3 → suscite problème pour la rotation si on respecte les 11h de pause journalière entre 2 jours travaillées. → amène à enchaîner les vacations nocturnes Si besoin (congs, etc.) recours CDD.</p>	<p>RAS planning</p>	<p>Mutualisation partielle Horaires non constants = inconfortable pour l'organisation personnelle/santé Pas de problème pour rémunération/compensation des heures supplémentaires</p>
<p>Documentaliste de presse Activités entièrement calquées sur le JT/pics d'actu, etc.</p>	<p>France 3</p>	<p>39h</p>	<p>9h – 18h30 Ou 11h – 19h30 → il y a tjrs 2 personnes en service sur une équipe de 4 personnes. → avant pouvaient finir plus tard.</p>	<p>Projet de modification de planning avec 3^{ème} pers. → non présenté actuellement</p>	

4.2. Le PC Info

4.2.1. LE CONTEXTE ACTUEL : DES CONDITIONS DE TRAVAIL DELETERES POUR LA SANTE MENTALE ET PHYSIQUE DES SALARIES

Dès les premiers entretiens que nous avons réalisés dans le cadre de cette expertise ainsi que l'analyse des documents qui nous ont été remis par les représentants du personnel ainsi que les salariés du PC Info⁴², différents éléments nous ont alertés sur le climat délétère qui caractérise les conditions de travail actuelles de cette population (PCAT et Point d'enregistrement) :

- Des conditions dégradées dans le cadre de la mise en place de la bascule (regroupement de l'ancien PCAT et Point d'enregistrement ver le PC Info)
- Des conditions insatisfaisantes dans le cadre des simulations mises en place avant la bascule : ces simulations constituent des mises en situation de travail sur la base de scénarii afin que les exploitants maîtrisent le dispositif avant la prise en main réelle sur les équipements. Selon les salariés rencontrés les scénarii élaborés dans le cadre de ces simulations ne reflètent pas la réalité de leur activité (durée de JT courte par rapport à la réalité, démarrage en retard et non selon les horaires réelles de l'activité, le mode dégradé n'est pas pris en compte dans les scénarii, les autres corps de métier tels que la Régie n'est pas intégrée, etc.) ces simulation seraient selon les information recueillies réalisés en plus des horaires de vacations, de fait des exploitant sont obligés soit de venir plus tôt, ou de rentrer plus tard.
- Une augmentation importante de l'absentéisme et des Arrêts Maladie sur les derniers mois. Deux arrêts maladie ont été portés à notre connaissance lors de cette expertise dont l'un concerne un exploitant que nous avons rencontré en entretien une un autre concernant l'encadrement de proximité des exploitants.
- Des situations de violence verbale et physique : deux altercations nous ont été rapportées. La première entre un exploitant et la hiérarchie du service, cette dernière a donné lieu à un Arrêt Maladie. Une seconde entre un exploitant et un salarié des équipes de la maintenance.
- Une exacerbation des stratégies individuelles de défense se traduisant par des relations de travail tendues entre les exploitants eux-mêmes ainsi qu'avec la hiérarchie directe du service ; des situations de retrait et d'isolement. 7 exploitants sur 14 refuseraient de réaliser leur entretien individuel d'évaluation. Plusieurs salariés remettent en cause les pratiques managériales au sein du service. Afin d'éviter les tensions relationnelles, certains salariés adoptent des stratégies d'évitement et ne remontent plus les problèmes quotidiens qu'ils rencontrent. A travers l'examen des questions posées en réunion hebdomadaire (celle du 30 juillet 2013 notamment) nous constatons que les salariés interrogent les modalités de création d'un niveau hiérarchique supplémentaire. En voici des extraits de ces questionnements :

⁴² Les questions réponses des DP, PV CHSCT (17 mars 2014), le courrier d'une organisation syndical adressé à la Direction du dialogue social le 10 avril 2014, les courriers d'alertes envoyés par les salariés du point d'enregistrement (26/01/2014 et 04/02/2014), des courriels envoyés par les salariés.

« La Direction peut-elle nous donner les raisons de la création de ce poste?

La Direction peut-elle expliquer le choix d'une nomination plutôt que d'une consultation?

Sur les 3 mediaPCAT du service, la Direction peut-elle expliquer le choix retenu?

Après avoir attendu plus de 3 ans un 17ème poste (voir questions DP de février 2013) qui vient d'être enfin pourvu, comment la Direction justifie-t-elle la rapidité de cette nomination (3 semaines seulement après l'annonce)?

La Direction peut-elle nous dire si [xxxx] [xxxx], remplace dorénavant [xxxx] [xxxx]? Où se situe-t-il dans l'organigramme ?

La Direction peut-elle nous dire si le responsable PCAT deviendra responsable PC info?

La Direction peut-elle nous dire si [xxxx] [xxxx], continuera à faire des vacances d'exploitation au PCAT? »

- Un sentiment de ne pas être écoutés par les différents représentants de la hiérarchie de cette unité ainsi que des réponses non satisfaisantes voire absence de réponse aux inquiétudes soulevées par le personnel.
- Une lassitude des exploitants quant aux réponses de la hiérarchie du service et de la direction parfois tardives, insatisfaisantes, voire une absence de réponse. En effet, l'examen des comptes rendu des questions posées lors des réunions hebdomadaires du service laissent apparaître les constats suivants :
 - Une volonté d'anticipation de la part des exploitants en sollicitant le plus en amont possible leur hiérarchie pour disposer des informations nécessaires à leur organisation du travail et ce concernant plusieurs sujets depuis 2012 : La mise en place du PCAT transitoire, la mise en place du nouveau PC Info, la résolution de problèmes techniques et organisationnels récurrents, la transmission de certains documents (duerp), la nouvelle organisation du temps travail, l'alerte sur le besoin de moyens humains notamment à l'issue de la prise en charge des acquisition de France 3, etc.
 - A travers ces questions, nous constatons également que plusieurs situations problématiques ont été portées à la connaissance de la hiérarchie. En voici quelques exemples :

Réunion du :05 02 2013

« Après le démantèlement d'une partie du matériel de F3, la rédaction de F3 a fait appel au PCAT pour récupérer certains éléments nécessaires à leurs JTs. Cette surcharge de travail va-t-elle augmenter au fur et à mesure de l'évolution des travaux ? Et si oui quel moyen allez-vous mettre en place pour absorber ce surcroît de travail ? Moyens techniques, humains, organisationnels et quand ? »

Réunion du : 30/04/2013

« Il n'y a eu aucune communication officielle depuis la réunion du 8 janvier 2013 à propos du Document Unique. D'abord fixée au 11 janvier puis reportée, nous savons que cette réunion a eu lieu mi-avril. Pourtant, depuis, ni [xxxx], ni [xxxx] (nommés pour participer à cette réunion – voir le CR du 8/01/2013) n'ont jugé bon de nous faire un compte rendu de ce rendez-vous important. Est-il possible de briser le silence autour de ce Document Unique ?

Nous espérons qu'une meilleure communication sera mise en place, lors de la mise à jour de ce même document qui aura lieu après la mise en service du PC Info

...

Le manque de considération (maintes fois évoqué) pour le personnel de notre service est de plus en plus insupportable. Il est quand même paradoxal que les techniciens aient sans cesse besoin de « batailler » pour obtenir des outils ou des réparations afin de pouvoir effectuer correctement leur travail.

Lassés de poser des questions sur le matériel défectueux que nous utilisons au quotidien, lassés d'avoir toujours des réponses renvoyant au futur PC Info ou mentionnant l'impuissance de notre hiérarchie à régler nos problèmes, nous vous informons que nous allons nous rapprocher du CHSCT et être très vigilants sur les conditions de travail à venir... »

Réunion du : 04/06/2013

« Maintenant que la Convention Collective est signée, peut-on avoir une projection des plannings avec l'effectif prévu pour faire fonctionner le PCINFO ? Nombre de vacances et détail des vacances (horaires). »

« Suite à la réunion du 12 avril concernant le Document Unique, [xxxx] [xxxx], [xxxx] [xxxx], [xxxx] [xxxx], et [xxxx] [xxxx], ont reçu le projet de mise à jour de l'évaluation des risques (le 25 avril). Le 30 avril nous vous demandions un compte rendu de ce rendez-vous. Contrairement à ce qui nous a été répondu, ce n'est pas à nous de nous rapprocher de la hiérarchie mais bien à notre hiérarchie de nous faire un compte rendu de cet évènement.

Le mutisme autour de ce sujet est inadmissible. Il n'y a pas eu (ou peu) de préparation au rendez-vous et maintenant on nous prive de tout retour pourtant attendu dans le contexte actuel. Nous réitérons donc notre demande de compte rendu de ce rendez-vous par [xxxx] [xxxx], [xxxx] [xxxx] ou [xxxx] [xxxx]. »

Réunion du : 25/06/2013

« Les plannings depuis quelques temps ne sont plus visibles à 4 semaines. Notre organisation est mise à mal par les différents changements de grille (suppression de « Thé ou café » ou du JT de la nuit) ou encore par des formations qui tombent comme un cheveu sur la soupe. Certains d'entre nous découvrent le vendredi soir que leurs vacances sont prolongées (en amont ou en aval de celles prévues) quand d'autres se trouvent obligés de travailler 7, voire 8 jours d'affilée. La fatigue et le stress accumulés depuis le début de l'année après les pannes successives et récurrentes ainsi que la perspective du PC transitoire et du PC info ne nous permettent plus d'assumer ces changements intempestifs. Sans parler de l'organisation personnelle de chacun d'entre nous. Le service à l'impression d'être de la « chair à planning ». [xxxx] [xxxx] doit réagir afin de ne pas laisser perdurer cette situation insoutenable pour le personnel du service étant donné la conjoncture actuelle. »

Réunion du : 02/07/2013

« Où en est le Document Unique ? »

Réunion du : 21/01/2014

« Un grave manque de coordination pour la prise d'éléments sur les ingests a été une nouvelle fois constaté : plusieurs interlocuteurs aux ordres (chef de prod, coordination F2, coordination F3, Nodal) en même temps pour la même chose sous des appellations différentes. De plus, les chefs de service demandant à de nombreuses reprises à être rassurés sur l'envoi de leurs éléments et leurs sujets, une très grande cacophonie a régné pendant 45 minutes ainsi qu'une vive tension.

Un sujet envoyé au dernier moment devait être « borné » et envoyé en diffusion. Pendant plusieurs minutes 2 chefs de service et 2 rédacteurs en chef faisaient pression sur le technicien qui avait pris en charge le sujet. Ils ont fait l'aller/retour de nombreuses fois entre la salle de rédaction et le PCAT en l'interrogeant pour savoir si le sujet était envoyé en diffusion ou non. Tout cela sous les yeux de [xxxx] [xxxx] et [xxxx] [xxxx] qui n'ont pas réagi pour calmer la nervosité de la Rédaction qui provoquait une très grande tension dans le PCinfo transitoire.

Quelle(s) mesure(s) [xxxx]-[xxxx], [xxxx], va prendre pour remédier à ces situations intolérables ? »

Réunion du : 12/02/2014

« Actuellement, des éléments pour France3 sont tournés au PCAT sans renfort d'effectif. Les risques psychosociaux sont réels pour les techniciens du service déjà surchargés. La Direction peut-elle expliquer ce manque d'effectif ? »

Ces conditions délétères ont été évoquées lors du CHSCT du 17 mars 2014 et plusieurs problématiques ont été présentées :

- Un dialogue tenu et conflictuel entre les exploitant et la hiérarchie du secteur.
- Demande de participation aux réflexions menées par la Direction en ce qui concerne les conditions de travail au sein du PC Info.
- Rappel des alertes remontées par les exploitants depuis un an sur la dégradation de leurs conditions de travail.
- Constat que les relations de travail entre eux se dégradent.
- Alerte sur une augmentation prévisible des Arrêts maladie au sein du service.
- Cette ambiance « délétère et très pesante » serait liée au cumul de plusieurs changements : « à la convention collective, au changement au PC Info [...]. Les déménagements successifs, les réorganisations successives depuis l'an dernier, la suppression de « Thé ou café », la suppression du JT nuit. »⁴³.
- Récupération anticipée par les exploitants du PCAT des éléments de France 3 ainsi que le personnel du point d'enregistrement initialement prévus pour fin avril avec comme conséquences des modification récurrentes des plannings.
- Constat d'absence de solutions concrètes aux situations problématiques remontées.
- Absence d'information⁴⁴ sur le document unique malgré les demandes multiples depuis plusieurs mois (depuis 2013) relatives à la transmission du DUERP.
- Absence de prise en compte des préconisations de l'expertise réalisée par le CEDAET en 2012 sur le projet INAT (préconisation relatives à la création du PC Info) et la systématisation du caractère « transitoire » dans les réponses fournies aux exploitants⁴⁵.

Les effets des conditions de travail sur la dernière période pour la population de ce service ont également été confirmés par la médecine du travail :

« Je confirme tout ce qui a été dit sur le PCAT. Alors que c'étaient des gens que l'on voyait très rarement, qui adoraient leur métier, là en l'espace de 2 ou 3 semaines, nous avons été obligés d'en voir quelques-uns en urgence. On n'a pas vu en urgence l'ensemble du PCAT, mais on a vu des gens gravement stressés. Il y en a un qui a été arrêté. Un autre ne voulait pas être arrêté, je sais bien que l'on ne peut pas arrêter les gens contre leur gré. Il y a des tensions terribles. C'est à la fois un mélange de colère que l'on n'arrive pas à transformer. Je crois que ça se transforme en démotivation. Cela m'inquiète beaucoup parce que c'est soit de l'agression physique, soit de l'agression verbale. Un jour, il ne faudrait pas que ça se retourne contre eux. Il faut surveiller l'état des salariés du PCAT. Je crois que ça a inquiété certains de leurs managers. Il me semble qu'il y a eu une alerte à la DDSQVT. »⁴⁶

Une partie de ces situations a fait également l'objet de plusieurs questions des réunions Délégués du Personnel des 3 et 4 avril 2014. En voici quelques extraits (questions posées et réponses apportées par la direction)

⁴³ Pages 72 et 73 du PV CHSCT – 17/03/14

⁴⁴ Page 77 du PC CHSCT – 17/03/2014

⁴⁵ Page 78 du PV CHSCT – 17/03/2014

⁴⁶ Page 81 PV CHSCT – 17/03/2014

« Question N°66

PROGRAMMES INFO ET SPORT, Question N°27 droit de suite:

Les délégués du Personnel demandent à la Direction d'expliquer ce que signifie selon elle « l'équité de traitement entre les collaborateurs » ?

Question N°67

PROGRAMMES INFO ET SPORT, Question N°29, droit de suite:

Les délégués du Personnel demandent à la Direction ce qu'elle entend par une « égalité de traitement » ?

Question N°68

PROGRAMMES INFO ET SPORT, Question N°29, droit de suite:

Direction peut-elle d'expliquer aux délégués du Personnel comment veiller « à une rotation équitable sur les Télématin » alors que la prise de poste sur ces vacances se fait à des horaires différents, et qu'un doute subsiste encore sur les repas au cours de ces vacances du matin (voir le droit de suite à la question N°26)? Et ceci en restant attentive aux demandes des collaborateurs.

Question N°69

PROGRAMMES INFO ET SPORT, Question N°30, droit de suite:

Le caractère impératif de la « refonte » des brigades n'ayant pas été expliqué, les collaborateurs du service PC info ne sont toujours pas rassurés. Pour ce faire, les délégués du Personnel demandent à la Direction de dire si elle est prête à laisser les brigades en l'état dès lors que le fonctionnement du service est assuré?

Réponse aux questions N°66, N°67, N°68 et N°69 : La répartition des vacances se fera de manière équitable entre les collaborateurs en respectant une égalité de traitement entre salariés. La direction veillera à une rotation équitable sur les télématins (sur la base du volontariat), jours fériés....

L'organisation et la planification d'un service est un choix de Direction. Les plannings ont été fournis aux instances pour information / consultation. »

Page 30 :

« Question N°73

PROGRAMMES INFO ET SPORT, Question N°35, droit de suite:

La réponse à la question n'a pas été donnée. Les délégués du Personnel réitèrent donc leur question : la Direction approuve-t-elle la méthode de la menace, employée par [xxxx] [xxxx] ?

Il est bien étonnant que la Direction affirme que les automatismes mis en place répondent en partie à la demande des techniciens du service PC info de limiter la charge cognitive. En effet, les automatismes évoqués ne concernent pas une charge cognitive mais une charge de travail effective (vérification technique des IV3, vérification technique des éléments INA). Les menaces, en outre, concernaient des automatismes non encore mis en place, mais qui pourraient l'être si ils étaient un peu trop virulents dans ce service ce qui est inacceptable.

Question N°74

PROGRAMMES INFO ET SPORT, Question N°35, droit de suite:

La réponse à la question n'a pas été donnée. . Les délégués du Personnel réitèrent donc leur question : à la lumière de ce qui a été dit plus haut sur ses méthodes de management, la Direction renouvelle-t-elle son soutien à [xxxx] [xxxx] dont la nomination a suscité la controverse ?

Réponse aux questions N°73 et N°74 : Les enregistrements d'une partie des agences d'images, des sujets en provenance d'IV3, de l'Ina, ont récemment été automatisés. Les

automatismes font partie de l'évolution normale des outils de travail.

[xxxx] [xxxx] a été nommé au Coca du [xxxx] [xxxx]. en qualité de [xxxx] [xxxx]. Il est assisté de deux adjoints.

Question N°75

PROGRAMMES INFO ET SPORT, Question N°36, droit de suite:

La réponse à la question n'a pas été donnée. Les délégués du Personnel réitèrent donc leur question : le vendredi 14 février 2014 au PC info, une altercation entre un technicien et le responsable de service a débouché sur un arrêt de travail. La Direction a-t-elle conscience du climat qui règne dans ce service ? Si oui, que compte-t-elle faire pour assainir la situation ?

Question N°76

PROGRAMMES INFO ET SPORT, Question N°36, droit de suite:

Dans sa réponse du mois de mars, la DRH a pris en compte la nécessité de maintenir le dialogue, et à cette fin, affirme avoir initié une série d'entretien. Tous les membres de ce service n'étant pas encore au courant de cette initiative, les délégués du Personnel demandent combien de personnes ont déjà été reçues ? La synthèse qui sera faite sera-t-elle communiquée aux membres du service ?

Réponse aux questions N°75 et N°76 : La DRH a prévu de participer à une réunion de clarification qui va être organisée dans la semaine 16, soit entre le 14 et le 18 avril. Le jour n'est pas confirmé pour l'instant. »

- Le cas du point d'enregistrement : dans le cadre de l'expertise portant sur le projet INAT que le CEDAET a réalisé en 2012 plusieurs situations de souffrance notable ont été signalées et des préconisations ont été proposées, parmi ces situation figuraient le service Point d'enregistrement. Face aux réponses insatisfaisantes à leurs inquiétudes et demandes les salariés de ce service ont alerté à maintes reprises la hiérarchie du secteur ainsi que le CHSCT. Deux courriers écrits par l'ensemble des salariés de ce services nous ont été transmis. Ils ont été adressés aussi bien à la direction dont les responsables hiérarchiques du secteur ainsi que le CHSCT. Les voici :

Premier courrier d'alerte intitulé : « *Demande d'assistance au CHSCT* »

Point d'Enregistrement

FR3 Rédaction Nationale

A l'attention de Monsieur Patrice Christophe, Secrétaire du CHSCT

Paris, le 26 janvier 2014

Monsieur,

Cadres de production au point d'enregistrement de la Rédaction Nationale de FR3, nous avons dès 2012 exprimé à notre hiérarchie, aux responsables du projet INat et DRH, nos réserves sur le fait que dès demain, absorbés par le PCAT, nous allons travailler sur des fonctions techniques. En vain. Réunions et ateliers « Pat Miroir » n'ont servi qu'à valider le changement de modèle selon lequel l'acquisition serait désormais une activité technique séparée de l'éditorial.

Ce premier bouleversement à peine digéré, en septembre 2013, nous recevons de plein fouet l'annonce du second : le mauvais positionnement de notre transposition en application de l'accord collectif France Télévisions. Résultant d'un problème d'interprétation de notre métier actuel au sein de la Rédaction Nationale, du statut de cadres de production, nous voici assimilés aux techniciens de gestion médias.

Manque d'écoute et de soutien social de notre encadrement, absence de propositions de reclassement, autant de facteurs d'exacerbation des malaises au sein de notre équipe, déjà démobilisée par l'appauvrissement progressif de ses activités, le flou de sa position dans l'entreprise, la mobilité bloquée, la dégradation des conditions de travail depuis l'emménagement des chargés de

coordination des éditions dans nos locaux en février 2013.

Contraints de nous caler sur les pratiques du PCAT, nous vivons douloureusement les décalages et l'intégration forcée à une vision du métier qui n'est pas le nôtre. Ce projet de regroupement sera à nos yeux, l'aboutissement d'un long processus de déclassement. D'où un climat de travail pesant, générant un nouveau stress, des insomnies récurrentes, des syndromes d'anxiété et arrêts maladie mettant à mal notre disponibilité, réactivité et efficacité dans les phases de préparation des éditions.

De formation universitaire et littéraire (bac+5), nous avons été recrutés dans les années 90 avec ces profils spécifiques pour comprendre les besoins de la ligne éditoriale. Aux côtés de l'équipe rédactionnelle, nous gérons l'ensemble des enregistrements nécessaires aux journaux télévisés, métier para journalistique, associant technique et éditorial. Ceci requiert l'appréhension globale de la chaîne de fabrication de l'information, une bonne culture générale et de l'actualité journalistique, la pratique de l'anglais voire d'une seconde langue, une grande réactivité, la gestion de serveurs images, de fichiers FTP, etc. En résumé, une mise en œuvre de qualifications, de compétences, responsabilités et expériences professionnelles dans la construction de l'actualité en cohérence avec un positionnement de coordinateur éditorial.

Dès 1998, notre service a entamé des démarches auprès de tous les responsables successifs de la Rédaction Nationale pour une reconnaissance de la spécificité de notre métier. Notre maintien dans la filière documentaliste, n'était plus envisageable, de part l'évolution de nos missions de veille d'actualité en temps réel. En 2001, nous avons obtenu le statut de cadre de production (B 21.0.) Il s'agissait d'un premier pas vers une reconnaissance plus approfondie de notre travail et non pas d'une finalité, ce statut, en réalité intégré à la filière « chargé de production », ne correspondait nullement à notre cœur de métier.

Des groupes de travaux successifs chargés de mener cette réflexion ont finalement proposé un passage vers le statut de coordinateur d'édition, solution qui correspondait à l'époque à la fois à l'aspect éditorial de nos tâches et à nos qualifications. Ce dossier a malheureusement échoué à plusieurs reprises, dans un secteur marqué par la prégnance d'une culture journalistique. Pour autant, la parenté des deux services était démontrée. Les documentalistes de la rédaction Nationale affectées aux Agences APTN/ Reuters ont d'ailleurs intégré en 2012 le service des journalistes coordinateurs d'agence internationaux.

Comment devons comprendre la décision de nous fondre avec les techniciens du PCAT issus d'un BTS audiovisuel ? En dépit de nos efforts d'adaptation lors des formations (parcellaires et détachées du contexte métier) et d'entraînements in situ, force est de constater que confrontés à cet environnement et son exigence exclusive de maîtrise des outils, ou la technique fait la valeur du poste, ce que nous apportions à la prestation technique au Point d'Enregistrement est niée. Il est évident que notre façon de travailler n'est pas adaptée à ce nouveau contexte et que cette inadéquation mettra en péril la fabrication conjointe des éditions, sans préjuger des risques de surcharge mentale, tensions et incidents résultant de la fusion d'activités et du regroupement spatial des équipes du Point d'Enregistrement et du PCAT.

Nous entendons fort bien que l'évolution des métiers du secteur appelle un effort de flexibilité, néanmoins une telle réorientation en purs exécutants sur une plate-forme technique, à l'opposé de notre spectre de compétences, frôle l'incohérence, et ne profitera in fine aucunement à l'entreprise. En découle la nécessité de reconsidérer notre transfert au PCAT, la résolution des litiges issus de la transposition, et un accompagnement RH individuel soutenu prenant en compte notre capital, notre expérience, nos compétences pour les valoriser ailleurs et déboucher sur des propositions de mobilité.

En émettant un avis négatif le 8 janvier 2013 sur les conséquences du projet de création du PC Info par le regroupement du PCAT et du Point d'enregistrement, le CHSCT a par ailleurs pris conscience des difficultés et la nécessité de notre reclassement. (Corroboré par les conclusions d'un rapport d'expertise posant des interrogations quant à notre transfert vers le PC INFO)

Nous attendons de notre Direction de l'Information comme du CHSCT, une intervention urgente et positive sur une réorganisation qui ne profite à personne.

Second courrier envoyé intitulé : « *Bilan préconisations de l'expert CEDAET pour le point d'enregistrement* »

Point d'Enregistrement - Rédaction Nationale de France 3

A l'attention de Monsieur Patrice Christophe, secrétaire du CHSCT

Paris, le 4 février 2014

Suite à notre courrier d'alerte du 26 janvier dernier, nous tenons à préciser que l'ensemble des préconisations identifiées par l'expert CEDAET - reprises par le CHSCT dans son avis sur le projet PC Info - portant sur :

1. - Un accompagnement RH individuel soutenu, - Une prise en compte de leur capital, de leurs compétences et de leur expérience pour la valoriser ailleurs. - Des propositions de mobilités.

N'ont pas abouti.

L'accompagnement RH : Un refus d'assumer ses responsabilités.

Majoritairement en demande de réorientation de carrière, doublement motivée par la mobilité bloquée de notre service et le manque d'attractivité du Pc Info, avons bien été entendus à plusieurs reprises par notre responsable RH. A cette occasion, nous nous sommes vus opposer l'inéluctabilité de la transformation de production de l'information à France Télévisions, incluant un changement majeur du modèle organisationnel sans aucune alternative à notre transfert au PCAT. La RH ne s'estime pas missionnée pour étudier et proposer des passerelles vers d'autres fonctions, dispositif réservé aux inaptitudes validées par la médecine du travail. Seules planches de salut pour la mobilité : dispositifs FTVO et offres d'emploi en interne.

A l'évocation d'une passerelle vers les agences internationales, service parent, on nous objecte l'obstacle de notre statut de PTA (cadres de production B21.0 - B23). A d'autres possibilités auprès des Ressources Humaines ou aux Programmes, le caractère littéraire de notre formation initiale et la spécificité d'exploitant audiovisuel de notre métier. Peu de débouchés s'offrent à nous, sinon dans la filière documentaliste. Autant pour la clarification et la valorisation de nos savoirs et compétences...

Bilan: un seul reclassement en tant que documentaliste aux agences régionales et un parcours de mobilité FTVO, (en phase de constitution de projet sans aucune garantie de poste d'arrivée). Le reste est laissé à l'initiative individuelle : activation de réseaux, candidatures aux offres d'emploi internes.

Nous déplorons que soient restés sans suite les engagements pris par la Direction lors de la séance extraordinaire du CHSCT du 6 décembre 2012, (page 86) « **Concernant les cadres de production, il y a des actions déjà en cours depuis mars, avril. Ils ont été entendus par leur responsable RH. Il y a eu aide à la description de CV, à la mobilité. On a clarifié quelles sont leurs compétences, ce qu'ils veulent faire. C'est quelque chose que nous suivons au quotidien dans le cadre du dispositif d'accompagnement. Les équipes expertes que je représente, s'engagent à aller jusqu'au bout et notamment en veillant à ce que les préconisations exprimées soient prises en compte et se traduisent vraiment par des actions.** » De ce désengagement résulteront une communication inopérante et la perte de confiance en notre RH.

2. Préconisation de l'expert CEDAET du CHSCT : Absence de perspective Perte de repère et Démobilisation

- Ecouter les causes de ce mal être (écoute individuelle, réunions d'équipe) - A partir de cette étape d'évaluation, définir ensemble les solutions envisageables et les accompagner. - Prendre ces tensions comme un élément du diagnostic afin de résoudre l'une des problématiques structurelles des réorganisations au sein de FTV : la transformation sociale

Egalement restée lettre morte

Identifié par le CSCHT comme groupe à risques psycho-sociaux, notre service n'a jamais été approché par les services de la santé au travail, ni bénéficié d'écoute ou de soutien face au mal être et à l'atteinte portée à son identité de métier et du statut social construit au sein de FR3, aggravé par

une promiscuité de travail avec les chargés de production. Il apparaît que notre hiérarchie ne conçoit nos besoins qu'en termes de formation à de nouveaux outils, et non pour évaluer une autre perspective et un accompagnement dans cette perspective.

3. Préconisation de l'expert CEDAET du CHSCT :

- Accompagnement individuel et collectif et formation adaptée aux besoins sur les court/moyen et longs termes

Un démarrage laborieux.

Dès février 2013, nous ont été transférées, sans assistance, des tâches d'extraction de fichiers FTP et d'éléments internet autrefois dévolues aux techniciens vidéo. Eloignés du travail en numérique sur système Mac, et mis en difficulté, nous avons du batailler pour un obtenir un accompagnement par un référent FR2 et une formation de trois jours par un cadre technique.

Une faible efficacité des actions de formation.

Effectuées au sein de l'UFTV par un prestataire extérieur sur une période de neuf mois, les quatre modules de 2/3 jours sur les différents outils d'acquisition et de diffusion vidéo sous système Dalet+ se révéleront de simples initiations, hors contexte professionnel et trop éloignées de la bascule finale pour prétendre à une prise de poste efficace et opérationnelle. A partir de novembre dernier, débutait la phase de mise en situation à travers quelques jours de "doublure" dans les locaux provisoires du PCAT : en fait deux jours de tutorat par un référent métier. Pour la suite, l'immersion, laissée à l'initiative d'une équipe peu disponible, nous a doté des faibles acquis, face à la densité et au surcoût cognitif des tâches (arborescence infinie de Dalet, multiples procédures d'enregistrements (vidéo, ftp, cartos, ingests p2, we transfer, affectations de extérieurs Data Miner, feuille de route Rainbow, diffusion nominale). Et un sentiment de mise en périphérie, renforcé par le cloisonnement éditorial/technique et son affaiblissement des modes de coopération et de convivialité qui l'accompagnent.

Notre impréparation laisse craindre une phase transitoire épouvante au PC Info. Confrontés à des modes de fonctionnement complexes non maîtrisés dans un contexte très tendu et son exigence d'ultra réactivité, nous ne pourrions ni absorber le volume d'activité dédiée à deux rédactions très différentes, ni éviter les risques opérationnels de débordement et d'erreurs. S'y superposent une atteinte très forte au sens du travail - la remise en cause de création d'une œuvre commune qui était la construction d'un journal - une probable exacerbation de tensions et rigidification de l'organisation liée à juxtaposition des deux groupes FR2/FR3. Et l'impasse d'une mise en échec professionnel aux redoutables conséquences.

Enfin, malgré la tenue de réunions plénières et la diffusion de lettres d'information détaillant chaque étape d'avancement du projet, nous ne n'avons eu que très tardivement connaissance du document unique (remis aux référents métier le 25 avril 2013) synthétisant les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des collaborateurs impactés par le projet PC Info. **Nous constatons que nulle part ne sont reprises les préconisations de mesures de reclassement des personnels du Point d'Enregistrement.**

Réponse de la direction

Dans le cadre de la création du PCInfo, vos activités d'acquisition pour les éditions de la RN F3 vont être prochainement intégrées à celles d'acquisition et de diffusion des éditions F2, sous i.fab.

Afin de vous préparer à ces changements, vous avez notamment suivi un parcours de montée en compétences qui se poursuivra tout au long des premières semaines d'exploitation auprès de vos collègues.

Nous avons pris connaissance de votre courrier du 16 janvier nous faisant part de votre alerte sur l'organisation à venir ; Yannick Letranchant et moi-même souhaitons vous rencontrer pour échanger sur ce sujet mais aussi sur les prochaines étapes avant le lancement des JTs blancs. Notre objectif est, et demeure, de vous accompagner tout au long de ce processus afin de vous offrir les meilleures conditions pour cette évolution.

Depuis cette période (mi janvier et mi février 2014), trois salariés sur les cinq du point d'enregistrement sont en Arrêt Maladie. Les principales causes de cette situation sont les suivantes :

- Le basculement du Point d'enregistrement vers le PC Info devait avoir lieu de façon progressive. Suite à des dysfonctionnements techniques (serveurs de France 3) cette bascule a été avancée de façon urgente et les salariés informés tardivement avant la mise en place de la bascule. Ce changement rapide a été « violent » pour les salariés concernés.
- Une transformation rapide de l'organisation du travail et de ses conditions de réalisation. Plusieurs niveaux de régulations entre les salariés du Point d'enregistrement existaient, que ce soit en terme de répartition du travail, de l'organisation des enregistrements, de la gestion des urgences, de la gestion des remplacements, des pauses collectives, de la planification, etc. de fait la répartition du travail et son organisation étaient réalisés de façon concertée entre les salariés. Dès la période d'immersion au sein du PCAT ainsi qu'à travers les périodes de formations, les salariés du point d'enregistrement ont constaté que cette régulation allait disparaître alors qu'elle représentait un facteur de ressources compte tenu des aspects pénibles de leur activité (travail en horaires décalés).
- A travers un discours qui se veut rassurant de la part de la direction et en l'absence de mesures concrètes qui répondent aux inquiétudes et aux demandes des salariés, ces derniers ont le sentiment que leurs responsables adoptent une posture de déni face à leur situation.
- Des mesures d'accompagnement qui restent insatisfaisantes au regard des problématiques soulevées par ces salariés notamment en terme de formation et de demandes de reclassement. Le dispositif de formation a été étalé dans le temps (de mars 2013 à novembre 2013 selon les informations transmises). De fait le processus d'apprentissage était éloigné de l'environnement réel de l'activité de travail. Lors de la phase de mise en situation des salariés du point d'enregistrement au sein du PCAT en novembre 2013, les conditions favorables à la continuité de leur formation n'étaient pas réunies. En effet, ces conditions dépendaient également de la disponibilité des exploitants du PCAT elle-même qui dépendait de leur charge de travail. Ne pouvant pas intervenir sur les équipements du PCAT et en l'absence de disponibilité d'exploitants PCAT pour les accompagner certains salariés ont le sentiment de « *faire de la figuration au sein du PCAT* » Ces conditions ont généré des situations de mise en difficulté pour les salariés du point d'enregistrement, vécues comme « *humiliantes* » face à leurs collègues du PCAT.

L'une des dernières informations portée à notre connaissance concernant le contexte actuel qui caractérise les conditions de travail de travail au sein du PC Info est le courrier adressé par une organisation syndicale le 10 avril 2014 à la Direction Déléguée au Dialogue Social afin de l'alerter sur la dégradation de ces conditions :

« *Objet : saisine des techniciens du PC info*

Madame la directrice,

Confrontés à la mise en Place du PC info, nous tenons à vous alerter officiellement sur les dysfonctionnements organisationnels et sur les risques graves encourus par les salariés travaillant dans ce secteur.

Des tâches multiples aussi bien pour les journaux de France 2, France 3 que « Tout le sport », une organisation imposée sans réelle concertation qui augmente la charge de travail, l'absence de considération pour l'humain, dégradent le bon fonctionnement du service et la qualité à l'antenne particulièrement pour « Télématin » et le Soir 3.

Un poste sur les éditions de « Télématin » serait supprimé et il n'est prévu que 3 postes sur le Soir 3.

La hiérarchie du service affirme assumer les conséquences sur la qualité de l'antenne et le manque de réactivité en cas de grosse actualité. Nous pouvons malheureusement déjà constater sur les vacances du Télématin du samedi les conséquences de la gestion en mode dégradée.

- La vacation 6h du matin 14h45 comportant les éditions « Télématin », l'édition 12/13 et le journal de 13h n'est pas acceptable.
- La pause prévue de 9h15 à 10h30 ne coïncide pas avec les heures d'ouverture de la cantine et ne permet donc pas de prendre un repas correct.
- La restauration tardive et externe forcée qui en découle accroît la pénibilité de cet horaire difficile.
- L'instauration de pauses allant jusqu'à 1h45 pour constituer une journée de 8h45 de travail pose problème. Cela entraîne une présence accrue sur le lieu de travail et une fatigue supplémentaire.
- De plus, en cas de besoins les pauses seraient réduites, déplacées ou supprimées.

Aujourd'hui, de nombreux collègues sont en arrêt maladie en lien avec leur travail. Malheureusement cette situation était prévisible suite à la séance du CHSCT du 6 décembre 2012 au cours de laquelle le cabinet CEDAET a rendu son rapport d'expertise.

Parce que ce rapport a été, au mieux ignoré, au pire contesté par la direction de l'entreprise, il n'est dès lors pas illogique d'envisager en ce qui concerne ces incidents et ces accidents, la faute inexcusable de l'employeur.

De plus, des motifs raisonnables permettent de penser qu'il existe un danger grave au sens de l'article L 4131-1 du Code du Travail :

- non prise en compte du DUER,
- fatigue accrue due à des vacances absurdes,
- stress aigu,
- impossibilité de travailler à la fois pour les JT de France 2 et de France 3,
- atteinte à la qualité du travail et conséquence en termes de RPS., etc.)

Comme vous le savez, l'employeur est responsable de la santé physique et mentale des salariés.

Si cette situation extrêmement dégradée restait en l'état, les représentants des salariés et notre syndicat accompagneront et assisteront les salariés dans toutes procédures propices à les protéger et à corriger sur le fond cette situation.

Mais avant, par souci de conciliation, dans le cadre de l'application de l'accord du Groupe France Télévisions sur l'amélioration du dialogue social et la prévention des conflits, nous vous demandons de recevoir, dans les plus brefs délais, une délégation de notre organisation syndicale accompagnant les salariés pour une rencontre qui permettrait, dans la concertation, d'étudier les revendications soulevées par ces salarié(e)s.

1 - Suite à l'expertise CEDAET, mise en place d'un suivi de la mise du PC Info en lien avec les CHSCT, notamment sur les tâches multiples et le travail en double pour France 2 et France 3. Réelle prise en compte des besoins des salariés et de leurs remarques :

2 - Rétablissement du 4ème poste sur les éditions du Télématin et la création d'un 4ème poste sur l'édition du Soir3.

3 - Refus de la vacation comportant les éditions Télématin, l'édition du 12/13 et le journal de 13h qui démarre à 6h du matin et qui se termine à 14h45.

4 - Rejet des pauses allant de 1h15 à 1h45 pour constituer une journée de 8h45 de travail. »

4.2.2. LE TEMPS DE TRAVAIL ACTUEL ET L'ORGANISATION CIBLE

Selon les entretiens réalisés avec les salariés rencontrés, l'organisation des vacances actuelles, sont les suivantes

- 5h – 12h : 2 personnes.
- 6h – 15h : 2 personnes.
- 9h – 20h : 2 personnes.
- 11h30 – 21h : 2 personnes.
- 12h – 21h : 1 personne.
- 14h/14h30/15h – 23h/23h30/00h: 1 personne.
- 18h – 23h30/00h : 2 personnes.

Soit 12 vacances au total auquel se rajoutent les vacances de la hiérarchie (1 responsable de service et 2 média PCAT).

L'activité de travail au sein de PC Info est composée de quatre principales catégories :

- L'acquisition des supports (images, médias, ...).
- Le contrôle technique.
- La diffusion.
- La diffusion secours.

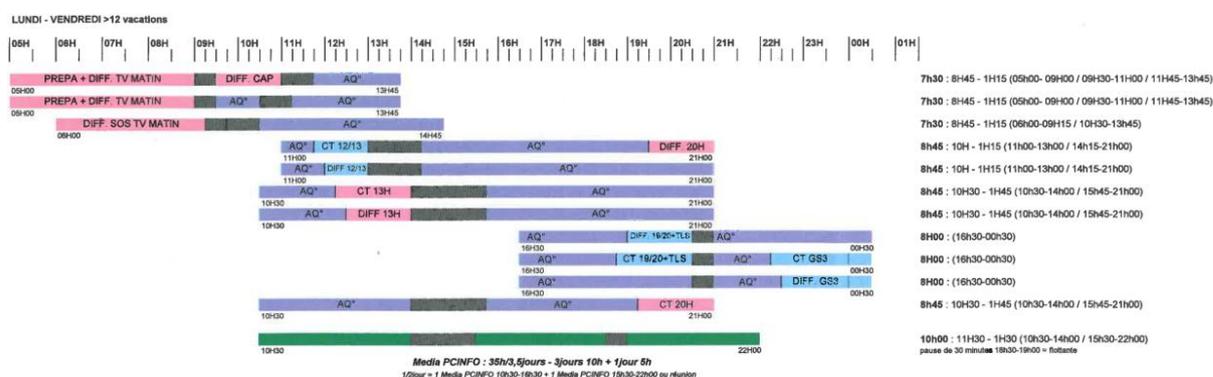
Ces activités sont simultanées sur les périodes des vacances. Les acquisitions sont généralement réalisées par plusieurs salariés dans le même temps. Quant aux autres activités, elles sont réalisées à chaque fois par une personne : 1 salariés sur la diffusion, 1 salariés sur le contrôle technique et 1 salarié sur la diffusion secours.

L'organisation du travail, actuelle se caractérise par des vacances matinales qui commencent à 5h, des vacances de journée plus denses car portent sur les deux éditions importantes, et des vacances du soir avec des horaires tardifs.

Depuis la création du PC Info, le service porte sur les émissions et les éditions de France 2 ainsi que celles de France3 : Télématin, C'est Au Programme, le 12h/13h, le 13h, le 19h/20, Tous le Sport, 20h, et Grand Soir 3.

La répartition du travail entre les exploitants se fait de manière concertée entre les postes en fonction de leur heure d'arrivée ainsi que la charge de travail qu'ils auraient à faire dans la journée.

Le projet de l'organisation cible selon les documents qui nous ont été remis est le suivants :



L'analyse comparative entre l'organisation actuelle et l'organisation ainsi que l'analyse des informations recueillies auprès des salariés révèlent que l'organisation projetée génère deux problématiques notables :

- La suppression d'une vacation le matin
- L'introduction de nouvelles coupures qui n'existaient pas avant (1h15 et 1h45 de coupure)
- Le projet prévoit la suppression d'une vacation de 6h – 15h dédiée au contrôle technique des diffusions relatives à Télématin. Cette suppression n'est pas sans conséquences sur la qualité de service rendu à l'antenne car la durée cumulée des directs sur cette vacation est de 2 heures et demie. En supprimant cette vacation, ce sont 2 heures et demi de diffusion en direct qui ne vont pas être soumis au contrôle technique. Pour rappel l'objectif du contrôle technique est d'identifier le plus en amont relatifs à l'image, au son, à l'inversion des trames, les faux plans, les mauvais bornages, sujets, titres, têtes de séquences, et d'alerter la rédaction sur ces problèmes pour validation de sa part de diffuser ou pas le média dans son état. Une fois la vérification de la qualité effectuée, la validation du contrôle technique est représentée sur le conducteur par un symbole *T*. En fonction de sa couleur, ce symbole indique le résultat : si le *T* est de couleur noir, la vérification valide l'élément techniquement, si le *T* est de couleur rouge, la vérification indique qu'il y a un problème (exemple : si un problème est repéré sur un titre, l'exploitant le signal, et appelle le service concerné pour expliciter le motif du statut *T* en rouge). Cette coordination se fait par le biais des liaisons d'ordre. Il arrive que l'élément soit validé techniquement, mais pas éditorialement par le rédacteur en chef. L'élément est donc renvoyé après modification éditoriale au contrôle technique pour une deuxième vérification technique. En cas de problème identifié à la dernière minute sur un média avant sa diffusion, l'exploitant s'occupant du contrôle technique appelle directement la régie de production. A noter par ailleurs, que certains salariés que des discours contradictoires ont émané de la part de la Direction. Parfois, cette dernière affirme que ce sera bien la vacation du contrôle technique qui sera supprimée et par d'autres occasions elle confirme que ce sera la vacation de la diffusion secours qui sera supprimée.

L'organisation projetée prévoit par conséquent 3 personnes au lieu de 4 actuellement. L'organisation actuelle permet d'assurer les objectifs de toutes les fonctions : le salarié occupant de l'acquisition est chargé de récupérer les images pour les éditions du JT, notamment en cas d'urgence ou de d'actualité, la charge de travail aux acquisitions peut devenir importante ; celui affecté à la diffusion s'assure du bon fonctionnement : élaboration des premiers tests et les vérifications nécessaires en coordination avec la régie, vérification de la présence et de l'état des sujets sur le serveur de diffusion (durée, validation rédacteur en chef, etc. ; celui affecté à la Diffusion secours assure également la vérification et le bon déroulement du conducteur pour pouvoir intervenir en cas d'incident. L'ensemble de ces activités requièrent ainsi un niveau d'attention, de vigilance et de concentration. L'activité de contrôle technique ne peut donc pas être réalisée de façon simultanée.

Par ailleurs, l'effectif actuel permet aux salariés de réguler leurs disponibilités en cas d'aléas durant les vacations du matin (absence inopinée, incidents survenus la veille, etc.) Par exemple, en cas où la quatrième personne rencontrait des soucis, la gestion de l'activité restante était répartie sur les 3 autres salariés. Selon l'organisation cible, en cas d'absence de la 3ème personne, les deux salariés restant rencontreront des difficultés à absorber seuls l'ensemble de l'activité. Leur marges de manœuvre pour faire face à ce type de situation diminueront dans le cadre de l'organisation projetée

- Sur les 2 vacations projetées de 5h à 13h45, deux coupures sont prévues : la première durant une demi-heure et une seconde durant 45 minutes. L'organisation du TTE pour les deux salariés concernés par ces deux vacations est différente :

- Ils disposent tous les deux de la même première coupure qui dure une demi-heure : de 9h à 9h30
- Le premier devra reprendre sa seconde coupure (11h – 11h45) après 1 heure 45mn de TTE (9h30 – 11h)
- Le deuxième devra reprendre sa seconde coupure (10h30 – 11h15) après 1 heure seulement de TTE (9h30 – 10h30).

Cette organisation fragmente considérablement la continuité du temps de travail des salariés. En effet, après une coupure de 30 minutes, l'un retravaille durant 1h30 puis reprend une coupure de 45 minutes puis retravaille durant 2 heures, tandis que le deuxième après la coupure de 30 minutes, retravaille durant 1 heure, puis reprend une coupure de 45 minutes puis retravaille durant 2h30. Ce rythme génère ainsi 3 vacations pour chacun des deux salariés sur une journée de travail de 7h30 TTE.

Pour ces deux vacations qui commencent à 5h (comme aujourd'hui), les horaires de fin de service sont 13h45 au lieu de 12h. L'horaire de fin de service actuel à 12h sera supprimé. Les salariés qui entameront les vacations de 5h, termineront leurs vacations 2 heures 45 minutes plus tard par rapport à aujourd'hui.

Notons par ailleurs que les coupures de 45 minutes sont prévues en dehors des tranches horaires prévues pour les pauses repas. Pour rappel, les pauses repas doivent être prises entre 11h30 et 14h30. Or, la première coupure est prévue entre 11h et 11h45 (soit $\frac{1}{4}$ d'heure seulement dans la tranche obligatoire), et la seconde coupure est prévue entre 10h30 et 11h15, soit complètement en dehors des tranches obligatoires.

Par conséquent, quelles sont les modalités prévues par la Direction afin de garantir les conditions de restaurations pour les salariés concernés ? Quelle est l'organisation prévue pour la pause repas dans ces cas de figure ?

Par ailleurs, les salariés rencontrés précisent que la pause de 9h – 9h30 relève d'un accord Télématin considérée dans l'organisation cible comme une coupure décomptée du TTE.

- La troisième vacation prévue le matin dure de 6h à 14h45. La coupure prévue pour est de 1 heure et 15 minutes entre 9h15 et 10h30. Là encore nous constatons que la coupure est en dehors des horaires obligatoires pour la pause repas. Actuellement pour les vacations de 6h – 15h, compte tenu que les salariés prennent leur pause repas après le JT du 13h, c'est à partir de 13h40, le compromis admis depuis plusieurs années au sein du service est que les deux exploitants réalisant cette vacations ne reprennent pas leur service après la pause repas car, dans le cas où cette dernière dure 45 minutes il reviendraient pour une prise de service de 35 minutes durant le moment le moins chargé du point de vue de l'activité journalière du service (période creuse : moins d'acquisitions, pas de diffusion, ni de contrôle technique). Toute la vacation était rémunérée y compris la pause repas et les salariés pouvaient quitter le service après le JT c'est-à-dire dès 13h40, ou reprendre le service à 14h30 pour 30 minutes de vacation. Dans le cadre de l'organisation projetée les horaires de la pause repas ne sont pas mentionnés. Dans le cas où la pause repas est prévue durant les coupures elle sera donc décomptée du TTE, donc non rémunérée. Même si l'horaire de fin de service est avancé de 15 minutes (14h45 au lieu de 15h actuellement), compte tenu de la pratique actuelle permettant aux salariés de quitter le service à 13h40, la fin de leur service serait retardée de plus d'une heure (une heure et 5 minutes). Les avantages acquis actuellement (pause repas indemnisée et possibilité de quitter le service à 13h40) disparaîtront ainsi. En effet, au lieu de quitter le service à 13h40 tel que c'est la pratique admise aujourd'hui, le salarié réalisant cette vacation devra quitter le service à 14h45.
- Selon l'organisation actuelle, la pause repas pouvait régulièrement durer 1 heure et non 45 minutes. Par ailleurs, les salariés n'auraient plus la possibilité de se restaurer

ensemble, tel que c'est le cas actuellement. Ce point a été soulevé par la majorité de ceux rencontrés en entretien car l'organisation qu'ils ont mis en place leur permet de quitter le service tous ensemble durant les périodes creuses et revenir tous ensemble au moment de la reprise de l'activité.

- Pour les vacances de la journée 4 vacances sont prévues :
 - deux vacances de 10h30 à 21h, avec une coupure de 1heure 45 minutes de 14h à 15h45.
 - trois vacances de 11h à 21h, avec une coupure de 1heure et 15 minutes de 13h à 14h15.

Plusieurs constats sont notables :

- Le contrôle technique et la diffusion du 12h/13h commencent avant le contrôle technique et la diffusion du 13h. or, ce sont les salariés qui démarreraient leur vacation plus tard (11h au lieu de 10h30) qui seraient affectés au contrôle technique et la diffusion du 12h/13h, tandis que leurs collègues qui arrivent une demie heure plus tôt seraient affectés sur le contrôle technique et la diffusion du 13h, plus tardifs. Par conséquent les premiers auraient moins le temps d'anticiper leur activité.

L'horaire de la diffusion est prévu seulement une demi-heure avant l'antenne. Or, selon les observations que nous avons réalisées dans le cadre de l'expertise INAT nous avons noté que la prise de poste s'effectue 1 heure à 1 heure et demie avant la diffusion.

En effet, durant la prise de cette fonction l'exploitant vérifie « en permanence la cohérence des informations de la playlist entre le poste principal, le poste secours et le Gilda conducteur. Il n'est pas rare que le JT soit à l'antenne et qu'une partie des sujets ne soit pas encore présente sur le serveur de diffusion. L'exploitant peut vérifier l'avancement du transfert des sujets du serveur d'acquisition vers le serveur de diffusion en allant sur interface à partir de Dalet + (Job Monitor Bar). Lors de l'observation, à 18h56, seuls 3 éléments étaient présents sur les 30 prévus dans le conducteur. La coordination entre la régie de production et le poste de diffusion au PCAT est régulière avant et pendant la diffusion du journal. Elle a lieu à travers les échanges via les liaisons d'ordre et peut porter sur différents points : les essais serveurs, mais également les remontées d'information concernant certains éléments : les éléments chargés, les éléments (tête de séquences par exemple) qui vont être repris directement par la régie de production en LSM afin d'avoir la possibilité de lecture « à volonté » pour mieux les recalibrer (ces éléments sont par conséquent enlevés de Gilda par l'assistant de production, et de fait enlevés également de la playlist de Dalet+). Ce type de modification inhérent notamment à la contrainte temporelle est communiqué par la régie de production à l'exploitant. En cas de problème, l'exploitant prend la main sur la diffusion et sur ordre du chef d'édition « Tu cued le C16 avant le C20 », ou pour recalibrer certains éléments manuellement à partir de la playlist. Si la chaîne de diffusion principale fait défaut, le technicien prend la décision de passer en chaîne de diffusion secours (souvent en accord avec l'ARS présent dans le local de diffusion) et avertit la régie. Pour pouvoir agir en cas de problème l'exploitant a, par conséquent, besoin de prendre connaissance de l'ensemble des éléments présents dans la playlist (nature, durée, ordonnancement), d'où la nécessité de sa présence en poste de diffusion une heure et demi au moins avant l'heure de diffusion du journal. Durant toute la durée du journal, l'exploitant supervise la playlist sur Dalet+ et le conducteur Gilda : il vérifie si les sujets sont dans le même ordre ainsi que la durée des différents éléments entre le poste Dalet+Principal et Dalet+Secours. Durant toute la diffusion du journal, un poste téléviseur est mis en

marche permettant à l'exploitant d'avoir un retour sur le journal tel qu'il est diffusé pour le téléspectateur : le son est activé durant toute la période de diffusion. »⁴⁷

L'horaire prévu pour la vacation de la diffusion (1/2 heure avant les JT) ne serait pas adapté à l'ensemble de l'activité de travail réel relative à cette fonction.

- Les coupures étant planifiées de façon décalées (cf. planning cible), les salariés concernés par les vacations de 10h30 – 21h, reprennent leur activité à 15h45. Or, selon les informations recueillies, la charge de travail relative à l'après midi commence généralement vers 14h30. Les trois salariés reprendraient leurs vacation durant la période la moins chargée comme nous le précise l'un des salariés rencontrés : « *actuellement on est 4 qui reviennent à 14h30, car c'est là où il y a le plus de travail. Demain, on sera que deux, les 3 autres reviennent quand ce sera plus calme.* »
- Plusieurs salariés nous ont indiqués que selon les informations qui leur ont été présentées, le nombre d'éditions qu'ils réaliseraient dans le cadre de l'organisation projetée seraient plus importants que ceux réalisées actuellement (enchaînement des activités de travail relatives aux éditions de France 2 auxquelles se rajouteront les activités de travail relatives aux éditions de France 3). Nous constatons en effet, que l'une des vacations de 11h à 21h le salarié concerné réalisera le contrôle technique du 12h/13h (France 3) ainsi que la diffusion du 20h (France 2). Cet enchaînement est d'autant plus inquiétant pour les salariés que les outils actuels ne sont pas maîtrisés par tous, que l'organisation du travail projetée en terme de répartition des tâches n'est pas stabilisée no clarifiée, et que les spécificités relatives aux éditions de France 2 et celle de France 3 ne sont pas connues et maîtrisés par tous les salariés concernés. Il s'agit ici d'une situation propice aux risques opérationnels et incidents ainsi qu'une situation de travail génératrice de tension pour le salarié concerné par la vacation.
- 3 vacations sont prévues de 16h30 à 00h30 (8 heures de TTE). Une coupure d'une demi-heure est prévue et comptabilisée dans le TTE. Dans le cas où la pause repas est prévue dans le cadre de cette coupure, nous constatons qu'elle est planifiée sur une durée minimale d'une demi-heure. Cette configuration est prévue par l'accord d'où sa comptabilisation dans le TTE. Concernant les vacations du soir, le nombre de salariés prévus inquiètent certains les exploitants de France 2 car les caractéristiques de l'activité relative à) la gestion de Grand soir 3 ne sont pas encore maîtrisées par l'ensemble d'entre eux. Dans le cas où les salariés de France ayant l'habitude de gérer cette activité serait réduit, les exploitants de France 2 risquent de se retrouver en difficultés face à un incident.

4.2.3. CONDUITE DU PROJET ET INFORMATION DES SALARIES

Selon les informations recueillies, l'organisation cible a été présentée oralement d'une réunion animée par la hiérarchie du secteur durant le mois de février 2014. Aucun document n'aurait été remis aux salariés sous prétexte de confidentialité vis-à-vis des IRP. La lisibilité de cette organisation cible est restée ainsi floue pour les salariés présents. Certains ont essayé de reconstituer ce qui leur a dit, d'autres ont été très inquiets quant aux conséquences des nouveaux horaires sur leur vie familiale, etc. cette présentation a soulevée plus d'inquiétude que de réponses et clarification sur les choix organisationnels projetés.

Par ailleurs, il a été porté à notre connaissance que la direction a présenté deux hypothèses aux salariés :

- Une version avec 4 personnes le matin mais un rythme de travail de 5 jours par semaine, avec 1 week-end sur deux, soit 7 jours d'affilé.

⁴⁷ Analyse de l'activité à travers l'observation réalisée en 2012 lors de l'expertise INAT

- Une version avec 3 personnes pour les vacances du matin sur un rythme de 4 jours de travail par semaine.

Nous constatons que chacune de ces deux hypothèses comporte une des deux contraintes principales remontées par les salariés : la semaine à 5 jours de travail et la suppression d'une vacation le matin.

La gestion de la planification au sein du PC Info est un sujet récurrent et complexe : comment répartir les vacances de façon équitable pour l'ensemble des salariés : pour ceux souhaitent bénéficier des avantages de rémunération relative aux vacances matinales ou soirées, ceux qui ne le souhaitent pas, etc. Les avis sur cette question sont contrasté : d'une part certains salariés s'accordent à dire que des régulations actuelles existent entre eux et le service de planification et permettent d'avoir cet équilibre ; d'autres estiment que certains de leurs collègues abuseraient de certains avantages, etc. Il est important vu le contexte actuel que la direction porte une attention sur ce point en établissant avec les salariés quels sont les critères d'équité, quelles sont les contraintes et les souhaits des uns et des autres et quelles sont, dans ces conditions, les critères de planification nécessaires pour établir cet équilibre entre les salariés.

Le regroupement des activités France 2 et France 3 n'est pas complètement mis en œuvre et stabilisé. Après la période des journaux à blancs, les informations recueillies auprès des salariés démontrent que la répartition du travail relative à la gestion simultanée des activités France 2 et France 3 n'est pas encore élaborée. Pour rappel, cette gestion simultanée a été déjà été analysée dans le cadre de l'expertise INAT et a révélé qu'un risque de densification des vacances était prévisible et lié à l'enchaînement, sur les mêmes vacances, les éditions de France 2 et celles de France 3.

4.3. Les monteurs

Considérons ici la situation des monteurs dont l'activité se caractérise par une prédominance « sédentaire », non éligibles au forfait jour, ou ceux qui opteraient pour une modalité d'organisation au décompte horaire – dans l'optique d'appréhender les conséquences prévisibles du projet de planification cible sur leurs conditions de travail.

Actuellement, les monteurs ex-France 2 travaillent aux 36h hebdomadaires et effectuent le plus souvent une semaine de 4 jours (des journées de 8h ou 9h TTE, selon les informations recueillies en entretien).

Les monteurs ex-France 3 travaillent quant à eux 39 heures, avec 22 RTT et effectuent généralement des semaines de 4 jours. Leur organisation « typique » combine 2 « grandes journées » de 12h TTE et 2 « petites journées » de 8h TTE, mais peut se décliner en agençant autrement les vacations de 8h et 12h TTE. Ainsi, certains monteurs peuvent effectuer des semaines de 3 jours sur des vacations 12h TTE, à condition de poser 3h de récupération. Cette organisation en 39h sur 4 jours par semaine s'est stabilisée depuis plusieurs années (lors de l'application de la loi sur les 35h).

4.3.1. DES DIFFERENCES DANS LE SYSTEME DE PLANIFICATION

On peut dès à présent noter que les monteurs de France 3 bénéficient d'une planification relativement souple : ils peuvent dans la mesure du possible s'inscrire sur les vacations préférentielles, et procéder à des arrangements avec les planificateurs ou entre collègues. Cette modalité d'organisation est bénéfique puisqu'elle permet de maintenir un équilibre entre les contraintes et les aspirations professionnelles, sociales et familiales, et constitue en ce sens un atout en termes de préservation de la santé au travail. Lors des entretiens, les salariés expriment leur attachement à ce système de planification.

« C'est à peu près comme on veut. On va au planning, on dit quels jours on veut travailler, 1 semaine, 1 mois à l'avance. On demande par écrit. Depuis que je travaille ici, ça a toujours marché. Personne ne préfère faire les mêmes choses... Il y en a qui ne souhaitent pas faire de week-end, ou de soirs, parce qu'ils ont des enfants. Ça se complète. Moi je préfère faire des 8h – 16h. Tout le monde a à peu près le planning qu'il veut. Après on peut nous changer, ça arrive aussi. » (Salarié)

« C'est pour ça que ça a toujours bien marché, c'est parce que c'est très souple, aussi bien pour nous que pour la Direction. C'est quand même un peu l'idéal. On aimerait bien garder cette souplesse dans la planification ». (Salarié)

Au contraire, selon les éléments recueillis en entretien, les monteurs ex-France 2 ne bénéficient pas de cette souplesse d'organisation. Au moins une partie d'entre eux sont planifiés de manière récurrente sur les mêmes vacations, notamment les « Dossiers ». Cet exemple particulier de récurrence de planification génère une monotonie du travail, un sentiment de blocage professionnel, mais également un sentiment d'iniquité par rapport aux itinérants et aux monteurs planifiés sur des news.

4.3.2. UNE HARMONISATION DU REGIME HORAIRE A 35H

Le premier volet de transformation n'est pas immédiatement lisible sur ce planning cible, mais est constitué par une harmonisation du régime de travail sur la base des 35 heures, soit le régime de fonctionnement actuel des monteurs ex-France 2.

L'harmonisation sur le régime des 35h se fait au détriment des salariés ex-France 3, qui vont perdre leurs 22 jours de RTT. L'impact de ce changement de régime sur les rythmes de travail et les rythmes sociaux n'est pas négligeables, et va impacter fortement l'équilibre vie professionnelle / vie privée-familiale des salariés.

La perte des RTT est d'autant plus mal vécue que les salariés ex-France 3 ne bénéficient pas des mêmes avantages que leurs collègues ex-France 2 (notamment autour des primes de disponibilité, de fonction, et relative au changement de serveur). Cette disparité de traitement vient renforcer le sentiment d'être « *ajusté au moins disant sur le modèle de France 2* », selon les termes employés par les salariés. Aux yeux des salariés ex-France 3, cette harmonisation ne poursuit aucun objectif organisationnel, puisque les éditions de chaque chaîne n'évoluent pas dans leur contenu, ni dans leurs horaires de diffusion. Si le changement organisationnel est certain, par une optimisation des enchaînements et une mutualisation des moyens entre les deux ex-entités, les monteurs ex-France perçoivent ce projet de réorganisation comme « *illégitime* », « *injustifié* ».

4.3.3. LES MODIFICATIONS PREVUES PAR LE PLANNING CIBLE

Notons que nous n'avons pas reçu les plannings actuels des monteurs ex-France 2 qui permettraient de comparer les deux types d'organisation. Dans ses grandes lignes, le projet de planification cible se caractérise par plusieurs tendances :

- La suppression des vacances en 12h TTE sur les éditions de France 3 :
 - création de vacances 12/13 19/20 de 8h45 TTE
 - création de vacances 19/20 Soir 3 de 7h45 et 8h45 TTE

Cette réduction du TTE journalier sur les vacances ex-France 3 risque de modifier les rythmes de travail. Il ne sera plus possible d'effectuer des semaines de 3 jours, ni d'atteindre les 39h hebdomadaires en 4 jours sur des vacances de 7h45 TTE.

- Une tendance à l'allongement des pauses : entre 30 minutes (non décomptées du TTE) et 1h45 décomptées du TTE. Ces temps de pause allongés se répercutent sur les amplitudes horaires. Les débordements sur les temps de pause risquent de s'accroître.
- Optimisation des vacances et mutualisation des moyens : les vacances sont redéfinies autour d'enchaînements qui mixent les éditions France 2 et France 3, notamment :
 - Enchaînement de Télématin + 12/13 (2 pers)
 - Enchaînement du 20h + Soir 3

4.3.4. INTENSIFICATION DU TRAVAIL, ALLONGEMENT DES PAUSES ET RISQUES DE DEBORDEMENTS

Les salariés ex-France 2, planifiés de manière récurrente sur des « dossiers » du 13H et du 20H observent que les dossiers correspondent de plus en plus à des formats longs (entre 4 et 5 minutes, parfois 5,30). Les heures de rush à traiter ont tendance à augmenter de manière significative (3h, 4h, voire 7h de rush), ce qui met en difficulté les monteurs dans leur travail au quotidien. Ils déclarent ne pas avoir temps de visionner les rush, d'écouter les interviews, les bandes sonores, de traiter l'ensemble des données. Soit de ne pas avoir les ressources pour faire face à l'accroissement des contraintes et produire un travail de qualité. La dégradation de la qualité du travail se cumule avec une forme d'intensification qui conduit à de nombreux débordements sur les temps de coupure.

« On a beaucoup d'heures de rush. Images et sons rapportés du tournage. Normalement il faudrait qu'on ait 1h30 maxi de rush pour un sujet de 2,30. Là on a des 3h, des 4h, des 7h. Donc on n'a pas le temps de les visionner. Vous imaginez le rythme que c'est ! On est épuisé. On a beau l'expliquer aux rédac chef et au responsable de service, les journalistes ne veulent rien entendre. Ca continue, ça continue. » (Salarié)

« Pour boucler ces dossiers, on est obligés de prendre sur notre pause déjeuner. On travaille en plus, et ce n'est pas rémunéré. On est obligés de manger un sandwich. On va très vite, on n'est pas payés pour le faire. Ces dossiers sont systématiquement donnés aux modulés. Les itinérants les font très peu. Donc on craque, on craque ! » (Salarié)

« C'est intenable. Moi j'ai lâché tout ce qui est qualité, ça n'existe plus au journal. Ils ne veulent plus en entendre parler. On ne produit plus de la qualité, on produit du flux. 5h de rush pour un dossier de 5 min, on ne peut plus produire de la qualité, puisqu'on n'a même plus le temps d'écouter les sonores. Les interviews on n'a même plus le temps de les écouter. On n'a pas toute possession de la matière, on ne peut pas aider, soutenir un journaliste vu qu'on a pas le temps de tout traiter. » (Salarié)

Actuellement, les salariés réalisant les dossiers France 2 travaillent sur des vacations 10h – 13h30 / 15h - 20h30 soit 9h TTE avec 1h30 de coupure. Dans le cadre du planning cible, les vacations sont réduites à 8h45 TTE et les pauses rallongées d'un quart d'heure. En conséquence, les débordements actuels risquent de se répéter, voire de s'aggraver, avec la mise en place du planning cible. Compte tenu des contraintes fortes qui pèsent actuellement sur les conditions de travail des monteurs, le sentiment d'urgence, de dépossession, de dégradation de la qualité et de perte de sens, la réduction du TTE journalier et l'allongement des temps de pause, même marginal, risque de produire une densification du temps de travail et de se traduire par des débordements plus importants encore. Etant donné que les dépassements ne sont pas comptabilisés et rémunérés comme tels – par un refus strict de la hiérarchie de reconnaître et de valider – le sentiment d'un déséquilibre entre les contributions et les rétributions du travail intensifié risque de s'accroître, dégradant par la même le rapport économique au travail.

4.3.5. L'ALLONGEMENT DES VACATIONS MATINALES

Aujourd'hui, les monteurs travaillent sur les vacations matinales sur la base du volontariat. Ils effectuent 3 journées de 5h à 13h15, où ils enchainent Télématin et le 13H, et 2 journées fixes dans la semaine où ils terminent après le Télématin. Leur temps de pause est compris dans leur temps de travail effectif, suite à des accords passés avec la hiérarchie. Cette intégration du temps de pause dans le TTE est perçue comme légitime par les salariés, qui y voient une compensation aux difficultés de leur travail, aux horaires atypiques.

Avec l'application de la nouvelle organisation, cette pause ne sera plus assimilée à du temps de travail effectif, et à ce titre, décompté du calcul TTE. Le décompte de ce temps de pause du calcul TTE permet de dégager 6h15 de temps de travail qui peut être redéployé. Dans le planning projet, les monteurs matinaliers effectuent la vacation suivante : 5h – 9h / 10h15 – 13h15. Ils enchainent le Télématin, puis le 13H ou le 12/13. Cet enchainement se répète 5 fois par semaine. L'organisation actuelle qui permet deux jours allégés est donc remise en cause. En plus du fait de devoir rester 5 jours par semaine jusqu'à 13h15 ou 12h45, les monteurs devront prendre en charge une édition nouvelle, celle du 12/13.

Lors de l'entretien, les salariés évoquent avec appréhension cet enchainement. Ils redoutent l'application du planning cible, qui aura un impact sur leur rythme de travail et sur le contenu de leur activité. Cette optimisation du montage matinal risque de générer davantage de fatigue, d'épuisement, de stress. Les salariés expriment aussi la crainte d'une dégradation de la qualité de leur travail : des enchainements de ce type ne peuvent permettre de maintenir une attention, une concentration et une efficacité optimale.

4.3.6. DES PREMIERS PAS FEBRILES VERS LA MUTUALISATION

L'enchaînement du 20H et du Grand Soir 3 sur une même vacation (16h – 00h) est issu d'une réorganisation récente, mise en place entre décembre 2013 et janvier 2014, qui constitue un premier pas vers la mutualisation des équipes de montage. Or, les salariés évoquent d'emblée les difficultés relatives aux horaires et au rythme de travail sur cette vacation mixte. En effet, le salarié monte de sujet du 20H entre 16h et 20h15 / 20h20. La disponibilité du salarié est requise jusqu'à la diffusion finale du sujet, car des modifications de dernière minute peuvent intervenir. Cette contrainte implique une immobilisation du salarié sur son poste. Par conséquent, l'intervalle de temps de repas est serré entre la fin du JT 20H et la reprise du montage pour le Grand Soir 3. Ce laps de temps varie en fonction de l'heure de fin du 20H, l'heure de diffusion du Grand Soir 3, et le contenu du montage à réaliser : la reprise s'effectue à 21h dans le cas d'un montage « sujet », et la contrainte temporelle est moins forte lorsqu'il s'agit d'un montage « off ». Ainsi, selon les salariés :

« La plupart du temps c'est trop serré, on n'a pas le temps d'aller diner. C'est un stress supplémentaire. La pause on en a besoin quand on a eu beaucoup de stress sur le JT. Ca nous permet de décompresser. » (Salarié)

Les premières tentatives de mutualisation s'opèrent sur des vacations dont le rythme est tendu, réduisant dans certains cas les temps de repas et générant un stress important pour les salariés.

4.3.7. DES ENCHAINEMENTS QUI REMETTENT EN CAUSE LA CONTINUITE DU TRAVAIL ET DE L'ORGANISATION

Le redécoupage des vacations France 3 supprime les journées de 12h TTE qui voient s'enchaîner les 3 éditions de la journée : 12/13, 19/20, Soir 3 ou Grand Soir 3. Cet enchaînement permet aux monteurs une continuité dans leur travail, et une continuité dans leur rapport professionnel avec les journalistes sur les 3 éditions. Les 3 éditions sont gérées par des rédacteurs et des journalistes différents, mais le monteur lui reste tout au long de la journée : il a une visibilité sur les sujets de la journée, sur les images à traiter, ce qui facilite son travail. Il joue également un rôle régulateur auprès des journalistes en assurant cette continuité. Dans l'organisation actuelle, la continuité sur les éditions apparaît comme un facteur positif à la fois pour le salarié dans l'exercice de activité (traitement des rush, agencement des séquences, visibilité sur les sujets, etc.) et pour l'organisation dans son ensemble.

De fait, l'organisation de travail cible risque de remettre en cause cette continuité qui constitue aujourd'hui un facteur de ressources pour les salariés.

5. Les changements relatifs aux salariés sédentaires en horaires de bureau : évolutions vers 35 heures, 37 heures ou 39 heures

Concernant l'organisation du temps de travail du personnel administratif, trois modalités sont projetées (nous reprenons ici uniquement les modalités concernant le cadre hebdomadaire – horaires constants) :

« 2.1.2.8. Organisation du travail sur un cadre hebdomadaire

Lorsque la Direction souhaite mettre en place une organisation du temps de travail à 7 heures sur 5 jours, celle-ci ne peut conduire à réduire ou supprimer le nombre de jour de RTT du salarié qui en disposait auparavant, sans son accord.

a) Activités dont les horaires de travail sont dits « horaires constants »

Lorsque l'activité est régulière, le travail est organisé selon des horaires réguliers se reproduisant chaque semaine et définis par l'employeur. Les horaires hebdomadaires de travail sont alors qualifiés « d'horaires constants ».

Pour les personnels dont l'activité est régulière, la durée du travail est appréciée sur une période hebdomadaire du lundi 0 heure au dimanche à 24 heures.

La durée hebdomadaire applicable est fixée :

- soit à 35 heures réparties sur 5 jours de 7 heures ou 4 jours de 8 heures 45 ;
- soit à 37 heures en contrepartie de l'attribution de 11 jours de RTT annuels ;
- soit à 39 heures en contrepartie de l'attribution de 22 jours de RTT annuels.

Les heures effectuées au-delà de la durée de travail hebdomadaire de référence (35, 37 ou 39 heures) constituent des heures supplémentaires.

Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés énoncés à l'article 2.1.5.6 (jours fériés) ne coïncide pas avec un samedi ou un dimanche (ou un jour de repos hebdomadaire) dans le cadre d'une organisation du travail répartie sur 5 jours, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est abaissé pour la semaine considérée de 7 heures pour chacun de ces jours fériés.

Les horaires collectifs sont portés à la connaissance des salariés par affichage au plus tard avant le vendredi à 17 heures précédant la semaine à venir, dans chaque service sur un tableau daté et signé par l'employeur. »⁴⁸

Compte tenu des conditions de réalisation de l'expertise nous n'avons pas pu rencontrer un échantillon qui couvre la diversité des situations actuelles qui seraient concernées par les modifications du temps de travail cible.

Aussi, l'analyse faite dans cette partie est élaborée à partir des situations rencontrées en entretiens, mais notamment à partir des informations et données qui nous ont été transmises dans le cadre de cette expertise :

- Base de données concernant toute la population sédentaire rentrant dans le périmètre de la Direction des Ressources Humaines de la Présidence, Secrétariat Général, Organisation, Ressources Humaines, Projet Entreprise, Communication externe.
- Différents courriels transmis par des salariés rencontrés en entretien émanant de leur hiérarchie concernant les nouvelles modalités

⁴⁸ Pages 86 et 87 de l'Accord collectif.

- Les questions remontées par les Délégués du personnel et les représentants du personnel au CHSCT (PV du 13 janvier notamment).

Traitement de la base de données

La base de données que nous avons examinée couvre l'ensemble des populations sédentaires rentrant dans le périmètre de la DRH de la Présidence, Secrétariat Général, Organisation, Ressources Humaines, Projet Entreprise, Communication externe et réparties sur 22 sites de France Télévisions dont les sites Malakoff, Issy Les Moulineaux, Vanves, etc. ainsi que les sites régionaux (Bordeaux, Nancy, Strasbourg, Dijon, etc., soit un total 1074 salariés. Seules les modalités des salariés appartenant au site Maison France Télévisions sont analysées dans cette partie, soit 867 salariés (dont 606 en horaire dit hebdomadaire constant).

La répartition de ces salariés est la suivante :

- France 2 : 309 salariés ;
- France 3 : 318 salariés ;
- France 4 : 8 salariés ;
- France 5 : 9 salariés ;
- FTVI : 2 salariés ;
- FTV SA : 188 salariés ;
- RFO : 33 salariés.

5.1. Concernant les salariés France 2

La quasi-totalité des salariés France 2 actuellement sur un cycle⁴⁹ de 35 heures hebdomadaires.

France 2	
Cycle de travail actuel (catégories mentionnées dans la base de données)	Nbre de salariés concernés
35H HEBDO 5 X 7	307
39H / Semaine	2
Total	309

Plusieurs rythmes de travail coexistent actuellement : certains salariés alternent une semaine de 5 jours et une semaine de 4 jours (environ 51 salariés), pour certains d'autres le cycle est caractérisé par des horaires réduits ou variables (environ 23), pour d'autres ils sont sur une semaine de travail à 37 heures avec 11,5 RTT, etc. Se rajoutent à cela les spécificités relatives aux salariés à temps partiel (19 salariés parmi les 309, soit 6%)

⁴⁹ « Le cycle de travail correspond à l'organisation théorique de l'activité d'un salarié. Il est constitué d'une succession de modèles journaliers (alternance de jours travaillés et de jours de repos). Il permet ainsi de connaître au jour le jour le temps de travail théorique des salariés. Les cycles de travail peuvent avoir une périodicité hebdomadaire, pluri-hebdomadaire ou annuelle. »

Aussi, nous retrouvons des spécificités qui concernent plusieurs salariés. La base de données renseigne presque au cas par cas les spécificités relatives au rythme de travail de certains salariés (cf. figure ci-dessous), mentionne ceux qui ont déjà exprimés certains souhaits, ceux qui disposent de régimes spéciaux (annualisation, variabilité, modulation, maladie longue durée, etc.) Des « *précisions* » sont ainsi mentionnées pour 84 salariés soit, 27% du nombre total des salariés. Cette variabilité renvoie à la complexité afférente aux conditions de la mise en place des modalités cibles. Ces modalités sont certes en nombre de trois, mais les spécificités actuelles des rythmes de travail des différents salariés sont très variées. Aussi, une application massive et générique engendrera plusieurs difficultés car en fonction des spécifiés actuelles, les conséquences seront variées. Afin de ne pas dégrader les conditions de travail actuelle de ces salariés une attention particulière sera nécessaire afin aux différents cas de figures pouvant exister actuellement au sein des différents services quelque soit leur appartenance (France 2, France3, France4, etc...)

Rechercher

- (Sélectionner tout)
- 33h36 sur 3 ou 4 ou 5 j (du lundi au dimanche - jour et nuit) - chngt de planning apres passage CHSCT
- 34h sur 5 jours (du lundi au dimanche) - 6h48 / jour
- 35h sur 4 jour (du lundi au dimanche) - 8h45 / jour
- 37h sur 5 jours (du lundi au vendredi) - 7h24 / jour - horaire de début de journée varie
- a repris à temps plein
- à repris à temps plein sur 37h
- Alternance semaine de 5 jours et 4 jours
- Alternance semaine de 5 jours et 4 jours (JNT Vend)
- détaché au CE dc meme horaire que CE
- est déjà à 39h
- est en ligue maladie - tmps de travail sera défini à son retour - en attendant ne pas attribuer de RTT
- est sur 35h sur 4 jours (ne travaille pas le mercredi - 9h à 18h45 - avec une pause repas de 13h à 14h) - sera à 39h apres passage CHSCT
- le forfait ne lui sera pas proposé
- mi temps therapeutique - devrait reprendre à tmps plein
- mi temps therapeutique (ne travaille pas l'apres midi) : 17,5h / semaine - 8h 11h30
- mi temps therapeutique à 70% (du lundi au vendredi de 9h à 14h54 - avec une pause repas de 13h à 14h)
- ne travaille pas le mercredi (modelisation à preciser)
- ok pr modifier son temps de travail
- ok pr modifier son temps de travail (déjà fait par déro)
- ok pr modifier son tmps de travail
- ok pr modifier son tmps de travail - exception car ne peut pas etre en brigade car TH
- reprend à tmps plein 35h sur 5 j
- Semaine de 4 jours à 8h45 (JNT Lun))
- Semaine de 4 jours à 8h45 (JNT Mer)
- Semaine de 4 jours à 8h45 (JNT Merc)
- Semaine de 4 jours à 8h45 (JNT Vend)
- Semaine de 4 jours à 8h45 JNT Vend
- souhaite rester à 35h sur 5 j
- souhaite rester à 37h
- souhaite rester a 37h ms cible du serv est 39h pr les cadres - 37h sur 4 jour (du lundi au dimanche)
- TEMPS PARTIEL : 21 HEURES : JNT L Mar
- TEMPS PARTIEL : 24,5 HEURES/JNT Mar V
- TEMPS PARTIEL : JNT MERC
- TEMPS PARTIEL : JNT MERC VEND: 24,5
- TEMPS PARTIEL RTT : JNT Mer et Vend Apm
- TEMPS PARTIEL RTT : JNT Merc
- travaille 5j/7 (du lundi au samedi) - 7h24 / jour - en principe du lundi au vendredi ms peut parfois travailler le samedi en échange d'un autre jour
- travaille une semaine 25h sur 5j puis une semaine 20h sur 4j (pas le vendredi) - de 9h à 15h - avec une pause repas de 13h à 14h

Concernant la durée de travail cible, même si nous retrouvons deux tendances notables : une durée de travail hebdomadaire de 39 heures pour plus de 50% des salariés concernés ; et le Forfait jour pour 17% des salariés, comme nous pouvons l'observer sur le tableau ci-dessous, plusieurs durées de temps de travail cible (en fonctions des spécificités des régimes actuels de certains salariés : temps partiel, horaire réduit, horaire variable, etc.), sont prévues. La durée de travail cible des 309 salariés concernés est la suivante :

Durée du travail cible pour les salariés en cycle de 35 hebdo. (catégories mentionnées dans la base de données)	Nbre de salariés concernés	
24,5 H/S	2	1%
28 H/S	6	2%
30 H/S sans RTT	3	1%
32 H/S	1	0%
33,6 H/S sans RTT	12	4%
34 H/S sans RTT	6	2%
35 H/S	16	5%
37 H/S	41	13%
39 H/S	159	52%
Forfait jours	51	17%
"Forfait tout horaire"	1	0%
"temps partiel"	4	1%
"Vide"	5	2%
Total	307	100%

Durée du travail cible pour les salariés en cycle de 39 hebdo. (catégories mentionnées dans la base de données)	Nbre de salariés concernés
39 H/S	2

Certaines durées de travail cibles rentrent dans ce que la DRH appelle le « catalogue », d'autres ne rentrent pas dans ce « catalogue ». Le « catalogue » constitue un modèle d'horaires hebdomadaires de 39 heures qui peuvent être aménagés du lundi au vendredi selon plusieurs tranches horaires. En voici un exemple :

LV - 39h00 - 08:30/17:18	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
Début vacation 1	8:30	8:30	8:30	8:30	8:30	0:00	0:00
Fin vacation 1	11:30	11:30	11:30	11:30	11:30	0:00	0:00
Début vacation 2	12:30	12:30	12:30	12:30	12:30	0:00	0:00
Fin vacation 2	17:18	17:18	17:18	17:18	17:18	0:00	0:00
Théorique	7:48	7:48	7:48	7:48	7:48	0:00	0:00
Théorique de la semaine	39:00						

Plusieurs possibilités d'aménagement de la durée hebdomadaire sont prévues :

- Pour une durée théorique de 39h :
 - LV - 39h00 - 08:30/17:18
 - LV - 39h00 - 09:00/17:48 (pause entre 12h – 13h)
 - LV - 39h00 - 09:30/18:18
 - LV - 39h00 - 09:00/18:18 (pause entre 12h30 – 14h)
- Pour la semaine de 37h
 - LV - 37h00 - 08:30/16:54
 - LV - 37h00 - 09:00/17:24 (pause entre 12h – 13h)
 - LV - 37h00 - 09:30/17:54
 - LV - 37h00 - 09:00/17:54 (pause entre 12h30 – 14h)
- Pour la semaine de 35h
 - LV - 35h00 - 08:30/16:30
 - LV - 35h00 - 09:00/17:00 (pause entre 12h – 13)
 - LV - 35h00 - 09:30/17:30
 - LV - 35h00 - 09:00/17:30 (pause entre 12h30 – 14h)
- Pour le forfait jour
 - La catalogue ne prévoit pas les horaires journaliers (début / fin / pause), mais uniquement le nombre de jours travaillés par semaine 5 jours / semaine.

Aussi, la base de donnée précise le nombre de salariés dont le « cycle de travail issu du catalogue » ceux pour lesquels le cycle de travail "à créer". En voici les proportions :

	Nbre de salariés concernés	
Cycle du travail issu du "catalogue"	137	44%
"Vides" = non renseigné dans la base de données	172	
Total	309	

	Nbre de salariés concernés	
Cycle de travail "à créer"	160	52%
"Vides" = non renseigné dans la base de données	149	
Total	309	

Les cycles à créer représentent concernent 50% de la population totale de France2 (309 salariés sédentaires en horaire hebdomadaire). Cette proportion reflète la part importante de la diversité des situations actuelles pour lesquelles le régime cible « standard » nécessite des adaptations. Il appartient à la direction de préciser aux représentants du personnel au CHSCT, qui sont les salariés et secteurs concernés par ces cycles à créer, quelles sont ces spécificités, quel est leur rythme de travail actuel ainsi que les conditions de mise en place des régimes cibles et leurs incidences sur les conditions de travail des salariés concernés.

5.2. Concernant les salariés France 3

La quasi-totalité des salariés France 3 sont actuellement sur un cycle de 39 heures hebdomadaires (80% des 318 salariés sédentaires en horaire hebdomadaire).

France 3		
Cycle de travail actuel (catégories mentionnées dans la base de données)	Nbre de salariés concernés	
35H HEBDO (sur 4 jours ou sur 5 jours)	22	
39H / Semaine	254	80%
40 H/S	7	journalistes
Temps partiel, réduit 35/39	34	temps partiel réduit ⁵⁰
Horaire constant, temps partiel réduit sur l'année	1	
Total	318	

De la même manière pour les salariés de France2, plusieurs rythmes de travail existent : certains salariés réalisent leur cycle sur 4 ou 4,5 jours par semaine, d'autres sur 5 jours par semaine, d'autre rentrent dans la catégorie « *non référé à un horaire collectif* » (70 salariés), d'autres dans la catégorie « *Horaire constant réduction annuelle* » (179 salariés), horaire réduit, horaire variable, etc. Se rajoutent à cela les spécificités relatives aux salariés à temps partiel (31 salariés parmi les 318, soit 10% environ)

Là encore, nous retrouvons des spécificités pour plusieurs salariés. Des « précisions » sont ainsi mentionnées pour 47 salariés soit, 15% du nombre total des 318 salariés.

Rechercher 🔍

- (Sélectionner tout)
- 34h sur 5 jours (du lundi au dimanche) - 6h48 / jour
- 39 H sur 4 jours
- a été à mi temps thérapeutique ms a repris a 100%
- détaché auprès des IRP
- Horaire constant 35h sur 4 jours : JNT Lundi
- Horaire constant 35h sur 4 jours : JNT Vendredi
- mi temps thérapeutique (travaille le lundi, le mercredi et le vendredi) : 17,5h / semaine
- mi temps thérapeutique à 80% (ne travaille pas le mercredi)
- ne travaille pas le mercredi (mjv 9h30-17h30=28h - avec une pause repas de 13h à 14h)
- ne travaille pas le mercredi (modélisation à préciser)
- ne travaille pas le vendredi
- ne travaille pas le vendredi (modélisation à préciser)
- ok pr modifier son temps de travail
- Semaine de 4 jours à 8h45 (JNT Mer)
- Semaine de 4 jours à 8h45 (JNT Merc)
- Semaine de 4 jours à 8h45 (JNT Vend)
- sera soit cadre dirigeant soit au forfait jour : en attente de la transp
- souhaite rester à 35h sur 5 j
- souhaite rester a 39h ms cble du serv est 37h
- souhaite rester a 39h ms cble du serv est 37h - travaille 5j/7 (du lundi au samedi) - 7h24 / jour - en principe du lundi au vendredi ms peut parfois travailler le samedi en échange d'un autre jour
- TEMPS PARTIEL THERAP
- TEMPS PARTIEL
- TEMPS PARTIEL : 21 HEURES : JNT JV
- TEMPS PARTIEL : 21 HEURES : JNT L Mar
- TEMPS PARTIEL : JNT MERC
- TEMPS PARTIEL : JNT VEND
- TEMPS PARTIEL 17,5 HEURES : JNT L-MERC-Vapm
- TEMPS PARTIEL RTT : JNT MERC
- TEMPS PARTIEL RTT : JNT MERC
- (Vides)

⁵⁰ Les horaires réduits concernent les métiers à caractère pénible (travail posté ou continu)

Concernant la durée de travail cible, même si nous retrouvons deux tendances notables : une durée de travail hebdomadaire de 39 heures pour 57% des salariés concernés ; le Forfait jour pour 25% des salariés concernés, comme nous pouvons l'observer sur le tableau ci-dessous, plusieurs durées de temps de travail cible (en fonctions des spécificités des régimes actuels de certains salariés : temps partiel, horaire réduit, horaire variable, etc.), sont prévues en plus des deux tendances précédentes. La durée de travail cible des 318 salariés concernés est la suivante :

Durée du travail cible. (catégories mentionnées dans la base de données)	Nbre de salariés concernés	
17,5 H/S	2	1%
21 H/S	2	1%
28 H/S	11	3%
30 H/S	1	0%
32 H/S	3	1%
34 H/S sans RTT	4	1%
35 H/S	13	4%
37 H/S	1	0%
39 H/S	180	57%
Forfait jours	78	25%
"Forfait tou horaire"	7	2%
"temps partiel"	7	2%
"Vide"	9	3%
Total	318	100%

La base de donnée précise le nombre de salariés dont le « cycle de travail issu du catalogue » ceux pour lesquels le cycle de travail "à créer". En voici les proportions :

	Nbre de salariés concernés	
Cycle du travail issu du "catalogue"	163	51%
"Vides" = non renseigné dans la base de données	155	
Total	318	

	Nbre de salariés concernés	
Cycle de travail "à créer"	132	42%
"Vides" = non renseigné dans la base de données	186	
Total	318	

Là encore la part des salariés concernés par les cycles de travail à créer est importante (42% des 318 salariés).

Là encore, il appartient à la direction de préciser aux représentants du personnel au CHSCT, qui sont les salariés et secteurs concernés par ces cycles à créer, quelles sont ces spécificités, quel est leur rythme de travail actuel ainsi que les conditions de mise en place des régimes cibles et leurs incidences sur les conditions de travail des salariés concernés.

Ces compléments d'information sont nécessaires, d'autant qu'il a été porté à notre connaissance que des traitements au cas par cas s'opèrent dans certains différents services. Par exemple, au service de Comptabilité, selon les informations transmises sont les suivantes :

- Les salariés se sont vus proposer une organisation en 39 H, cette proposition serait basée sur les souhaits de ces derniers.
- Les horaires seraient les suivants, au choix des salariés : 8 H 30 - 17 H 30, 9 H 00 - 18 H 00, 9 H 30 - 18 H 30, avec la possibilité de partir une heure plus tôt à un jour de leur convenance identique chaque semaine.
- Ceux ou celles qui désirent rester en 35 ou 37 H le pourraient.
- Sur la soixantaine de salariés du service il resterait à résoudre la situation de 3 salariés de l'ex RFO qui sont depuis longtemps en 35 H sur 4 jours. Cet horaire les amène à venir à 7 H 30, horaire auquel car les logiciels comptabilité ne seraient pas encore accessibles. Une solution serait de leur proposer une semaine de 39 H avec temps partiel, c'est-à-dire un 4/5^{ème}. Néanmoins, cette évolution n'aurait-elle pas des impacts sur leur rémunération ?

Comme expliqué précédemment, compte tenu de la diversité importante des situations actuelles (du point de vue des rythmes de travail et des aménagements actuels), l'échantillon des salariés rencontré dans le cadre de cette expertise ne couvre pas l'ensemble des cas de figure.

5.3. Synthèse des problématiques identifiées

A travers l'analyse des informations recueillies les principales problématiques identifiées sont les suivantes :

- Le cas des salariés actuellement en 35 heures organisés sur un nombre de jours inférieur à 5 jours (4 jours ou 4,5 jour par semaine) et qui souhaitent conserver ce rythme de travail malgré les consignes prescrites par leur hiérarchie. En effet, il a été porté à notre connaissance que dès le mois de novembre 2013, la hiérarchie de certains services a informé les salariés de son périmètre que le temps de travail passera dès le 1^{er} janvier 2014 à 39 heures par semaine avec 22 jours de RTT. En voici un exemple qui nous a été transféré : « *Comme cela a été évoqué par [...] lors de notre dernière réunion de service, le temps de travail des collaborateurs de la Direction [...] sera harmonisé au 1er janvier 2014. Le Comité de Direction DGAPMA vient de définir un horaire commun pour l'ensemble des collaborateurs de la direction. Le temps de travail passera donc à **39 heures hebdomadaires avec 22 jours de RTT** à compter du 1er janvier 2014. Je vous remercie de me faire part de vos remarques par retour de mail dans les meilleurs délais.* »⁵¹

Les salariés ayant opté, à l'époque du passage aux 35 heures et sur la base des possibilités qui leur ont été présentées par leur direction, pour un rythme de travail conciliant avec leurs conditions de vie hors travail (soit pour des raisons familiales, pour des raisons d'éloignement - temps important de trajet domicile – lieu de travail), etc. verraient donc leur organisation du travail modifiée. A France 2, sur les 307 salariés qui sont sur un cycle de 35 heures hebdomadaires, le nombre de salariés qui alternent des

⁵¹ Mail envoyé par la hiérarchie d'un service le 17/11/2013.

semaine de 5 jours et une semaine de 4 jours, ceux qui travaillent sur une semaine de 4 jours, et ceux qui travaillent sur une semaine 4,5 jours représentent 70 personnes, soit 23% des salariés actuellement sur 35 heures / semaine. A France 3 ils seraient 7 parmi les 318. Selon les informations que nous avons recueillies auprès des représentants de la Direction des ressources humaines, cette problématique a été identifiée. Les critères d'arbitrage face à ces situations sont de deux sortes : les besoins organisationnels d'une activité au sein d'un service et l'égalité de traitement pour les salariés faisant partie d'un même service et de la même activité. Pour exemple, dans le cas où une personne réalise ses 35 heures sur 4 jours alors que ses collègues réalisent leur 35 heures sur 5 jours, pour un traitement équitable, selon la DRH, cette personne devra accepter le même rythme de travail que l'ensemble des autres salariés du service. Par ailleurs, la DRH nous précise que certains salariés se seraient plaints de ce manque d'équité dans le traitement. Aussi, la consigne qui aurait été donnée par la DRH est que tout changement doit être justifié sur des critères de l'activité de travail. Pour les fonctions tenues par une seule personne et non pas par toute une équipe, le changement de rythme de travail ne serait pas obligatoire pour cette personne, nous indique la DRH. Un traitement au cas par cas sera réalisé afin de tenir compte des spécificités de chacune des situations remontées par les managers ou les salariés eux-mêmes. Par ailleurs, nous avons recueillis également auprès de ces interlocuteurs que ces salariés concernés par la modification du cycle hebdomadaire de travail (passage aux 35, 37 ou 39 heures) seraient concernés par la signature d'un avenant à leur contrat de travail. Dans le cas où le salarié refuserait de signer son avenant, est-ce un motif de licenciement ? il appartient à la direction de préciser les modalités relatives à la non signature de l'avenant.

- Les informations transmises par certains responsables de services et relatives aux nouveaux horaires de prise, de pause et de fin de service ont suscité de fortes inquiétudes chez les salariés. Selon les entretiens que nous avons réalisés, les causes explicatives de ces inquiétudes sont les suivantes :
 - Des régulations actuelles entre les salariés eux-mêmes et entre les salariés et leur encadrement permettent une adaptation de leur temps de travail et de leur présence dans l'entreprise à la charge de travail qui leur est soumise. Au sein d'un même service, pour une même activité il était admis qu'un tel pouvait arriver très tôt le matin et rentrer plus tôt le soir car ses contraintes familiales, notamment, exigent ce rythme. A la réception des nouvelles consignes les salariés dans ce cas de figure se voient « imposés » des horaires qui ne répondent pas à leurs contraintes hors travail et s'interrogent ainsi sur les possibilités de conciliation ou de concertation, sur la marge de manœuvre qui leur est donnée pour continuer à fonctionner comme actuellement.
 - Les modalités de suivi du temps de travail actuelles ne se caractérisent pas par une pratique managériale de contrôle stricte. La transmission des horaires projetés laisse supposer que ces pratiques risquent d'évoluer par une traçabilité renforcée des horaires de prise de service, des pauses repas et de fin de service. D'autant que pour certains secteurs, selon les salariés rencontrés, il n'existerait pas de suivi « officiel des horaires ». Nous avons observé que même si les salariés ne sont pas contractuellement au forfait jour, ils avaient des pratiques similaires dans le sens où ils respectent les horaires de fonctionnement des services, pouvaient rester tard ou venir plus tôt selon les besoins de l'activité, et de la même manière, s'ils avaient un rendez-vous médical par exemple ils pouvaient quitter le service plus tôt, comme l'exprime ce salarié :

« Quand certains soirs j'ai eu besoin de partir plus tôt comme tout le monde parce que j'avais un RDV médical ils m'ont laissé partir. Donc ça me paraît légitime, c'est un prétexte pour un rendu. C'est une façon de bien travailler en harmonie. Voilà. »

L'instauration des modalités cibles risquent de modifier considérablement les pratiques actuelles en terme de suivi du temps de travail qui évolueraient vers des pratiques de contrôle plus stricte et donc rigidifierait le fonctionnement actuel des services. Pour information, les modalités de déclaration et suivi des horaires de travail telles que transmises par la Direction sont les suivantes :

Modalités de déclaration et suivi des horaires de travail	
Présidence, Secrétariat Générale, Organisation RH Projet entreprise, Communication externe	* personnels à horaires constants : réception par les gestionnaires d'activité de la part des opérationnels, des seuls EVS sous forme papier * personnels planifiés (énergie clim et standard) : transmission, sous forme papier, par les gestionnaires d'activité de la part des opérationnels, chaque semaine, d'un document papier reprenant le réalisé.
Direction des Reportages et Moyens de l'Information	Les salariés font un auto déclaratif qui est ensuite transmis pour validation à leur hiérarchie, puis à la GTA pour mise en paie. En cas de dépassement de l'horaire prévisionnel, ils doivent demander l'accord de leur hiérarchie qui autorise ou non ce dépassement.
Information, Programmes, Sports et France 4	* à la rédaction : les salariés font un auto déclaratif qui est ensuite transmis pour validation à leur hiérarchie, puis à la GTA pour mise en paie. En cas de dépassement de l'horaire prévisionnel, ils doivent demander EN AMONT l'accord de leur hiérarchie qui autorise ou non ce dépassement. * à la rédaction multimedia : les rédacteurs travaillent en horaires postés au desk, les heures supplémentaires n'existent pas. Il n'y a que pendant la couverture des grands évènements que le nombre d'heures travaillées par les envoyés spéciaux peut dépasser -- parfois très largement -- les horaires habituels du desk. Cette situation est très minoritaire en volume (3 ou 4 évènements par an, concernant un ou deux journalistes à chaque fois) et n'a pas posé de problème jusqu'à présent, ni suscité de demande de rémunération complémentaire.
Développement Numérique, Stratégie / Actions Edu. / France 2 / France 5	Concernant France 2, les seules déclarations des horaires de travail qui sont faites concernent les demandes d'heures supplémentaires (principalement pour des assistantes), qui sont visées par la hiérarchie avant transmission pour passage en paye.
Fabrication Technologies	Les horaires sont validés par les chefs de service et/ou les chargés de production en fonction des opérations avant passage en paye.

- Concernant l'évolution du nombre de jours de RTT. La situation actuelle selon la base de données est la suivante :

Nbre jours de RTT actuellement RTT selon la base de données			
France 3			
Nombre de jours	Nombre de salariés	Hypothèse 37h = 11RTT	Hypothèse 39 h = 22 RTT
0	49	11	22
20	70	-9	2
23	188	-12	-1
24	11	-13	-2
Total	318		
France 2			
Nombre de jours	Nombre de salariés	Hypothèse 37h = 11RTT	Hypothèse 39 h = 22 RTT
0	115	11	22
11,5	97	-0,5	10,5
19	2	-8	3
22	94	-11	0
"#N/A" (Longue maladie)	1		
Total	309		

Selon l'accord collectif, il est précisé que « Lorsque la Direction souhaite mettre en place une organisation du temps de travail à 7 heures sur 5 jours, celle-ci ne peut conduire à réduire ou supprimer le nombre de jour de RTT du salarié qui en disposait auparavant, sans son accord. » : qu'en est-il des salariés qui conserveraient leur rythme de travail sur 4 jours ou 4,5 jours ? Le nombre de RTT resterait similaire à aujourd'hui ? Dans le cas inverse, ils risqueraient de perdre un nombre important de jours de RTT (cf. tableau ci-dessous, en cas de passage de 37 heures ou de 39 heures).

Par ailleurs, à travers l'examen des durées de travail cible mentionnées dans la base de données, nous constatons comme présenté dans le tableau ci-dessous que des salariés France 3 notamment risquent de perdre 23 jours de RTT dont ils disposent actuellement. Il s'agit de l'équipe « Standard ».

San RTT selon la durée de travail cible selon la base de données			
France 3		France 2	
Durée de travail cible	Nombre de salariés	Durée de travail cible	Nombre de salariés
34h/semaine	4 (Equipe Standard) Actuellement font partie des salariés ayant 23 jours de RTT	30 h/ semaine 33,6 h/ semaine 34 h / semaine	21 Ces salariés ne disposent pas de RTT actuellement

6. Synthèse des risques professionnels prévisibles

6.1. Un contexte conflictuel et litigieux

L'organisation des modalités de temps travail projetées a suscité des nombreux cas conflictuels voire litigieux : dans plusieurs secteurs des salariés ont signé des motions pour contester les modalités qui leur ont été proposées, d'autres ont eu recours à des grèves, d'autres salariés ont sollicité les représentants du personnel afin de présenter leur situation en instance CHSCT, et les plus notables sont les salariés de la fabrication siège qui ont effectué 18 jours de grève consécutifs et suivi par la quasi-totalité du secteur fabrication et SMO et ce dès le mois de mai 2013. 82 salariés ont assigné l'entreprise pour deux motifs principaux :

- Un risque de travail dissimulé.
- Un risque de discrimination.

Le premier concerne les « pauses indemnisées » qui, comme nous l'avons présenté dans notre diagnostic posent en effet un certain nombre de questionnement quant à la licéité de cette modalité et la manière dont elle a été formulée dans l'accord collectif ; le second porte sur la différence de traitement pour un même secteur et donc les mêmes métiers du secteur fabrication siège et leurs homologues dans les autres sites de France Télévisions.

Le recours à la justice ne concerne pas uniquement le secteur de la fabrication siège. D'autres salariés rencontrés dans le cadre de cette expertise nous ont informés qu'ils se sont rapprochés d'un avocat afin d'examiner leur situation.

Se rajoutent à ces conflits collectifs un nombre très importants des salariés qui ont refusé de signer l'avancement de leur transposition. Le nombre de ces refus pour toute l'entreprise seraient de 2000 salariés selon la DRH, et de 4000 selon les organisations syndicales.

Fort est de constater que le rapport des salariés à leur entreprise est actuellement très dégradé.

Ces conflits ont donné lieu dans certains cas à des solutions concertées entre les salariés et leur hiérarchie. Aussi de nombreux cas ont traité de façon isolée sous forme de « négociation » afin de trouver des modalités adaptées aux contestations des salariés et les objectifs de la Direction. Tel est le cas par exemple chez les scriptes, les services de fabrication participant à l'exploitation des régies pour les JT de France 2 (sous décision de la direction de l'information), la vidéo mobile, la comptabilité, les équipes légères, les menteurs, etc. soit une multitude de cas de figures qui interroge au final la degré de stabilité des organisations cibles, le mode leur conduite et la validité des objectifs initiaux affichés par la Direction. En effet, l'un des enjeux stratégiques des nouvelles organisations des modalités de temps de travail est l'homogénéisation des différences actuelles afin poursuivre à travers une marche importante la mise en place de l'entreprise. Néanmoins, lorsque nous examinons les différents cas traités de façon isolés nous constatons que bien souvent la solution retenu ne rentre pas forcément dans le cadre de cet objectif visé qui dans certains cas deviendrait obsolète car des différences notables continueront à exister : y compris du point de vue du temps de travail et de rémunération. Il s'agit là des conséquences relatives à la conduite de projet du point de vue général et de sa déclinaison pour les différents services plus particulièrement.

En plus de ces conflits collectifs, nous avons constaté que la tendance de la majorité des salariés rencontrés interroge les objectifs des changements qui leur sont proposés et une majorité importante également des salariés rencontrés n'adhèrent pas du tout à la nature de ces changements à cause de leurs conséquences soit sur leur vie hors le travail, soit sur leurs conditions de travail, ou sur l'organisation future de leur activité.

6.2. Une problématique structurelle : l'intensification du travail

Nous avons montré à travers les différentes analyses des différents métiers que la tendance principale qui caractérise les organisations cibles du temps de travail est la réduction du temps de travail effectif et l'introduction de coupures / pause de durées plus importantes, pour une même charge dans la majorité des cas examinés. Le cumul de ces facteurs générera forcément une intensification et une densification du travail pour les salariés concernés. En effet, la logique « d'optimisation » des plannings risquent de générer un travail qui sera masqué et invisible que les salariés continueront de faire pour des nécessités de service, des exigences de leur activité de travail réel, des exigences de qualité. Bien souvent les salariés se sont interrogés sur la connaissance qu'ont les acteurs projet de leur activité de travail réel. A travers les incohérences observées entre la planification projetée et les nécessités de production, fort est de constater qu'un travail préalable à l'analyse des contenus de travail aurait été nécessaire dans le cadre de la conception des nouvelles modalités. C'est d'ailleurs le cas pour certains métiers pour lesquels la direction a décidé de mener des études sur les contenus de postes afin d'adapter les organisations cibles. Ces études ont été décidées a posteriori et moins en amont de la conception de certaines organisations cibles, ce qui est moins favorable pour la prévention des risques professionnels pour les salariés.

L'analyse de l'activité de travail dans le cadre de la conception des organisations cibles aurait également permis d'identifier les caractéristiques actuelles de chacune des unités de travail avant sa planification sur un même tableau qu'une autre unité de travail de même nature. Il s'agit ici de l'objectif de mutualisation qui est interrogé. La planification de deux équipes sur un même planning ne garantit pas un fonctionnement cible d'une même équipe. Tels est le cas pour la quasi-totalité des métiers de fabrication. L'interopérabilité entre les équipes de France 2 et les équipes de France 3 planifiées sur un même planning posent plusieurs questions en termes de mutualisation. Les différences techniques et technologiques qui caractérisent certains services, ainsi que les modalités organisationnelles non pas en terme de temps de travail mais en terme de répartition de travail, de sa coordination, des pratiques professionnels des uns et des autres, des spécificités des différentes émissions, et JT, les spécificités de fonctionnement du travail collectifs au sein de chacune des équipes, etc. sont d'autant de variables et de conditions nécessaires au « travailler ensemble ». Dans le cas où ces conditions ne sont pas réunies, les salariés qui seraient affectés sur une activité de l'autre chaîne pourrait être mis en difficulté mais aussi mettre en difficulté le reste de l'équipe. Ce risque est basé sur des situations déjà connues et remontées par les salariés à travers les retours d'expériences qu'ils ont des remplacements ponctuels qui ont lieu actuellement entre les équipes de France 2 et les équipes de France 3. L'ensemble de ces éléments représente des causes probables à la vulnérabilité de l'organisation du travail : exposition plus probables aux incidents techniques.

6.3. Un risque de dégradation, voire d'aggravation de la santé individuelle et collective

Les éléments de diagnostic posés précédemment laissent apparaître un risque de dégradation de la santé mentale et physique des salariés concernés. Le contexte actuel selon les différentes informations qui nous ont été remontées de la part des salariés ou des représentants du personnel témoignent d'une montée d'expression collective d'alerte sur la dégradation de la santé sociale, notamment, de l'entreprise : les rapports sociaux entre les salariés eux même, les rapports sociaux entre les salariés et leur hiérarchie, le rapport à l'entreprise de plus en plus défavorable, la perte de vision commune et global pour un même projet d'entreprise.. Cette montée s'exprime parfois à travers des situations de violences verbales voire physiques dans certaines situations.

L'analyse de l'absentéisme montre que de manière générale, on constate une dégradation des indicateurs moyens entre 2012 et 2013, ainsi qu'une dégradation de ces mêmes indicateurs dans la plupart des secteurs et services. Le taux d'absentéisme Siège passe ainsi de 3,81% en 2012 à 4,11% en 2013. La gravité des absences passe de 13,9 en 2012 à 15,0 en 2013. Le nombre d'absences passe de 3102 en 2012 à 3346 en 2013. La fréquence des absences de 0,8 à 0,9. Le nombre de personnes concernées passe de 1685 à 1762. Le taux de « toujours présent » chute de 59,3% à 55,5%.

France 3, qui présentait en 2012 un taux d'absentéisme sensiblement inférieur à celui de France 2 (- 1,7) perd son avantage en 2013. Au regard de la gravité des absences, le rapport entre France 2 et France 3 s'inverse quasiment de 2012 à 2013. De la même manière, France 3 perd son avantage en 2013 relativement au taux de « toujours présent », puisque son taux chute tandis que celui de France 2 s'améliore.

Les taux de France 5 sont relativement stables. Ceux de France 4 se dégradent, mais restent très inférieurs à la moyenne Siège.

D'un secteur et service à l'autre, on constate de grandes disparités dans les indicateurs. D'après les chiffres analysés ci-dessus, il apparaît que les secteurs les plus tendus sont :

- la Production Moyen des antennes,
- l'Orga RH et Com interne,
- la Présidence,
- l'information régionale,
- la Rédaction Outre Mer 1^{ère} et France Ô,
- les Reportages et Moyens de l'information,
- le Secrétariat Général.

Parmi ces secteurs, où le taux d'absentéisme est sensiblement plus élevé que la moyenne Siège, on constate une nette dégradation des indicateurs à la Présidence, à l'information régionale, aux Moyens des antennes, ainsi qu'aux reportages et moyens de l'information.

Ces derniers résultats confirment les analyses que nous avons menées sur la base de nos entretiens et observations. L'information régionale, les Moyens des antennes, ainsi que les reportages et moyens de l'information ont été encore particulièrement touchés par la réduction des moyens qui leur sont alloués ainsi que par les réformes visant à préparer la mise en œuvre du nouvel accord d'entreprise.

L'Orga Rh et la com interne, le secrétariat général et la Présidence ont dû s'atteler au considérable chantier de la reconstruction préparant l'arrivée du nouvel accord d'entreprise.

La dégradation des indicateurs de France 3 peut être interprétée, au moins en partie, sur la base de nos entretiens et observations, comme le symptôme du malaise et de l'anxiété des salariés de cette chaîne face à la perspective de la dégradation de leurs conditions de travail et de l'équilibre acquis entre leur vie professionnelle et leur vie privée, compte tenu des transformations en cours.

L'analyse des rapports annuels de la médecine du travail révèle également un nombre considérable de problématiques relatives à la santé des salariés et leurs conditions du travail. En voici quelques extraits :

- *« Une attention particulière doit être portée sur le travail de nuit ou débutant très tôt le matin. En effet quand les salariés tolèrent moins bien ces horaires particuliers il est très difficile de les réaffecter de jour pour des raisons financières et d'organisation de leur vie personnelle. Il me semblerait intéressant de réfléchir pour les nouveaux entrants à un temps limité sur ces horaires. Le travail de nuit est d'ailleurs classé comme cancérigène*

probable (catégorie 2A) par le CIRC pour le cancer du sein, sans dépistage spécifique recommandé néanmoins. »

- « Populations support : Ce sont les populations qui ont le plus souffert de la réorganisation de 2010 avec des changements d'organisation, de tâches, d'outils, de collègues, devant faire face à une forte charge de travail amplifiée par des outils pas encore opérationnels. Leur situation s'est encore compliquée en fin d'année par les non remplacements en cas d'absence.

Certains secteurs sont particulièrement à surveiller : gestion paie, projets informatiques.

Le management intermédiaire est en difficulté du fait d'un manque de clarté dans les objectifs qu'il doit transmettre, d'autant que ces objectifs peuvent changer, et d'un soutien jugé insuffisant. Les RH qui devraient pouvoir jouer ce rôle de soutien souffrent eux-mêmes des mêmes maux.

Enfin, nous avons réalisé une petite enquête sur 2 mois après la rentrée portant sur certains indicateurs relevés pendant les visites périodiques uniquement : »

« 222 salariés ont été reçus pour risques psycho-sociaux en 2012 (211 en 2011, 234 en 2010, 211 en 2009, 195 en 2008, 197 en 2007). Les conséquences de la réforme de 2010 même si elles ne sont plus au premier plan dans les motifs invoqués, persistent. Les projets « Infos 2015 », génèrent de l'inquiétude en particulier pour les salariés de F3 rédaction nationale ; la crainte du forfait jour, la nouvelle grille de classification et les mécanismes d'évolution des rémunérations, les nombreux déménagements (EOS en particulier) suscitent de l'inquiétude. »

- « Conditions de travail : Malheureusement, les effets de la réforme de 2010 sont toujours d'actualité en 2012, alors que l'arrivée de nouveaux projets, en particulier celui d'« Infos 2015 » suscitent de nouvelles craintes.

- On note une amélioration dans le rapprochement géographique de même secteur d'activité, même si certains déménagements ne se font pas sans difficulté.

Pour exemple : les 2^{ème} et 3^{ème} étages du bâtiment EOS affectés aux équipes du développement numérique, aux actions éducatives et des fonctions proximité (environ 250 personnes concernées) posent le problème du travail en « open -space » dans des locaux trop justes, éloignés du siège (trajet EOS /Siège ressenti comme peu sécurisant en dehors des horaires de passage de la navette). Ce déménagement a donné lieu à une enquête du cabinet CEDAET en février 2012. Il faut noter qu'actuellement le premier étage de l'immeuble sert de « zone tampon » et l'emménagement provisoire de l'« Unité Jeunesse » à EOS afin de permettre des travaux au Siège.

- Les travaux nécessaires des CDE de F2 et de F3 occasionnent des nuisances (bruit et poussières +++). Pour F3 la difficulté a été de faire des travaux dans des locaux occupés pour certains en 24/24 par les salariés qui y travaillaient. Le ménage a été vite débordé par l'ampleur de l'empoussiérage. Des demandes de nettoyage spécifique ont été faites et réalisées surtout pour la régie. Malheureusement le sous-sol (vidéothèque, bureau d'ordre) a été un peu oublié, des nuisances sonores, des problèmes de ménage et de chauffage ont gênés les salariés qui y travaillaient. Les fenêtres de la rue Varet ont été changées après avoir établi pour la dépose des anciens ouvrants un plan de désamiantage (les joints des fenêtres contenaient de l'amiante non friable). Pour le CDE de F2 les salariés n'étaient pas présents mais les travaux ont entraîné une importante nuisance sonore pour les salariés des 5^{ème}, 6^{ème} et 4^{ème} étages. Des expertises d'étape ont été demandées au cabinet CEDAET en 2011 et 2012
- Pour les journalistes de France3 rédaction nationale et les équipes de fabrication des journaux, la crainte de la fusion des 2 rédactions avec la perte d'identité des chaînes et

une diminution des effectifs s'est renforcée avec le rapprochement des magasins techniques des JRI et l'annonce du projet « Infos 2015 » entraînant la modernisation des processus de fabrication et de diffusion des journaux (projet ifab pour F3, projet PC info, regroupement de l'encadrement et des plannings montage, regroupement des échanges internationaux, . . .). Une étude du cabinet CEDAET a été faite et rendue au CHS CT.

Même si un accompagnement du projet est fait, les salariés se plaignent du flou qui existe en particulier sur le changement de la charge de travail et les modifications de leur planification.

- *La fusion des maintenances F2 / F3 se fait avec des difficultés du fait de l'emménagement de la maintenance F3 dans les locaux de celle de F2 dont la surface a été amputée de sa zone de stockage. Il en résulte un encombrement des espaces de travail et des locaux avec risque de chutes des matériels et des personnels. Une amélioration devrait se produire quand la maintenance du CDE de F2 regagnera son emplacement définitif.*
- *L'utilisation de l'atrium pour le J T du 20 heures, début 2012, n'est pas ressenti par les intervenants comme une amélioration des conditions de travail du fait de nouvelles contraintes de travail en particulier manque d'espace (OPV, maquillage, prompteurs) pour travailler et de l'éloignement de la régie.*
- *L'air du RDC (en particulier salle de maquillage F3) devrait se trouver amélioré par la mise en place de portes à fermeture automatique pour les ascenseurs du 1^{er} et 2^{ème} sous-sol. Ce dossier avait été ouvert en 2009. Un contrôle de l'air est à nouveau prévu en 2013.*
- *De plus on retrouve dans certains services (communication externe, gestion paye, production, ingénierie, informatique, téléphonie, courrier...) une surcharge de travail avec des signes d'épuisement professionnel, déjà signalés en 2012.*
- *Le non remplacement des salariés en arrêt de maladie aggrave la situation. Leur reprise de travail se fait avec difficulté surtout pour les salariés en mi -temps thérapeutique qui ne voit pas leur charge de travail réduite même si leur temps de travail l'est.*
- *Au contraire pour d'autres salariés la sous charge de travail est délétère sur le plan de leur santé.*
- *Dans de nombreux services, les salariés ressentent leur travail comme de plus en plus subi, n'ayant plus de sens. Les nouveaux accords sur le travail des PTA font redouter du fait de la perte d'autonomie, une mauvaise classification du poste de travail avec une moins bonne évolution professionnelle.*
- *Un encadrement intermédiaire qui dispose, également, de peu d'autonomie est mal ressenti par les salariés ce qui peut être source de conflits et de souffrance au travail de l'ensemble des salariés concernés.*
- *La peur des salariés en particulier à la rédaction de F2 face à des comportements managériaux inappropriés (service « société culture », « édition du 20 heures » semaine, par exemple) commence à s'exprimer au moins au service médical.*

Les déménagements de la rédaction des sports et de l'ex service étranger de la rédaction nationale F3 sont très mal ressentis par les salariés.

- *De plus en plus, le manque de confiance dans la direction et dans l'entreprise est exprimé. La marche en avant des projets quel que soit les conclusions des études, des recommandations du CHS CT est mal perçu.*
- *La généralisation du « forfait jour » pour les professions à pénibilité physique et/ou d'horaires est redoutée (peur de ne pas y arriver, crainte d'accidents liés à la fatigue).*

- Tout ceci associé à une conjoncture extérieure anxiogène sans compensation par un lien social fort, les rapports entre les salariés des ex pôles ont plutôt tendance à se durcir, fait craindre une augmentation de la souffrance au travail. »
- « Les TMS restent des pathologies fréquentes chez les JRI mais la plainte le plus constamment retrouvée est la fatigue liée au port de charges lourdes (caméra type XDCAM et matériel de reportage) même si le rédacteur participe au port de ces charges d'une part et d'autre part parfois à l'organisation de la journée de travail. La pénibilité physique du métier fait redouter le passage de la semaine de 4 jours au forfait jour. Par ailleurs les JRI ont vu au cours de l'année 2012, la réunion des magasins techniques et le passage à la caméra P2 ce qui a pu source d'inquiétude. »

Sur la dernière période (fin 2013 – début 2014), c'est notamment le cumul des changements mis en place ou projetés qui représente une des causes principales dans le malaise actuel : transpositions, harmonisation, PDV, temps de travail, etc. Ces changements concernent des facteurs déterminants pour les conditions de travail des salariés et sont subis à la suite de plusieurs changements déjà opérés depuis 2009 : organisationnels, techniques, et technologique. Les uns après les autres et le plus souvent en se cumulant.

La non prise en compte de ces facteurs de risques générera une aggravation des situations de travail pathogène et de leurs effets sur la santé mentale et physique des salariés : risque décompensation, d'épuisement professionnel, de pathologies cardio-vasculaires, troubles du sommeil, addictions, etc.

IV. Préconisations

Au regard de l'analyse des situations de travail investiguées dans le cadre de cette expertise, nous proposons les pistes de préconisations suivantes

1. Une évaluation des risques professionnels associés au projet en amont de sa mise en œuvre

Plusieurs textes juridiques précisent cette obligation. Les récentes jurisprudences⁵² confirment l'obligation de procéder à une évaluation des risques en amont du projet. Cette évaluation devrait faire partie du dossier d'information – consultation soumis au CHSCT.

En voici un extrait de l'arrêt :

[...]

*Que l'employeur est dès lors tenu, à l'égard de son personnel, d'une **obligation de sécurité de résultat** qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; qu'il lui est interdit dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour effet de compromettre la santé et la sécurité des travailleurs ; [...]*

Que l'information du CHSCT s'est effectuée sur la base de documents incomplets s'agissant de l'analyse en amont des risques professionnels et de l'impact sur les conditions de travail ; que l'expert insistait sur la nécessité de procéder à une analyse de risques professionnels avant de mettre en place le projet [...]

Attendu que la RATP reconnaît, dans ses écritures, que l'évaluation des risques psychosociaux au sein du département SEC n'a pas été exécutée [...]

*Attendu que la démarche **d'évaluation des risques est à la charge de l'employeur ; que cette évaluation doit être globale, exhaustive et fondée sur le travail réel des salariés ; qu'en vertu de l'article L. 4121-3 du Code du travail, l'employeur doit anticiper tous les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les projets de l'entreprise ; que cette analyse en amont est essentielle pour permettre au CHSCT de remplir réellement le rôle qui lui est assigné aux termes de l'article L. 4612-1 et suivants du code précité ;***

Que par conséquent, il conviendra de suspendre le projet de réorganisation de l'Unité opérationnelle – sécurité des réseaux dans l'attente du jugement rendu par le TGI de Paris (la procédure à jours fixe), et de suspendre également toute mesure qui aurait pu être prise depuis lors en application de cette réorganisation. [...].

Aussi, au regard de l'analyse des situations de travail actuelles et de leurs impacts sur les conditions de travail des personnels ainsi que sur leur santé mentale et physique il est nécessaire de procéder à l'évaluation des risques professionnels relatifs à la mise en place des organisations cibles sur le temps de travail.

Par ailleurs, l'adaptation du travail à l'homme constitue également une obligation prescrite par le code du travail.

Les principes généraux de prévention précisent et hiérarchisent les obligations pour l'employeur en matière de prévention des risques professionnels. L'adaptation du travail à l'homme constitue le quatrième principe de prévention :

- Article L4121-1 du code du travail

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels ;
- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

⁵² TGI Paris - Ordonnance de référé rendue le 18 septembre 2013 - N°13/56558

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

- Article L4121-2 du code du travail :

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'Article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1. Éviter les risques ;
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. **Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'Article L1152-1 ;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle;
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs

Conformément à la nécessité d'inscrire l'évaluation des risques professionnels dans un document unique, le code du travail (Article R4121-2) prévoit trois modalités d'actualisation du document unique, prenant en compte les éventuelles modifications de la situation du travail dans l'entreprise.

- « Au moins chaque année ».
- « Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;». Ce dernier prévoit la consultation préalable du CHSCT lorsqu'une telle décision est prise, désignant notamment "toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail (et) toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail".
- « *Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.* ». Cette disposition, sur laquelle il convient d'insister, permet de tenir compte de l'apparition de risques dont l'existence peut, notamment, être établie par les connaissances scientifiques et techniques (ex.: troubles musculo-squelettiques, risques biologiques, risques chimiques, etc.), par la survenue d'accidents du travail, de maladies à caractère professionnel, ou par l'évolution des règles relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (risques psychosociaux).

Nous rappellerons tout également la nécessité d'une démarche systémique dans le cadre de la prévention des risques professionnels, notamment les risques psychosociaux. En effet, du fait de la combinaison des causes productrices de ces derniers, leur prévention ne peut être réduite à une série d'actions isolées et ponctuelles. Les actions de prévention de tels risques

ne trouvent leur sens et leur efficacité que dans leur complémentarité. Il s'agit de construire un plan de prévention intégré qui articule le travail en direction des différentes causes.

Par ailleurs, l'employeur doit présenter chaque année au CHSCT un rapport faisant le bilan de la situation générale en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il doit présenter également le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (art. L4612-16).

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le CHSCT n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme annuel de prévention, l'employeur doit énoncer les motifs de cette inexécution (art. L4612-17).

Pour les représentants du personnel au CHSCT, la prévention vise non seulement à éviter de mettre la santé des salariés à mal mais d'abord et surtout à favoriser des conditions de travail propices à la santé et au bien-être durable des salariés.

Les représentants du personnel au CHSCT contribuent à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail par leurs propositions qu'ils fondent sur leur travail de terrain auprès et avec les travailleurs pour analyser les risques et les conditions de travail, conformément à l'article L4612-2, et déterminer des alternatives.

2. La prise en compte du contexte social actuel caractérisé par les conflits collectifs

Comme nous l'avons présenté précédemment, le contexte social actuel se caractérise par une montée de tensions exacerbées dans différents secteurs. L'analyse et la mise en place d'actions concrètes pour résoudre les situations – problèmes caractéristiques est une recommandation déterminante avant la mise en place des organisations cibles relatives au temps de travail. En l'absence de la prise en compte du contexte actuel, les rapports sociaux au sein de l'entreprise risquent de se dégrader encore plus générant ainsi des situations de rupture pour certains salariés. Cette dégradation est également un obstacle à l'effectivité des coopérations.

Aussi, un dispositif d'alerte à très court terme devrait être mis en place afin d'identifier et de faire remonter ces situations. La majorité des situations que nous avons identifiées sont déjà connues soit par les représentants du personnels, les délégués du personnel, la hiérarchie du service, la DRH, la Direction de la santé et de la qualité de vie au travail, les médecins du travail, etc. Néanmoins, la plus part des salariés ainsi que les représentants du personnel et les acteurs de la santé estiment qu'ils ne sont pas écoutés.

La mise en place de ce dispositif devra concerner l'ensemble des unités de travail et il devra être construit notamment sur des indicateurs d'analyse de l'activité de travail réel afin d'identifier des leviers d'actions possibles. En effet, l'analyse du travail réel permet d'identifier les leviers d'action objectivables et possibles à manœuvrer afin d'adapter et d'agir sur le travail et non sur la ressource humaine, auquel cas des coûts directs et indirects du point de vue de la santé des salariés seraient observés.

Cette analyse des contenus des postes, des modes opératoires actuels, des spécificités des activités de chaque chaîne, des pratiques professionnelles, des mécanismes de la répartition du travail et de sa coordination, des caractéristiques du travail collectif et la manière dont il est organisé dans les différentes chaînes, des différences techniques et technologiques, des modes de fonctionnement au sein de chaque chaîne, etc. est un prérequis dans le cas d'une planification de salariés de chaînes différentes sur les mêmes activités. Ce prérequis est nécessaire afin de prévenir les situations pathogènes pour la santé des salariés.

Ce dispositif devra également traiter la question des rapports sociaux entre les chaînes. Cette problématique structurelle identifiée depuis plusieurs années et à travers nos

différentes expertises persiste toujours et risque de s'exacerber dans le cas où l'organisation cible des temps de travail contribue indirectement à amplifier les inégalités de traitement actuellement déjà identifiables.

Ce dispositif devra concerner tous les salariés dont les différentes strates d'encadrement. Le rôle que jouent certains niveaux hiérarchiques (notamment l'encadrement de proximité) dans le cadre des changements de cette ampleur et de cette nature est très difficile. Certains ne partagent pas forcément le point de vue de la Direction ni les modalités de temps de travail proposées à leur équipe mais doivent malgré tout « jouer le jeu ». Ces derniers doivent régulièrement faire face à l'équilibre de plusieurs tensions : les objectifs qui leur sont assignés, les marges de manœuvre qui leur sont laissées et les contraintes qui leur sont remontées. De fait, les situations de dégradation de la santé de cette population ne sont pas toujours visibles. Cette population nécessite une attention particulière de la part des représentants du personnel et des acteurs de la santé car les responsables auront un rôle assez difficile dans les modalités projetées : celui du suivi du temps de travail de leurs équipes. Ils doivent non seulement disposer de l'ensemble des informations nécessaires de la part de la DRH, disposer des moyens nécessaires pour expliciter ces modalités à leurs équipes (soutien, référents, etc.), mais aussi traiter les cas litigieux s'il y en a.

La mise en place de ce dispositif nécessite des moyens organisationnels mais notamment humains. Les personnes ressources qui animent ce dispositif doivent disposer du temps nécessaire qui leur est utile pour cette démarche. En effet, nous avons relevé à travers certains PV CHSCT que des personnes référentes par exemple sur le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels étaient bénévoles et faisaient cette tâche en plus de leur charge de travail. Ces cas de figure peuvent générer des situations de débordement y compris pour les personnes ressources.

3. Adaptations relatives aux organisations cibles du temps de travail : forfait jours

- Réexaminer les conditions d'éligibilité pour certaines populations afin de vérifier leur réelle autonomie pour l'organisation de leur emploi du temps qu'ils soient itinérants ou sédentaires.
- Dans l'état actuel des choses, la généralisation du forfait jour laisse craindre la généralisation des abus constatés à France 2 relativement aux dépassements des amplitudes quotidiennes et hebdomadaires inscrites dans le Code du Travail, et par conséquent une aggravation de l'exposition des salariés aux risques d'accident du travail, de fatigue, de stress et de maladies, notamment cardio-vasculaires.

On en voudra pour preuve les taux comparés d'accidents du travail, d'arrêts du travail et de maladies chez les JRI et OPS de France 2 et France 3.

L'argument mobilisé par la Direction auprès des salariés pour justifier la nécessité de l'adoption du forfait jour, et qui consiste à dire que France Télévisions n'a pas les moyens de rémunérer les heures réellement effectuées ne peut que renforcer cette inquiétude.

La mise en place d'un système de récupération systématique des heures supplémentaires effectuées semble dans ce contexte indispensable à la garantie du respect du droit des salariés à la santé et au repos, ainsi qu'à la préservation de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.

D'autre part, une organisation du temps de travail sur une base horaire inciterait très fortement la hiérarchie à mieux anticiper le travail à venir. Une meilleure anticipation que

celle que nous avons observée serait de nature à améliorer très sensiblement les conditions de travail de l'ensemble des salariés des rédactions.

En effet, le manque de préparation en amont apparaît comme l'un des facteurs d'intensification du travail et d'allongement des amplitudes horaires pour les techniciens et journalistes des rédactions.

Dans ces conditions, nous recommandons la mise en place d'une organisation du temps de travail sur la base d'un décompte horaire, sur le modèle par exemple de ce qui est en place à France 3.

- Conformément à ce que souligne l'accord, il est nécessaire que les OPS disposent d'une organisation souple et cohérente avec celles de leurs collègues des équipes de reportage. Contrairement à ce que suggère l'accord, d'autres options que le forfait jour peuvent satisfaire à cette nécessité. Le forfait actuel des OPS de France 3, dit 7HS, semble une option satisfaisante du point de vue de la souplesse désirée, puisqu'il inclut la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires (jusqu'à 7 heures supplémentaires hebdomadaires), mais aussi du point de vue de la protection de la santé des salariés, puisqu'il déclenche des récupérations au-delà de 168 heures réalisées sur 4 semaines, soit au-delà de 4 fois 42 heures hebdomadaires en moyenne sur 4 semaines consécutives. D'autres forfaits horaires sont évidemment possibles. Compte tenu de la fréquence et de l'importance des dépassements horaires constatés en mission, il semble nécessaire pour préserver la santé des salariés d'opter pour un système déclenchant des récupérations au-delà d'un seuil raisonnable, en référence à la durée légale du travail, et garantissant dans le même temps aux salariés le maintien de leur niveau de rémunération actuel.
- Compte tenu du risque de l'extension de mesures discriminatoires à l'encontre des salariés qui choisiraient le décompte horaire, nous préconisons le retrait de la proposition de forfait jour.
- Compte tenu de l'intensification du travail constatée, sur sites et en mission, et des fréquents dépassements des amplitudes horaires légales, nous recommandons que soit mis en place un système d'auto-déclaratif horaire quotidien donnant lieu au paiement d'heures supplémentaires et à des récupérations.
- Dans l'hypothèse où le forfait jour serait effectivement appliqué, il serait nécessaire de former l'encadrement au dispositif légal définissant les limites quotidiennes et hebdomadaires à la durée du travail afin de prévenir les dérapages.
- Clarifier l'utilisation des 13 jours de récupération supplémentaires pour la Vidéo mobile.
- Résoudre la situation de sous-emploi des équipes légères. Réunir les conditions favorables pour le rétablissement des rapports sociaux au sein du service (avec la hiérarchie et les autres services). Résoudre les situations conflictuelles actuellement remontées par les salariés. Rétablir le sens du travail de ces équipes en réexaminant avec eux les modalités de planification des émissions. Prévenir les situations de ruptures ou d'épuisement professionnel au sein du service.
- Réunir les conditions nécessaires afin d'informer les salariés des services n'ayant eu aucune information sur leur organisation cible.
- Clarifier les organisations cibles dans le cas de choix multiples et variés au sein d'un même service afin de prévenir les situations de débordement (non cadre – cadres).
- Garantir l'égalité de traitement sur tous les aspects dont ceux relatifs à la rémunération de salariés occupant les mêmes postes, avec la même ancienneté et dans le même service mais appartenant à des chaînes différentes.

4. Adaptations relatives aux organisations cibles du temps de travail : décompte horaire

Concernant les métiers de la fabrication siège

- Rétablir l'égalité de traitement entre les salariés de la fabrication siège et leurs homologues dans les autres unités de France Télévisions (socle commun).
- Apporter les éclairages juridiques nécessaires aux salariés et à leurs représentants concernant la modalité des pauses indemnisées.
- Clarifier la notion des « nécessités de service » et celle de la « proximité au poste de travail ».
- Clarifier l'utilisation des pauses repas en lien avec les coupures.
- Remettre en cause la modalité des pauses indemnisées. Indépendamment des aspects juridiques, cette modalité n'est pas adaptée aux conditions réelles de travail des salariés. Les possibilités de vaquer à leurs occupations sont quasi nulles. Cette coupure (2 heures et demie) ainsi que les pauses supérieures à 1 heure prolongent les temps de présence des salariés au sein de l'entreprise sans contrepartie car non comptabilisées dans le temps de travail effectif.
- Remettre en cause la modalité des coupures génératrices d'une réduction du temps de travail effectif afin de prévenir les situations de débordement et d'intensification du travail.
- Adapter la durée des vacations et des pauses aux besoins et aux exigences de l'activité de travail réel sans porter préjudice à la santé des salariés et à leurs conditions d'emploi.
- Compléter les informations transmises aux représentants du personnel sur l'organisation du travail des équipes France 2 et France 3 qui seraient planifiées sur un même tableau de service. Hormis les aspects relatifs au temps de travail, qu'elle est l'organisation du travail projetée ? Y a-t-il des dispositifs d'accompagnement spécifiques pour l'accompagnement de ces équipes ? Quelles sont les autres modalités organisationnelles projetées : répartition du travail, coordination, conditions d'affectation d'un salarié d'une chaîne sur une autre chaîne sans le mettre ainsi que ses collègues en difficulté ? Une phase transitoire est-elle prévue : formations, doublures, renfort, ... ? Quelles sont les conditions et/ou prérequis prévus avant la mise en place des organisations cibles ?

Concernant le PC Info

- Effectuer une enquête ou un état des lieux sur les conditions de travail, la santé des salariés et les rapports sociaux au sein du service.
- Mettre en place un dispositif dédié afin d'évaluer quantitativement et qualitativement la charge de travail relative à la mutualisation des activités des éditions de France 2 et celles de France 3.
- Résoudre assez rapidement la situation des salariés du Point d'enregistrement notamment à travers des propositions concrètes à ceux qui souhaitent une évolution de parcours dans le cadre d'un reclassement. Adapter un accompagnement renforcé pour ceux travaillant déjà au sein du PC Info afin d'évaluer avec eux les différentes contraintes auxquelles ils sont confrontés.
- Apporter aux représentants du personnel et aux salariés du PC Info les éclairages nécessaires sur les causes explicatives de l'augmentation des arrêts maladie au sein du service.
- L'argument de la confidentialité vis à vis du CHSCT n'est pas contradictoire avec une conduite de projet participative impliquant les salariés concernés. Une telle démarche a

été mise en place dans le cadre de la création du PC Info. Pourquoi pas dans le cadre de la conception de l'organisation cible du temps de travail en sein du service ? Aussi, il est important de présenter l'organisation cible aux salariés en transmettant les plannings cibles aux salariés afin qu'ils puissent apporter leurs observations, souhaits, contraintes et inquiétudes.

- Différer la mise en place au sein du PC Info jusqu'au rétablissement des conditions de travail favorables à la préservation de la santé et la sécurité des salariés. Dans le cas inverse, les horaires cibles constitueront un facteur de risque aggravant les situations pathogènes observées au sein du service.
- Rétablir la vacation du contrôle technique parmi les vacations matinales.
 - Pour les salariés sédentaires en horaires de bureaux
- Réexaminer le principe d'appliquer un horaire générique à des situations différentes au sein d'un même service. Cette préconisation n'est pas incompatible avec le principe d'équité et de l'égalité de traitement car plusieurs critères rentrent en compte dans cette égalité.
- Mener des réflexions internes avec les salariés afin de définir quelles seraient les règles d'un traitement équitable pour tous.
- Tenir compte des contraintes familiales ou autres (temps de trajets domicile – lieu de travail notamment) dans les choix proposés aux salariés afin de leur permettre de préserver un équilibre vie au travail – vie hors travail.
- Préciser aux représentants du personnel au CHSCT, qui sont les salariés et secteurs concernés par ces cycles « à créer », quelles sont ces spécificités, quel est leur rythme de travail actuel ainsi que les conditions de mise en place des régimes cibles et leurs incidences sur les conditions de travail des salariés concernés.
- Identifier les erreurs existantes sur les plannings actuels et cibles afin de faciliter leur exploitation pour les salariés et leurs représentants. Le mélange d'un système numérique en base 60 et en base 10 au sein d'un même document est source d'erreur. Il serait ainsi nécessaire de définir un système de notation unique et cohérent :
 - Soit basé sur les plannings actuels, en utilisant le système numérique en base 10 (par exemple 7,25 pour signifier 7h15 ; 7,5 pour signifier 7h30 ; 7,75 pour signifier 7h45, etc.). Cette notation est moins lisible, mais présente moins de risque d'erreur.
 - Soit basé sur les plannings projets, en utilisant le système numérique en base 60 (7h15, 7h30, 7h45, etc.), en veillant à noter correctement les heures et les minutes de TTE pour chacune des vacations
- Reconstruire un système de planification articulé autour de critères de lisibilité plus exigeants :
 - « définir » ou « nommer » chaque vacation de manière stable, en fonction de son contenu, de sa spécificité.
 - noter systématiquement les horaires de prise de service et de fin de service.
 - noter systématiquement le temps de pause pour chaque vacation.
 - noter systématiquement le TTE journalier et s'assurer de la validité du calcul.
 - noter systématiquement le TTE hebdomadaire et s'assurer de la validité du calcul.
- Stabiliser l'organisation des temps de travail et des temps de coupure pour chacune des vacations et pour l'ensemble des équipes.
 - Pour les vacations où le temps de coupure n'est pas indiqué :

- Formaliser, en concertation avec les personnels, les encadrants de proximité, les chargés de production, les planificateurs et l'ensemble des intervenants sur les émissions, un ou deux créneaux potentiels pour le temps de coupure. Ce temps de coupure doit être adapté avec les exigences de l'organisation et les contraintes de l'activité, mais également en concordance avec le temps de repas et en cohérence avec la durée de la vacation.
- Fixer un créneau unique d'application du temps de coupure dans les délais réglementaire de parution du planning hebdomadaire afin d'informer en amont les salariés.
- Respecter le créneau ainsi fixé.
- Pour les vacations où le temps de coupure est indiqué sur deux créneaux :
 - Veiller à ce que les deux créneaux soient en concordance avec les termes de l'Accord (nombre et durée minimale des vacations, temps de repas). Si ce n'est pas le cas, formaliser en concertation avec les personnels, les encadrants de proximité, les planificateurs et l'ensemble des intervenants sur les émissions ou éditions, un ou deux créneaux potentiels pour le temps de coupure. Ce temps de coupure doit être adapté avec les exigences de l'organisation et les contraintes de l'activité, mais également en concordance avec le temps de repas et en cohérence avec la durée de la vacation.
 - Fixer un créneau unique d'application du temps de coupure dans les délais réglementaires de parution du planning hebdomadaire afin d'informer en amont les salariés.
 - Respecter le créneau ainsi fixé.
- Définir, avec la participation des salariés ce que la notion de « *nécessités de service* » signifie et ce qu'elle couvre comme activité de travail réelle. Définir également les conditions de son application. .
- Mettre en œuvre des mesures préventives permettant de protéger la santé des salariés et de reconnaître le travail effectué par ces derniers en dehors du TTE théorique.
- Définir avec les salariés une boîte à outil leur permettant d'évaluer leur charge de travail réel afin d'identifier les situations à risque de débordement et de travail masqué.