



Service préparation diffusion du CDE Une réorganisation de travail sans consulter les élus = grande souffrance des salariés



Les élus ont été saisis par le collectif de travail des gestionnaires de conduite d'antenne sur la grande difficulté d'accomplir leur mission dans de bonnes conditions.

Les élus alertent la direction sur les risques psychosociaux découlant de cette situation.

Ce service est un point stratégique avant la mise à l'antenne des programmes. Depuis le déploiement du logiciel Sherlock en 2022, les gestionnaires de conduite d'antenne et les chargés de préparation diffusion du CDE qui composent le service travaillent dans des conditions dégradées, en utilisant des solutions de contournement pour éviter des incidents antenne. Ils ont donné le maximum, bien au-delà de leurs prérogatives, ils ont fait preuve d'un véritable savoir-faire et savoir être.

Ce service est un point d'entrée et de sortie, un centre névralgique, il est sollicité de toute part quotidiennement entre autres par les unités de production, le service du sous-titrage et d'audiodescription, la programmation de toutes les chaînes, etc.

Le poste de gestionnaire de conduite antenne demande une grande vigilance et génère un stress. La charge de travail actuelle et les dysfonctionnements récurrents rendent les conditions de travail de plus en plus difficiles et mettent en danger la santé mentale et physique des salariés.

À l'origine dans ce service, il y avait deux chargés de préparation (groupe 4) et trois gestionnaires de conduite d'antenne (groupe 6) : le but caché de la direction est de fusionner ces deux métiers, qui ne sont pas au même niveau d'expertise.

Aujourd'hui, 1 chargé de préparation diffusion est parti avec son poste au service du contrôle qualité du CDE, le second est en arrêt de travail longue durée. Un CDD est venu en renfort auprès des gestionnaires de conduite mais par nécessité il effectue aussi le travail de prépa diff, car comme on vient de l'expliquer, il n'y a plus en service à ce jour, de chargé de préparation diffusion !

Factuellement, un exemple : le 6 juillet dernier, un des gestionnaires de conduite d'antenne était seul avec le CDD, recruté récemment. Le deuxième gestionnaire de conduite antenne titulaire était en RTT ce jour-là et la troisième titulaire en congé triennal pendant 2 mois, et non remplacée.

Ce genre de situation génère un stress anormal pour ce collectif, cela augmente les risques psychosociaux.

Le transfert observé de l'activité des chargés de préparation-diffusion alourdit la charge de travail des gestionnaires de conduite antenne.

Cela entraîne aussi toutes sortes d'effets collatéraux : par exemple, pour pallier à ce sous-effectif installé par la direction, un des salariés a été contraint de reporter une partie de ses congés au mois de septembre.

La nouvelle organisation mise en œuvre par la direction sans avoir consulté les élus du CSE a donc pour effet des conditions de travail dégradées pour les salariés.

Les élus, porte-parole des salariés, sont dans leur droit de demander des comptes à la direction.

Cette situation doit cesser afin d'éviter un drame, rappelons que parmi ce collectif un salarié est reconnu en situation de handicap.

Managers et DRH doivent prendre en compte tous ces paramètres : ils doivent adapter leur conduite du changement en accompagnant les salariés avec bienveillance et cesser la maltraitance.

N'attendez pas une alerte pour risque grave pour agir !

Il y a deux priorités pour la direction dès aujourd'hui.

Premièrement, en fonction de la mission du service préparation diffusion, qui doit clairement être redéfinie, la direction doit y affecter les moyens humains et les compétences attendues, dans un environnement de workflow stabilisé.

Deuxièmement, la direction doit prendre en compte aujourd'hui que le collectif actuel des titulaires du service préparation diffusion est en grande souffrance et que toutes ces années d'errance dans la définition de leurs missions les ont profondément affectés.

À tel point qu'ils n'ont plus du tout confiance dans leur direction et managers : ils veulent désormais être accompagnés dans le cadre d'une mobilité professionnelle.

Chaque salarié a un projet de mobilité précis et souhaite être accompagné dans ce sens.

La direction doit s'engager !

Paris, le 17 juillet 2026