



LES ÉCHOS DU CE

DECEMBRE 2017

Présents pour la CGT : Karine CEVAER (Rennes), Vincent FLOUR (Vanves), Catherine GAUBERTI (Caen), Sophie GOUBIL (Nantes), Jean-Hervé GUILCHER (Brest), Hervé GUILLERMIC (Vanves), Nathanaël LEMAIRE (Orléans), Fernando MALVERDE (Vanves), Sylvain TOCCO (Rouen).

Représentante syndicale : Fabienne LABIGNE (Nantes).

Représentants CGT CHSCT Bretagne : Carole COLLINET (Brest), Thierry DROUADENNE (Rennes).

Invitée en tant qu'experte-salariée : Valérie MARQUET (Filière production Rennes).

Deux CE en un pour ce mois de décembre :

- un **CE/CHSCT extraordinaire** sur le projet de restructuration de la filière de production
- un **CE ordinaire** (page 5) avec au menu le diagnostic sur l'égalité entre les femmes et les hommes, le bilan de l'alternance, un point sur les futures instances du personnel et quelques mots de l'activité en janvier.

✓ **UN PROJET DE RESTRUCTURATION DE LA FILIERE**

La direction des opérations a présenté le projet de restructuration de la filière de production et de l'ensemble des moyens internes de fabrication. **C'est un projet lourd.**

Les choses avaient commencé par une 1^{re} phase, avec la création d'un nouveau site de tournage à Vendargues (Hérault), pour le tournage du futur feuilleton de France 2, sur laquelle le CCE a rendu un avis en juillet dernier.

Désormais, **la direction veut réorganiser l'ensemble de la direction des opérations**, qui comprend la filière de production et la fabrication du siège.

Yves Dumond, le patron du secteur, présente sa copie, qu'il qualifie de « projet de modernisation ». Il reconnaît que ce projet « génère de l'anxiété chez les collaborateurs », mais affirme que son élaboration a fait l'objet d'une campagne

d'entretiens auprès des salariés de la Filière et du siège et que la direction est aussi allée voir ce qui se faisait chez nos voisins européens et dans le privé.

La direction des opérations deviendrait la direction des moyens de fabrication et serait remontée d'un cran dans l'organigramme. Actuellement, elle dépend de la direction de la technologie et de la fabrication, qui elle-même dépend de la direction générale gestion et moyens. La direction des moyens de fabrication dépendrait à l'avenir directement du directeur général, afin de peser dans les discussions avec les clients internes (chaines, unités de programmes).

Cette direction des moyens de fabrication serait organisée en 6 grandes directions déléguées.

4 directions opérationnelles :

- Une direction de la commande client, sorte de guichet unique vers les différents types de programmes
- Une direction de la post-production
- Deux directions de l'exploitation, l'une pour le Nord et l'autre pour le Sud.

Et 2 directions supports :

- Une direction de la planification et d'optimisation de la performance (les fameux régulateurs d'activité bien connus du réseau régional...)
- Une direction du support opérationnel, de l'ingénierie opérationnelle et des achats.

La **direction de la commande client**, qui regrouperait les chargés de production et les cadres à la production serait organisée en grands portefeuilles de programmes : fiction, sports, information, divertissements et spectacle vivant, documentaires, nouveaux formats et autres programmes. C'est à elle que s'adresseraient les clients internes. Les chargés de prod seraient les interlocuteurs uniques de bout en bout des projets. Ils mobiliseraient les différents moyens internes en fonction des besoins.

Les moyens, eux, seraient regroupés au sein de **deux directions de l'exploitation** :

- Un **centre Nord**, qui regrouperait les implantations de Paris et Lille, auquel seraient affectés l'ensemble des cars de la vidéo-mobile, y compris le D4 de France 2. Mais aussi les équipes légères de Rennes, Strasbourg et Nancy. Ce centre gèrerait aussi les plateaux du siège. L'ensemble des équipes siège et filière serait regroupé.
- Un **centre Sud**, regroupant les implantations de Marseille et Montpellier, mais aussi les équipes fiction de Lyon et Bordeaux et les équipes légères de Lyon, Bordeaux et Toulouse.

La **post-production** serait traitée à part car elle conserve le découpage traditionnel de la Filière de production, autour de 8 sites régionaux + la post-prod du feuilleton à Saint-

Cloud (Franay). Elle continuerait à fonctionner comme aujourd'hui, avec une planification en local, coordonnée au niveau central.

La planification des centres Nord et Sud serait assurée par la **direction support du pilotage de l'activité et de régulation de la performance**, dont l'équipe planification compterait 13 salariés.

La dernière direction viserait à centraliser les investissements techniques pour les rendre plus cohérents, avoir une maintenance unique et faire des économies d'échelle sur les achats, en particulier les contrats de location.

Les élus ont rappelé à la direction **l'inquiétude que génère ce projet** auprès de salariés de la filière en région.

Même si la direction répète qu'il n'y aura pas de mobilité forcée, **le projet prévoit un changement d'affectation des salariés qui ne peut qu'inquiéter à Rennes :**

- A l'exception de la post-production, l'ensemble des salariés seraient désormais affectés à Paris. Cela concerne les équipes légères, les cadres à la production, les chargés de production et la vidéo-mobile.
- Les affectations de salariés à Paris, laissent craindre à terme la fin des sites régionaux de la filière, où seule la post-production est maintenue pour les programmes régionaux.
- Qu'en serait-il des collectifs de travail pour les équipes légères, si au gré des renouvellements de postes, la moitié des salariés sont basés à Paris ? Quid des collectifs de la vidéo-mobile ?
- Si la mobilité n'est pas forcée, elle semble sérieusement induite, du fait des dispositifs de défraiements mis en place. Ainsi les frais de mission ne seraient appliqués qu'aux tournages (à partir du lieu de résidence) et ne seraient pas appliqués à un.e cadre à la production qui a choisi de rester à Rennes et doit se rendre à une réunion de service à Paris ; dans l'état initial du projet, le/la salarié.e devrait payer la moitié de son billet de train, ce qui est parfaitement inacceptable. Les élus l'ont répété en CCE, en ICCHSCT et en CE ; la direction a dit qu'elle allait revoir sa copie.
- Les salariés ayant fait le choix de rester en région et se rendant à Paris seraient tenus de se loger dans des résidences appart-hotels réservées par FTV, sans prise en charge de leurs repas du soir. Seront-ils en temps de travail lors de ces déplacements ?
- Pour certains salariés il s'agira d'un simple changement administratif, pour d'autres il faudra postuler. Le collaborateur s'engagera de fait à la mobilité.
- Au fur et à mesure des départs de salariés, la direction regardera la pertinence du renouvellement des postes en région ou à Paris.

Sur la vidéo-mobile, Yves Dumond justifie le choix de la centralisation des cars à Paris par le fait que 58% de l'activité y serait concentrée et que chaque car effectuerait moins

de 4% de son activité dans un rayon de 50 à 70 km autour de son lieu de parking actuel. La direction dit vouloir ainsi lutter contre la sous-activité, sans avoir recours à davantage d'intermittence, et économiser sur les frais de logistique.

Yves Dumond se défend de vouloir casser les collectifs de travail des cars, mais il estime que les équipes doivent être plus polyvalentes et passer d'un équipement à l'autre (y compris les plateaux), « de façon maîtrisée ».

Les élus craignent qu'à Paris, les cars soient principalement utilisés comme régies fixes pour des jeux et du flux, comme c'est déjà le cas au Franay. Ceci aurait pour conséquence de faire perdre aux équipes leur technicité, fruit de la variété de leur activité.

Concernant la maintenance des cars, vu la réponse, on comprend que le dossier n'est pas abouti et que les chefs de car vont être mis à contribution pour phosphorer sur le sujet...

Concernant le lieu de parking des cars en région parisienne, la direction répond qu'un travail de repérage des locaux disponibles est mené par la direction de l'immobilier et qu'il faudra s'adapter à ce qu'on trouvera. Yves Dumond estime que le lieu devra pouvoir accueillir 4 cars de la VM et leur flotte, les 2 autres cars pouvant, selon lui, stationner au Franay et le D4 au siège.

Quelques infos en vrac :

Un certain nombre de postes disparaît des futurs organigrammes : les chefs de site et leurs adjoints, les responsables des bureaux d'ordre et chargée de gestion administrative. Ils devront postuler sur d'autres postes, soit en mobilité géographique à l'intérieur des moyens internes, soit en mobilité professionnelle, au sein de l'antenne régionale de leur domicile.

Selon Yves Dumond, les postes de responsables de bureau d'ordre deviendraient des postes de responsables de la post-production, un périmètre élargi, puisque ces responsables chapeauteraient les responsables techniques de la post-production. Ces postes seront ouverts à une consultation restreinte (à l'intérieur des moyens internes de fabrication) et les actuels responsables de bureaux d'ordres devront repostuler.

Les machinistes qui conduisent les cars de la vidéo-mobile continueraient à le faire dans la nouvelle organisation. Yves Dumond précise que, vu le coût des prestations extérieures de convoyage, l'entreprise a tout intérêt à maintenir cette activité en interne si elle le peut.

Les salariés travaillant à la fois pour les équipes légères et la post-production (OPV/étalonneur, OPS/mixeur) continueront à travailler sur les deux, selon Yves

Dumond. En revanche ils seront affectés administrativement au centre d'exploitation de Paris.

Interrogée sur l'éloignement des salariés restant en région par rapport à leurs responsables hiérarchiques ou à leurs interlocuteurs RH, la DRH du siège, Cécile Lefevre affirme que la filière RH de la fabrication a été récemment réorganisée et que ce ne sera pas au salarié de se déplacer pour voir sa RH, mais le contraire. Les interlocuteurs devront aller sur le terrain voir les équipes...

En termes d'instances représentatives (dont on ne connaît pas encore l'architecture, suite aux ordonnances Macron), les salariés de la filière affectés à Paris seraient rattachés aux instances du siège et plus aux instances régionales.

L'information/consultation sur le projet doit se dérouler jusqu'au 4 avril, où le CCE rendra son avis. Entre temps le CHSCT de Bretagne, l'ICCHSCT et le CE seront consultés. Afin d'éclairer l'analyse des élus, l'ICCHSCT a désigné un expert qui travaille d'ores et déjà sur le sujet.

✓ **PLAN DE CHARGE DE LA FILIERE**

Selon Michaël Friederich, le directeur de l'exploitation de la Filière, le plan de charge du site de Rennes à fin novembre est conforme aux objectifs.

Les équipes légères ont réalisé 95% du plan de charge.

La vidéo-mobile a d'ores et déjà réalisé 100% du plan de charge.

La post-production image et son sont plus en retrait, du fait d'un début d'année au ralenti, qui n'a pas pu être entièrement rattrapé. On est à 91% sur l'image et à 93% sur le son.

Pour 2018, selon Michaël Friederich, le planning de la post-production image est déjà rempli pour les 4 premiers mois.

Quant au car lumière, il n'existe plus. Le matériel a été réparti entre plusieurs sites et activité. Le camion a été réaffecté à la fiction de Lyon. La direction justifie ce démantèlement par le fait que la Filière ne tourne plus Midi en France. La décision est qualifiée de réversible par Michaël Friederich. Selon lui, ceci permet d'utiliser actuellement le matériel ; s'il fallait reconstituer un car lumière, cela se ferait avec du matériel aux standards technologiques du moment.

✓ **EN MACRONIE, QUELLES FUTURES INSTANCES POUR FRANCE 3 ?**

La négociation sur l'architecture des futures instances représentatives du personnel a

abouti à un 1^{er} accord, signé par la CGT et par FO, qui proroge au 30 juin les mandats actuels des élus du personnel. Cet accord doit faire l'objet d'une clause de revoyure en février, afin de prolonger au besoin la prorogation en fonction de l'avancée des négociations.

Car il y a du pain sur la planche : il va falloir négocier le périmètre des futures instances de toute l'entreprise, leur architecture, les moyens qui y sont associés, la composition du futur comité social et économique central, ainsi que les dispositions de l'accord collectif relatives au droit syndical.

Car les ordonnances Macron sont passées par là et ont tout dynamité. Finis les CE, les DP et les CHSCT ! D'ici la fin 2019, ils auront tous disparu en France.

Désormais, il y aura des CSE (Comités sociaux et économiques). On ne connaît pas encore toutes les « finesses » du dispositif, car on attend les décrets d'application des ordonnances qui ne sont toujours pas parus. Quoi qu'il en soit, la direction souhaite mettre en place un CSE unique pour le réseau régional de France 3 et une CSSCT (commission santé sécurité et conditions de travail) composée de 3 membres pour traiter les problèmes de santé et de conditions de travail des 3500 salariés du réseau. Cherchez l'erreur... Clairement la négociation aura toute son importance. Il faudra aussi obtenir des « représentants de proximité » évoqués (sans plus) par les ordonnances et les doter des moyens nécessaires pour assurer le rôle traditionnellement dévolu aux DP et aux CHSCT, et gérer les activités sociales et culturelles en proximité.

Gros chantier en perspective...

✓ **EGALITE FEMMES/HOMMES : ELLE SE HATE AVEC LENTEUR...**

Il a fallu attendre le dernier CE de l'année pour examiner le bilan de l'égalité entre les femmes et les hommes de l'année 2016. C'est dire le décalage et le portage politique de cette question dans l'ex pôle Nord-Ouest...

Et le bilan n'est pas terrible, comme le détaille le ➡ **rapport de la commission** égalité hommes/femmes. La féminisation de l'entreprise se fait par les précaires et le bas de la pyramide des âges. Plus on est vieux (et bien payé), plus on est mâle.

Chez les journalistes, on ne compte que 37% de femmes parmi les permanents. En revanche, elles sont 65% chez les CDD.

Plusieurs indicateurs inquiètent, car la situation s'est dégradée en 2016. Les femmes ont baissé de 2% dans l'encadrement, après avoir augmenté de 15% chez les rédacteurs en chef en 2015. En 2016, le pôle Nord-Ouest ne comptait que 13 femmes cadres de rédaction contre 34 hommes.

Le tableau est moins déprimant chez les PTA avec près de 47% de femmes, mais c'est grâce aux 81% de représentation de la population féminine dans le domaine Gestion. Le moins qu'on puisse dire, c'est que la féminisation de l'encadrement technique progresse au rythme de la tortue.

Au niveau des mesures individuelles, on observe une quasi-parité. Mais des situations restent inexplicables (et inexpliquées par la direction) : dans le groupe 4 (production-fabrication-technologie), les hommes ont eu deux fois plus de mesures que les femmes et ces dernières n'ont bénéficié d'AUCUNE promotion.

Doit-on y lire la politique d'un encadrement technique essentiellement masculin, qui a du mal à accepter qu'il y a des femmes dans l'entreprise ? En est-on encore à l'idée que pour la femme, le salaire est juste un complément ? Ou bien les techniciennes sont-elles par essence moins compétentes que leurs collègues masculins ?

Et que dire des différences flagrantes de rémunération dans le groupe 7 (chargés de production, cadres de régie, informaticiens) ? 4 700 euros d'écart brut annuel en faveur des hommes à ancienneté et âge équivalents. Alors ?

Bé... euh... la direction n'a pas d'explication. Elle se dit néanmoins fortement intéressée par le constat des élus. Mais elle n'a pas jugé utile d'enquêter en amont...

Chez les JRI, l'écart atteint 2 520 euros. Ici l'ancienneté carte de presse est quasi la même, les femmes ont 12 ans de moins. Selon la direction, les hommes plus âgés cumuleraient une compétence complémentaire et aussi des primes de bureaux excentrés. La direction évoque aussi des reconversions de techniciens pour expliquer ce phénomène. Faut-il dès lors entendre que les reconversions masculines sont privilégiées, et que les femmes dont le métier est « dans le corner » peuvent bien s'en contenter après tout ?...

Alors que FTV a fait progresser la part des femmes dans les catégories dirigeantes de l'entreprise en 2016, on constate que ce n'est pas le cas dans le pôle. Sur 5 directeurs régionaux, il n'y a qu'une seule femme.

Les élus ont donné un ➡ **avis négatif** au bilan de l'égalité professionnelle.

✓ DU MIEUX SUR L'ALTERNANCE

Le bilan est plus encourageant du côté de l'alternance, où de nombreux déséquilibres et dysfonctionnements ont été corrigés au fil des années, notamment au niveau du tutorat et du suivi des alternants. Les élus ont voté un ➡ **avis positif**.

Si les formations au journalisme mobilisent la moitié des contrats, les professions techniques et administratives sont aussi représentées. On note avec satisfaction qu'une personne est en formation à l'infographie, ce que refusait encore la direction il y a deux

ans.

Sur les 31 contrats en cours en 2017, il y avait 17 contrats d'apprentissage et 14 contrats de professionnalisation.

14 sont arrivés à terme, 5 se poursuivent et 12 nouveaux contrats ont été signés.

Sur les 31 contrats, les 2/3 sont des femmes. Il reste cependant des professions masculines : OPS, informatique, finances.

Les contrats d'alternance sont censés favoriser (à compétences égales) les personnes « issues de la diversité », au sens large. On compte des étudiants boursiers (formations journalisme) ou des personnes handicapées. Les élus ont déploré qu'il n'y ait pas plus de personnes en grande précarité, en réinsertion, un volet qui a toujours été laissé de côté par France Télévisions. Selon la direction, une personne relèverait de cette catégorie parmi les 31 contrats. Selon elle, France Télévisions devrait développer les stages à destination de ces personnes. Une première expérience de stage de 6 mois doit avoir lieu en 2018.

✓ EN JANVIER SUR LES ANTENNES...

Changements de décors obligent, l'activité est molle en janvier dans les différentes régions de l'ex-pôle Nord-Ouest.

France 3 Centre-Val de Loire, transformée en annexe du zoo de Beauval se passionne pour un bébé panda, son baptême, bientôt ses couches, ses dents qui percent, son 1^{er} scooter, etc. De quoi assurer 10 ans de PAE. Il faut dire, la marraine est Madame Macron, c'est trèèèèès important !

En Normandie, Enquête de région sera enregistré au Havre, exceptionnellement en CCR plutôt qu'en équipes légères. A noter la retransmission du match Granville-Bordeaux sur l'antenne nationale, le dimanche 7.

Les tournages de Histoire de se balader ne reprendront qu'en mars. Les numéros tournés seront pour la saison 2018/2019. On ne sait pas si l'émission existera alors encore, mais la boîte de prod, elle, aura fait bouillir sa marmite...

En Ile de France, il était prévu une opération spéciale, le 27 janvier sur les 40 ans du RER, mais apparemment la RATP n'est pas fière du bilan et se défile... La direction souhaite maintenir cette date, car auparavant elle devra gérer le changement de décor et la bascule sur I.Média. On cherche donc un autre thème d'opération spéciale...

France 3 Pays de la Loire affirme son volontarisme sur les PAE. Au menu : le festival Premiers plans d'Angers, qui sera tourné avec le CCR la veille de la diffusion, le mercredi 17. Au menu également la Folle journée tournée en équipes légères la semaine du 31 janvier pour une diffusion à 20h30 le dimanche 4 février, à la place de

Zorro. La direction se dit prête à dégainer sur une opération spéciale Notre-Dame-des-Landes, dès que l'annonce relative à l'avenir du projet d'aéroport sera faite par le gouvernement. Cette opération serait commune aux Pays de la Loire et à la Bretagne. Les numéros zéro du nouveau studio auront lieu à partir du 24 ou du 25 janvier.

Le directeur régional, peu disert sur le sujet, a toutefois confirmé le tournage en janvier d'un pilote du mag de la création, qui sera présenté par Christophe Chastanet. Il s'agit d'une coproduction avec la boîte de prod mancelle Mitiki, dans le cadre du contrat d'objectifs et de moyens signé avec la Région des Pays de la Loire.

Pas de nouvelles de **France 3 Bretagne**, la direction était aux abonnés absents à ce CE...

On ne saura rien non plus des audiences, le responsable des études a tout simplement oublié qu'il avait rendez-vous avec les élus du CE ce jour-là... On est peu de choses.

✓ A VENIR

➡ **Prochain CE** : 26 janvier.

➡ **Prochain CCE** : 4 et 5 avril.

➡ **Vos élus CGT vous souhaitent de joyeuses fêtes de fin d'année.**



COMPTE-RENDU DE LA COMMISSION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE SUR LE DIAGNOSTIC ET ANALYSE DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LE PÔLE NORD OUEST EN 2016

Réunion du 7 décembre 2017 à Vanves

Présents : Frédérique Bobin, Vincent Flour, Nathalie Gallet, Sophie Goubil (présidente)
Pour la direction : Guillaume Dessoliaire (chargé d'études), Catherine Fichet (RRH IDF), Barbara Lecouey (RRH Centre Val de Loire) en visioconférence.

Ce document remis mi-octobre arrive tardivement dans l'année, les tableaux concernent 2016, et nous arrivons en 2018. Le bilan social étant à jour en avril mai, la commission aimerait traiter le diagnostic à la mi année, la direction le comprend et espère le fournir pour une commission en juillet. De plus, il ne présente aucune analyse des données, la commission le déplore, c'est intéressant de voir ce que la direction met en avant pour affiner notre réflexion. Elle en a pris acte et assure nous fournir des éléments d'analyse pour la compréhension des tableaux de 2017.

Analyse du document

Les effectifs p. 4 à 10

En 2016, le pôle a perdu 14 personnes dans ses effectifs, 10 hommes et 4 femmes, la proportion de femmes a augmenté de 0,2%, on est donc à 42,8%, ce sont le Pôle Sud-Ouest et le Siège qui sont en négatif en 2016, partout ailleurs le pourcentage s'est accru. On est loin du record de la Corse à 45,1%, quant au Siège il est toujours au-delà des 48%, c'est là que se concentrent les postes administratifs de FTV. Notre pôle se situe au-dessus de la moyenne des autres régions qui est de 42,2%.

- **Les journalistes**

C'est parmi les journalistes permanents que le déséquilibre de population est le plus fort, 37% de femmes, il a même baissé en 2016 de 1%.

La commission a constaté chez les non-permanents une augmentation régulière des femmes journalistes, leur part s'accroît de 2% par an depuis 2014, elles atteignent 65% des CDD.

C'est l'inverse dans le Pôle Sud-Ouest où elles sont sous la barre des 40%, on s'est donc posé la question du sens de cette précarité féminine plus flagrante dans notre pôle, on pourrait y voir le côté positif avec la possibilité de futures embauches en CDI et donc rééquilibrer la part des femmes dans les effectifs journalistiques.

Quant à leurs fonctions, on constate une hausse de 4% parmi les rédactrices de base et une baisse de 2% des femmes à l'encadrement, on ne retrouve pas l'élan qui avait prévalu entre 2014 et 2015 avec une hausse de 15% chez les rédacteurs en chef. On est donc à 13 femmes et 34 hommes

dans l'encadrement des journalistes. Le nombre de grands reporters femmes stagne alors que 5 hommes sont partis des effectifs. La part des femmes JS baisse aussi de 3%, on nous explique que c'est dû à des mobilités vers la chaîne Info et des départs de l'entreprise.

- **Les PTA**

La répartition femmes hommes est plus équilibrée et plus stable chez les PTA avec 46,8% de femmes. Sans surprise, dans la famille Gestion, les femmes sont toujours en tête avec 81% de leur population, on voit même une hausse de 2%, la Com est toujours à 100%.

La pyramide des âges p.11

C'est parmi les moins de 29 ans que les femmes sont le plus représentées avec 53,8% , mais on va relativiser en les comptant, elles sont 7 sur 810 salariés dans le pôle, les alternants ne sont pas comptabilisés dans les tableaux.

Les hommes séniors (à partir de 55 ans) atteignent 68% dans cette tranche.

L'équilibre d'âge entre les deux sexes se trouve parmi les 55-59 ans avec 50,5%. Chez les 40-44 ans, 59% sont des femmes.

La sous-représentation féminine est à noter parmi les 30-34 ans avec seulement 40%. On nous explique que les CDD historiques requalifiés ont plutôt 40 ans.

Il va falloir patienter encore 10 ans pour assister à un rajeunissement dans l'âge moyen des individus. Actuellement dans le pôle les femmes ont 47 ans et les hommes 49.

L'organisation du travail p.13 à 14 (+ bilan social p.77)

Il y a 99 personnes à temps partiel 65 femmes et 34 hommes, elles sont cadres et journalistes, il y a 4 femmes et 7 hommes de plus, comment expliquer cette proportion plus forte d'hommes ? Les motifs sont plus d'ordre personnel que médicaux et il y a eu 2 postes à temps partiel subis. Parmi les encadrants journalistes et PTA, il n'y a aucun homme à temps partiel, dans l'accord égalité une disposition stipule que le travail à temps partiel pour parentalité doit pouvoir s'exercer y compris pour des postes à responsabilité.

Il n'y a qu'un seul temps partiel sur vacances scolaires dans tout le pôle, une dizaine dans l'entreprise, principalement sur les sites parisiens, des familles mono parentales.

A Orléans, il n'y a aucun temps partiel en dehors des dispositions de l'Accord Génération.

La commission voudrait rappeler que la possibilité de cotiser à taux plein est très restrictive, elle ne concerne que les congés parentaux (enfants de moins de 3 ans) et les postes à temps partiels. Les salariés concernés peuvent demander à tout moment à sur-cotiser ou d'y renoncer, l'entreprise est tenue de les en aviser (art-5.2.1.4 p.30 Accords 2018).

Les embauches p.16 à 17

Il y a eu 26 embauches dont 25 requalifiés, 10 femmes et 16 hommes, parité totale chez les journalistes, 5 hommes / 5 femmes, par contre chez les PTA il n'y a eu que 2 femmes embauchées parmi les Techniciens-Maitrises et 0 en 2015. La direction regrette de ne pas trouver suffisamment de profils féminins lors de recrutements techniques et nous dit que lors des Coca s'il n'y a pas de femme dans la shortlist les postes d'encadrantes seront différés le temps de recevoir des nouvelles candidates. Effectivement, dans ces métiers techniques on ne trouve plus de jeunes femmes même dans les écoles et la tendance empire. La commission pense que l'information sur ces métiers devrait se faire plutôt au collège qu'au lycée, par des participations dans des forums des métiers que beaucoup de collèges publics organisent, par un accueil des stagiaires de 3^e orienté aussi sur ces professions, pas uniquement sur celle des journalistes, par une information auprès des

proviseurs de lycée qui découragent les élèves de S et SSI de postuler en BTS au profit d'études plus longues.

Les rémunérations et les mesures p.19 à 27

Depuis 2014, on est passé de 284 mesures à 160 en 2016, soit 44% en moins.

Sur les 105 mesures de revalorisation, il y a parité chez les PTA, 55 pour les hommes et 50 pour les femmes, mais pas dans toutes les familles, dans le groupe 4 Production-Fabrication-Technologie, les hommes ont eu 2 fois plus de mesures, 32 contre 15 et 0 promotion pour les femmes.

Pour les journalistes, 49 mesures, 31 pour les hommes et 18 pour les femmes, il sont 63 % d'hommes. Sur les 7 mesures des encadrants, 6 pour les hommes, on nous dit là aussi que c'est en proportion avec le nombre de salariés dans la catégorie, pour info il y a 34 hommes et 13 femmes, là, le compte n'y est pas pour les femmes.

Quant aux rémunérations PTA, nous constatons des inégalités dans le groupe 7, des chargés de production, cadres de régie, informaticiens, 4 700 euros d'écart brut annuel en faveur des hommes à ancienneté et âge équivalents. La direction n'a pas d'explication.

Chez les journalistes, il s'agit des JRI, 2 520 euros de différence aussi, ici l'ancienneté carte de presse est quasi la même, mais les femmes ont 12 ans de moins, les hommes plus âgés cumuleraient une compétence complémentaire et aussi des primes de bureaux extérieurs, la direction évoque aussi des reconversions de techniciens pour expliquer ce phénomène.

Reconnaissons aussi que le salaire des adjointes est supérieur de presque 4 000 euros, elles sont leurs aînées de 3 ans et 2 ans de moins d'ancienneté, on suppose que les mesures accordées pour les hommes cadres ont servi à compenser cette étonnante différence...

La formation p.29 à 32

Grâce au déploiement d'Imedia, les femmes techniciennes ont eu plus accès à la formation, +7% comme les cadres supérieures, mais les femmes PTA ont eu 13 heures de moins que les hommes. Les femmes journalistes ont eu 7 heures de plus.

A propos des contrats en alternance, identifiés comme étant un levier de féminisation, on a chuté en 2016 soit 12 contrats, c'est 5 de moins qu'en 2015, en 2017 on en envisage 12 nouveaux, sachant que certains durent deux ans. On retrouve chez les alternants la même difficulté que plus haut, celle de recruter des techniciennes, des informaticiennes, des chargés de com, nous préconisons que la RH commence les campagnes de recrutement plus tôt dans l'année, pas en mars pour une rentrée en septembre, les jeunes ont déjà bien avancé dans leurs choix et inscriptions.

La santé p.33 à 37

En 2016, il y a eu moins d'absentéisme pour maladie, 1165 jours de moins.

16,3 est le nombre de jours en moyenne d'absence maladie dans le pôle, la moyenne à FTV est de 17,8, la moyenne nationale est de 16,8.

Sur notre périmètre, les hommes sont plus touchés par les longues maladies, l'augmentation des absences pour maladies simples concerne les femmes PTA, les hommes journalistes non encadrants ainsi que les cadres supérieurs PTA.

Sur les 10 hommes qui ont bénéficié du congé paternité, 8 ont compris qu'ils avaient droit à 12 jours et non plus 11, depuis l'Accord Egalité de 2014.

Conclusion

Les constats sur l'égalité professionnelle dans le pôle Nord-Ouest sont quasi les mêmes, les indicateurs positifs avancent au rythme d'une tortue sur la féminisation de l'encadrement technique, on peut pointer la disparité des mesures chez les femmes journalistes et certaines catégories techniques, les formations pour les femmes PTA sont concentrées sur des adaptations aux outils pas sur un développement personnel. Alors que FTV a fait évoluer les femmes dans les catégories dirigeantes de l'entreprise en 2017, on constate que ce n'est pas le cas dans le pôle, sur 5 directeurs régionaux, il n'y a qu'une seule femme.

La commission préconise un avis négatif sur le bilan de l'égalité entre les hommes et les femmes en 2016 dans le Pôle Nord-Ouest mais espère une offensive en matière de parité.

Le nouvel accord sur l'Egalité s'appliquera à partir de janvier 2018, il reprend les engagements du précédent en en renforçant certains. La nouveauté est dans l'affichage d'objectifs chiffrés, 45% de femmes dans l'entreprise entre autres, soit 1% de plus. Les accès à l'emploi pour les femmes et le lien vie professionnelle vie familiale seront mieux articulés pour les deux sexes. L'image des femmes sur nos antennes devrait s'améliorer notamment par un effort de recherches d'expertes.

Quant au harcèlement, un travail est en train de se faire avec la DSQVT pour pouvoir alerter de façon confidentielle sur des comportements inacceptables. On peut espérer qu'il n'y aura pas d'hécatombe.

Suite aux ordonnances, le devenir de ce bilan annuel par pôle devrait perdurer en tout cas pour 2017. Ensuite, dans le cas d'un CSE central, on perdrait cette vision polaire qui s'est avérée être une échelle intéressante, dans le cas de 13 CSE régionaux, les petites régions de notre pôle auront du mal à étudier certaines données chiffrées car, en dessous de 3 personnes, les tableaux ne seront pas renseignés. On espère que le périmètre sur cette commission sera sagement négocié.



Avis sur le diagnostic et l'analyse de la situation des femmes et des hommes en 2016 dans l'ex-pôle Nord-Ouest

Les élus regrettent que le diagnostic et l'analyse 2016 de la situation des femmes et des hommes ne puissent être étudiés qu'à l'aube de l'année 2018, avec un grand décalage par rapport à la réalité des faits. Il est urgent de repositionner ce sujet au niveau de considération qu'il mérite dans l'entreprise.

Sur le fond des éléments du rapport, les élus déplorent que :

- L'encadrement féminin technique n'ait pas progressé.
- La répartition des mesures accordées aux femmes journalistes et à certaines catégories techniques ne soit pas équitables.
- Le déséquilibre au détriment des femmes journalistes en termes d'effectifs ne s'améliore pas.
- les femmes PTA bénéficient de moins d'heures de formation et que leur contenu soit moins tourné vers le développement des compétences que pour les hommes.

La direction n'est pas en mesure d'expliquer un certain nombre de ces disparités, ce qui ne présage pas d'une volonté de les résorber.

Les élus notent que la féminisation est en progression dans le bas de la pyramide des âges, ce qui est encourageant à long terme. Il n'en demeure pas moins que le déséquilibre reste très important au-dessus de 55 ans, ce qui nécessite une politique volontariste de rééquilibrage.

En conséquence, les élus du CE France 3 Nord-Ouest donnent un avis négatif sur le diagnostic 2016 de la situation des femmes et des hommes dans l'ex-pôle Nord-Ouest.

Adopté à l'unanimité.

CFDT, CGT, SNJ et SUD s'associent.

Paris, le 19 décembre 2017



Avis sur le bilan de l'alternance dans l'ex-pôle Nord-Ouest en 2017

Les élus réaffirment qu'ils sont favorables au principe de la formation en alternance, qui doit permettre d'élargir le champ des publics qui accèdent aux métiers de l'audiovisuels.

Ils notent globalement une amélioration de la prise en charge et du suivi des alternants, avec une meilleure sensibilisation des tuteurs. A ce titre ils donnent un avis positif au bilan de l'alternance pour l'année 2017 dans l'ex pôle Nord-Ouest.

Ils rappellent cependant que ces salariés en formation ne sont pas des variables d'ajustement de la planification. Leur contribution à l'activité doit être proportionnée à leur niveau d'apprentissage.

Enfin, l'accès à l'alternance de publics défavorisés ou en désinsertion, pas nécessairement des jeunes, reste très minoritaire. Les élus invitent la direction à renforcer sa politique dans cette direction.

**Adopté à l'unanimité
CFDT, CGT, SNJ et SUD s'associent**

Paris, le 19 décembre 2017