

Compte-rendu du CSE du réseau France 3 des 26 et 27 février à Paris

Elu-e-s présent-e-s pour la CGT : Karine Cévaër (Bretagne), Philippe Conte (Alpes), Chantal Fremy (Midi-Pyrénées), Jean-Hervé Guilcher, Secrétaire du CSE (Bretagne), Annabelle Igier (Champagne-Ardenne), Fabienne Labigne (Pays de la Loire), William Maunier (Lorraine), Christophe Porro (Provence-Alpes), Thierry Pujo (Limousin) et Sylvie Samson (Centre-Val-de-Loire).
Représentante syndicale : Véronique Marchand (Hauts-de-France).

Situation générale du réseau France 3

Antennes

Laurence Mayerfeld s'est réjouie de la diffusion le soir même de la réunion du CSE des 1ers débats en amont des élections municipales, affirmant que « *c'est la 1ère fois que le Réseau se déploie de cette façon* ». Avec une interrogation cependant sur l'audience cumulée que pouvaient atteindre 70 débats. Au final, dès le lendemain les espoirs avaient été douchés, l'audience ayant été très décevante. Malgré tout la patronne estime que, même si l'audience n'est pas au rendez-vous, cela fait partie de nos missions.

Municipales

Un renfort de 15 ETP est attribué au Réseau pour les municipales, soit grosso modo un ETP par région. Si l'on convertit ces ETP en jours, c'est environ 190 jours de CDD par région à utiliser sur le mois de mars.

Par ailleurs, une enveloppe de 60 000 € est attribuée à chaque antenne pour les soirées électorales et les débats.

Polémique en PACA

Les élus CGT ont apporté leur soutien aux Marseillais en grève ce 26 février pour protester contre la participation de l'éditorialiste Franz-Olivier Giesbert aux émissions politiques sur les municipales, alors qu'il est ouvertement soutien de la candidate LR. 80% des journalistes et de nombreux PTA ont cessé le travail. Bilan : pas de JT et pas d'enregistrement du débat électoral. La patronne du Réseau continue, contre vents et marées, à défendre les choix de la direction locale, affirmant que France 3 doit être ouverte. D'un seul côté manifestement. Madame Mayerfeld soutient donc la dérive éditoriale qu'on connaît déjà bien sur l'antenne de France 2, celle qui confisque la parole au profit des tenants de la pensée libérale. Apparemment, la direction n'a rien appris de la crise des Gilets jaunes. Par ce genre de choix, elle abîme l'image de neutralité des rédactions régionales, accrédite l'idée que les journalistes sont acoquinés avec le pouvoir et met en danger ses équipes sur le terrain, déjà régulièrement prises à parti dans les manifestations. Les élus CGT

se sont étonnés de cet entêtement à maintenir la participation de Giesbert aux débats, alors qu'il n'est pas essentiel à l'avenir de la télévision régionale...

Santé au travail

Concernant la vie du Réseau, la directrice reconnaît qu'il y a aussi des difficultés, se disant « *déterminée* », suite à des « *comportements inappropriés pour lesquels nous sommes obligés d'agir* ». Elle reconnaît qu'il y a un « *gros travail à mener* » car il y a des endroits où « *les collectifs sont dégradés* ».

Interpellée sur la situation à Lille (où plusieurs salariés font l'objet d'une procédure disciplinaire pour des faits de harcèlement), Laurence Mayerfeld affirme que les procédures et les droits de chacun sont respectés. Certes la procédure sur le harcèlement est menée de manière confidentielle, mais chaque salarié incriminé peut demander la réunion d'une commission de discipline, au cours de laquelle les éléments seront présentés.

Coronavirus

Des instructions ont été données et des équipements de protection individuels (EPI), en l'occurrence des masques, ont été commandés, bien qu'ils tardent à être livrés ce qui n'est pas sans poser problème car le besoin pour les équipes est immédiat.

14 salariés revenant des zones à risque où sévit le coronavirus sont actuellement en confinement, dont 4 en télétravail. Les IP concernées seront informées par leur direction locale.

Évolutions des métiers

La direction annonce avoir terminé l'inventaire des compétences qu'elle estime nécessaires en région, elle souhaite donc réunir prochainement les organisations syndicales pour « *confronter les visions* » sur la question. S'ensuivra une négociation sur les métiers, mais la patronne dit attendre beaucoup des ateliers qui doivent être organisés dans les régions à partir du mois d'avril.

La nébuleuse régionalisation de France 3

En ouverture de séance les élus CGT ont lu la déclaration suivante : ➡ [une régionalisation en trompe l'œil](#).

Laurence Mayerfeld répond qu'elle a conscience que le document présenté est un document de communication interne et qu'il est insuffisant. Un document plus complet sera remis aux élus fin avril, après la « *maturation* » des ateliers de travail qui doivent être organisés dans toutes les antennes après les élections municipales : « *il faut que fin avril, les antennes aient bouclé leurs propositions : quel(s) contenu(s) ; qui et comment on le fabrique* ».

➡ [Voir le document de présentation](#)

De son côté, la direction va travailler avec la direction nationale des antennes à ce que pourrait être la grille de base à partir de septembre (cases verrouillées, programmes de substitution). Laurence Mayerfeld veut commencer par réorganiser la matinée sur France 3. Si cela fonctionne, on pourra s'attaquer à des créneaux plus ambitieux. Elle évoque également la possibilité de remettre à l'antenne des flash info.

La patronne rappelle que l'objectif, c'est 2022, pas la rentrée de septembre. Les choses doivent se déployer progressivement, en fonction des capacités des antennes.

Elle cite les principaux enseignements issus d'une enquête « quali » sur NoA : les gens viennent d'abord pour l'info régionale, pour les directs de sport et, en troisième lieu, pour la culture, le patrimoine et la découverte.

Les élus CGT estiment qu'un projet de cette ampleur, à plus forte raison lorsqu'il s'accompagne d'une réduction des moyens et va entraîner des évolutions des métiers doit être strictement encadré par un accord de méthode et un suivi à toutes les étapes par les instances du personnel : encadrement des groupes de travail, informations des RP, informations/consultations du CSE et expertises le cas échéant, suivi sur la durée.

Parmi les bribes de réponses aux questions des élus :

- ▲ Décrochages : à la différence de l'ancien monde, on ne demandera plus pour décrocher. A partir du moment où les cases ne seront pas verrouillées, on pourra décrocher dessus.
- ▲ ViaStella : la direction réfléchit à transférer ViaStella sur le canal 3, mais cela implique de « *faire converger les publics* », car aujourd'hui, même si ViaStella fait plus d'audience que France 3 Corse, le cumul des deux audiences n'est pas anodin. Sur le volume des contenus fabriqués, Mme Mayerfeld estime que ça ne changera rien, car il y a déjà un fort niveau de simulcast entre les deux antennes.

- ▲ NoA : là encore, la direction réfléchit à faire converger progressivement NoA et France 3.
- ▲ Diffusion par le CDE (centre de diffusion et d'échanges, situé à Paris) : selon la direction, cela n'enlèverait pas d'autonomie aux régions sur leur diffusion. Il faudra nous préciser l'impact sur les modalités des décrochages. A ce stade nous n'avons pas de réponses.
- ▲ Banque de contenus. L'idée de la direction est de constituer à l'horizon 2022 une banque de contenus pour l'ensemble du réseau régional. On y trouverait des programmes, certains avec des obligations en matière d'horaires de diffusion, selon les accords avec les producteurs. Il ne s'agirait pas de programmes frais, mais cela peut être par exemple de vieilles séries.
- ▲ Média global régional. C'est un enjeu fort mais qui suscite une grosse inquiétude du côté de France Bleu, qui craint d'être avalé par l'ogre France 3.
- ▲ Partenariats avec les chaînes régionales privées. Laurence Mayerfeld évoque la possibilité de se parler avec la PQR qui n'irait pas vers le réseau Via et BFM, même si à ce stade, elle ne sait pas quels types de discussions on pourrait avoir. Préable : « *vérifier si on a une éthique commune* ». C'est de la discussion au cas par cas, en région.

Situation de l'emploi : des chiffres alarmants dans le réseau de France 3

A fin juin, avant même que la RCC soit en vigueur, les chiffres de l'emploi sont inquiétants. Ils montrent une baisse continue du nombre de PTA dans le Réseau avec une réduction de - 70 ETP moyens en un an, une baisse du recours aux

CDD et du volume des heures supplémentaires.

En parallèle on note une augmentation chez les journalistes de + 10 ETP per-

manents avec un accroissement du recours aux CDD.

L'effort porte donc quasi exclusivement sur les salariés de la production fabrication et technologie et sur les programmes mais n'est pas réparti également entre les régions.

Pour le volume d'heures supplémentaires, les grands perdants sont : AURA, Grand-Est, Hauts de France et PACA. Pour les ETP : AURA, Grand-Est et PACA.

Au niveau de l'entreprise, le bilan de la RCC au 10 janvier atteint 701 départs « retraite » et 67 pour « projet professionnel », 45 % provenant du réseau régional (alors que ce dernier représente seulement 35 % des effectifs de France Télévisions). Une fois de plus le Réseau est l'entité la plus touchée, comme c'est le cas depuis 2012.

Face à ce constat, les élus alertent la direction : missions de service public et contenu éditorial en péril, programmes fabriqués en externe, dégradation des

collectifs de travail. Les élus exigent une vision claire des organisations et des métiers au vu de la transformation rapide de l'entreprise et notamment avec les départs en RCC.

Ils ont réaffirmé l'urgence de combler en partie les postes laissés vacants suite aux départs en RCC afin d'éviter une intensification de la charge de travail et une pression, source de futurs risques psycho-sociaux.

En réponse, la direction dit ne pas vouloir figer des structures qu'elle souhaite faire évoluer et renvoie une nouvelle fois aux possibles évolutions des métiers qu'elle souhaite négocier. Les élus ont rappelé l'accord signé avec les OS prévoyant 1100 embauches dont 50 % de CDD historiques. Ils rappellent par ailleurs l'engagement de la directrice du Réseau de remplacer par du CDD les partants, afin d'assurer la continuité de l'activité.

➔ [Voir les comptes-rendus de la commission emploi-formation](#)

Viviers d'encadrement : une gestion encore balbutiante

Les élus déplorent de ne pas avoir reçu un document chiffré leur permettant d'avoir une analyse fine de la situation de ce vivier, en l'occurrence essentiellement celui des journalistes encadrants, rédacteurs en chef adjoints qui tournent dans le Réseau. Selon la direction, le vivier de cadres techniques est compliqué à mettre en place, du fait de la spécialisation des fonctions (IMG, planification, etc.).

Les élus ont évoqué la potentielle aptitude des assistantes des UO à faire du remplacement sur la planification et l'organisation d'activité.

Concernant l'accès au vivier des encadrants journalistes, la procédure est dé-

sormais formalisée : un 1er entretien entre l'intéressé, le manager, le DRH et la direction régionale, puis un second entretien avec la direction de l'information du Réseau. 98 % des candidats sont reçus car il y a pénurie de ressources.

Dans les faits, le peu de candidats illustre le déficit d'attractivité du poste, aussi bien d'un point de vue économique (27 euros brut par jour) que sur le contenu de la fonction. Se pose aussi la question de la gestion des sorties du vivier, qui est plus délicate à mettre en place que la gestion des entrées.

Les journalistes du vivier bénéficient de 4 modules de formations, avec un retour

d'expérience lors du dernier module, mais régulièrement ils sont envoyés en mission sans avoir eu la moindre action de formation, ce qui pose problème, mais est difficile à mettre en place selon Nathalie Dené, la responsable du développement managérial du Réseau.

Jusqu'ici la règle voulait que les journalistes du vivier se délocalisent mais la direction réfléchit à systématiser un 1er essai dans la rédaction d'origine avant de les envoyer dans d'autres contrées, ce qui suscite un certain débat.

Selon la direction, indépendamment de la formation, tout le monde n'a pas les dispositions pour l'encadrement. Il faut être en capacité d'animer un collectif, d'acquiescer une autorité légitime, y com-

pris pour régler les litiges et les injonctions de travail. La CGT a rappelé que l'obligation d'exemplarité concerne les élus mais également les encadrants.

En périphérie du vivier il existe des remplacements de courte durée, effectués au fil de l'eau sur ces postes, souvent sur place, par exemple dans les rédactions locales. La direction reconnaît avoir identifié des collaborateurs ayant des aptitudes mais ne souhaitant pas entrer dans ce dispositif. Les élus ont rappelé que ces collaborateurs, souvent sollicités au pied levé, rendent bien service à l'entreprise et doivent être traités à égalité de dignité, avec un cadre et la reconnaissance qu'ils méritent.

Métiers en tension : l'indifférence de la direction

La direction ne souhaite pas instaurer une gestion nationale des métiers en tension, elle renvoie donc cela aux régions. Cela concerne principalement les métiers de scriptes, techniciens vidéos et JRI.

Sur le métier de scripte, le volet formation a créé une polémique entre la direction et les élus CGT. La direction met en place des formations en interne assurées par des FOR, labellisées UFTV, alors que la CGT souhaiterait une formation en externe avec un cursus pédagogique solide. Le DRH évoque même la

possibilité d'une UCC Scripte ouverte à toutes les populations.

La CGT a rappelé qu'aucune négociation n'a été ouverte en ce sens et que le remplacement d'une scripte est un exercice plus que délicat au vu du large spectre et de la complexité des tâches. Devons-nous rappeler à notre DRH qu'une scripte aguerrie permet de répondre aux demandes éditoriales diverses et variées, d'assurer la préparation et le bon déroulement d'une émission, qu'elle soit enregistrée ou en direct ?

La formation professionnelle en 2020

Avec beaucoup de retards et de reports dus à un évident manque d'intérêt pour la formation professionnelle de la part de la direction du réseau France 3, les élu-e-s ont enfin pu examiner et commenter, en extrême fin de séance, le

compte-rendu de la Commission emploi/formation du 10 décembre.

A l'ordre du jour, le « Plan de Développement des Compétences » (ex : Plan de Formation) 2020 établi sur la base des « Orientations générales pour une

politique de plan de développement des compétences pluriannuelle : 2020-2022 ».

Les salariés du « réseau France 3 » bénéficient en 2020 d'un plan de développement des compétences décentralisé avec un budget prévisionnel de 78 362 €.

Ce budget vient s'ajouter d'une part à celui de l'accès aux formations « transverses », « centralisées » et d'autre part, à une proportion du budget *ad hoc* lié à la transformation de l'entreprise. Ces deux derniers budgets étant directement gérés par l'Université France Télévisions.

En dehors de l'abondement exceptionnel lié à la transformation de l'entreprise et à la RCC, le budget est globalement le même que l'année précédente.

Avec 6 priorités :

- ▲ La régionalisation des antennes
- ▲ La fabrication de contenus innovants
- ▲ Le renforcement des valeurs de l'entreprise et son développement
- ▲ Le renforcement de l'innovation technologique
- ▲ L'évolution des fonctions supports

Un nouveau site pour la locale Pays Catalan à Perpignan

En avril 2019, TDF, le bailleur actuel de la locale de Perpignan a annoncé qu'il souhaitait vendre rapidement les locaux. Dès mai 2019, les salariés de la locale ont été sollicités succinctement sur le choix du nouveau lieu d'implantation.

Suivant deux critères de localisation (centre-ville ou Sud de Perpignan) et les besoins (surface équivalente, possibilité d'un coin convivial, lumineux, sécurité, parking, bus...), de nombreux locaux ont été visités par la Direction Locale et les

- ▲ Le renforcement de l'information nationale.

Concernant « la Fabrique » (ex : Filière Production) le compte-rendu de la Commission évoque le fait qu'en 2019, dans l'ensemble, les formations effectuées l'ont été par adaptation du plan (hors plan). Si tel devait être le cas pour le plan 2020, les membres de la commission souhaitent à minima être informés des évolutions envisagées.

Sur le Compte Personnel de Formation (CPF) les membres de la commission considèrent qu'en raison d'absence d'accord relatif à l'abondement du CPF, les salariés ont du mal à opter pour ce mode de financement.

Depuis la réunion de la commission, la direction et les organisations syndicales ont négocié un accord intermédiaire sur le volet formation du futur accord : « Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels » (GEPP). Cet accord intermédiaire : « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences/Formation » (GEPC Formation) prévoit un tel abondement et il est mis à la signature.

- ➔ [Voir le compte-rendu de la commission emploi-formation](#)

accès, le site est doté de parkings et est proche d'une ligne de bus. Les salariés devaient le visiter fin février.

Les élus réaffirment la nécessité d'associer les salariés et les RP aux aménagements. Côté direction, le suivi est assuré par le chef de centre et la directrice régionale.

Un nouveau RP à France 3 Poitou-Charentes

Les élus ont désigné Josiane Etienne comme représentante de proximité à Poitiers, en remplacement de Thierry

Objectif : un déménagement en fin d'année.

Le CSE réseau France 3 sera consulté sur ce dossier lors de la réunion de mars 2020. D'ici là nous invitons les salariés de la locale à transmettre leurs remarques aux élus du CSE.

Cormerais qui a souhaité démissionner de son mandat à compter du 1er mars.

Orientations budgétaires 2020 du CSE

Les prévisions budgétaires 2020 pour le CSE réseau France 3 ont été présentées aux élu·e·s.

Le budget a été construit à partir des chiffres réalisés en 2019 et constatés dans les 4 anciens logiciels de gestion. La consolidation de ces 4 bilans étant encore en cours, les chiffres présentés seront susceptibles d'évoluer lors de la consolidation des comptes et leur présentation en juin prochain.

Les grands postes de dépenses ont été budgétés. ➔ [Voir ici le budget prévisionnel du CSE](#)

Les actions centrales restent les mêmes que l'an dernier, les commandes de chèques vacances, chèques culture et rentrée scolaire seront regroupées et payées en central.

Le changement de grille pour le calcul du quotient familial permettra de rééquilibrer l'augmentation prévisible de la charge.

Les dépenses pour les propriétés du CSE restent stables. Sauf aléa climatique imprévisible, seuls de petits inves-

tissements sont prévus à Bois d'Amont et La Foux d'Allos. Pour les autres biens du patrimoine les dépenses seront de l'entretien courant.

Côté chiffres, le montant de l'avance reçue ne tient pas compte du reliquat que le CSE va recevoir en juin prochain, car nous ignorons encore son montant.

Les effectifs présentés vont évoluer car la gestion des ASC des salariés de Vendargues va désormais être assurée par Montpellier (Marseille jusque-là), avec une permanence par semaine. Il y aura donc une nouvelle répartition de la subvention entre ces deux antennes.

La gestion d'un certain nombre de salariés fera l'objet de conventions et de re-facturations entre le CSE du Réseau et celui du Siège. Cela concerne les ouvriers-droit de France 3 Paris Ile de France qui ont choisi d'être rattachés aux ASC du Siège ou, à contrario, ceux de FTR (Vaise), des bureaux régionaux de France 2 ou de FTP qui ont fait le choix d'être rattachés aux activités du CSE du Réseau.

La répartition par effectifs de la subvention, si elle reste la plus équitable, provoque parfois un déséquilibre, au détriment des petites antennes. Une réflexion est en cours pour corriger cette inégalité, par un dispositif de solidarité en faveur des petites antennes dont les budgets sont très limités.

Certaines antennes présentent des soldes bancaires au 31/12/19 largement

bénéficiaires. Cela s'explique parfois par des gros projets de voyage (exemple les 3 voyages à New York prévus par Bordeaux) qui ont nécessité une provision budgétaire sur deux ans.

Toutes les commissions d'antennes devront élaborer leur budget 2020, qui sera présenté aux élus du CSE lors d'une prochaine réunion.

Projet d'évolution du statut du CI-ORTF

La secrétaire du CI-ORTF, Claudine Gilbert, est venue présenter le projet d'évolution des statuts du comité interentreprises CI ORTF.

Il s'agit de mettre le comité en conformité avec les évolutions législatives, suite aux Ordonnances Macron, de le pérenniser et de sécuriser son financement. Selon la loi, le CI doit devenir un CASCIE (comité des activités sociales et culturelles interentreprises).

Il y a très peu de comités interentreprises, c'est donc un processus complexe mais important si l'on veut garder les activités sociales communes aux entreprises.

Cela devra passer par trois accords :

- ▲ Un accord de constitution qui est un accord entre les CSE pour demander la création d'un CASCIE.

- ▲ Un accord collectif syndicats/employeurs en présence de représentants des CSE qui définit les moyens (financiers, matériels et humains) données au CASCIE ainsi que la répartition des sièges des représentants des CSE.

- ▲ Une convention de transfert entre les CSE et le CASCIE nouvellement créé pour lui transférer les activités et les biens du CI ORTF.

Pour des raisons de coûts, il conserverait le nom de CI ORTF, du moins jusqu'à la constitution de la future holding dont le périmètre pourrait correspondre à celui du CASCIE ORTF.

Lors du prochain CSE, les élus devront formaliser leur choix d'adhérer au CASCIE et donner mandat au secrétaire pour le représenter lors des discussions et négociations des textes cités plus haut.

Paris, le 4 mars 2020

A venir :

Prochain CSE : 24 et 25 mars à Lille

Prochain CSE central : 23 et 24 avril à Paris

Vos élus CGT se tiennent à votre disposition.
N'hésitez pas à les solliciter



france.3

2020-2022

Trajectoire de transformation
et régionalisation



3

1

chaîne nationale
avec ses décrochages régionaux

11 / 13

chaines régionales

avec leurs décrochages nationaux



Le réseau régional

116

implantations



13

DIRECTIONS RÉGIONALES
ET TERRITORIALES



24

ANTENNES RÉGIONALES



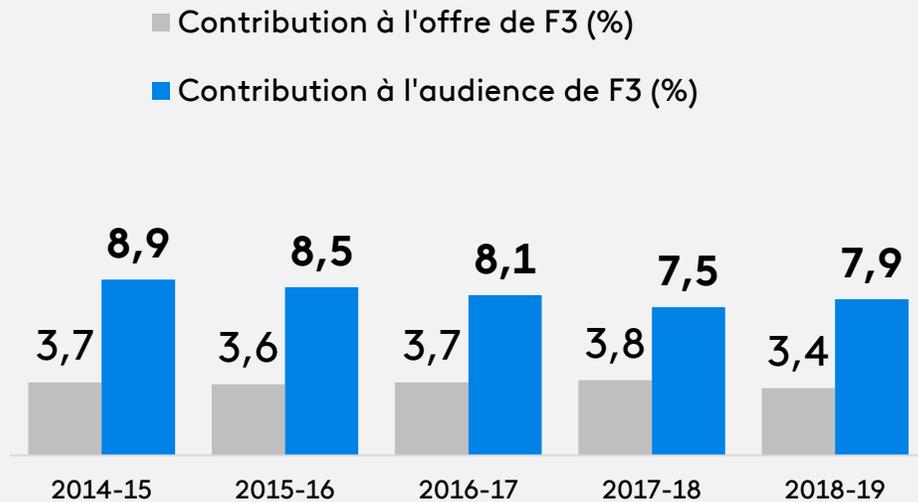
RÉDACTIONS LOCALES



BUREAUX D'INFORMATION
DE PROXIMITÉ

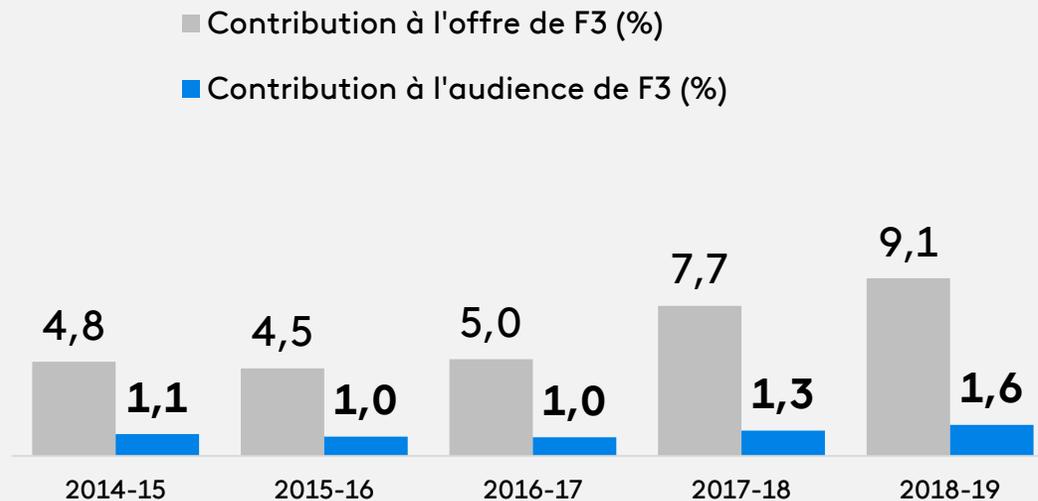


L'information régionale



L'information régionale réalise **7,9 %** de l'audience de la chaîne alors qu'elle occupe **moins de 4% de la grille.**

Les programmes régionaux



Avec une PdA de 2,9% sur la dernière saison, la contribution des programmes régionaux à l'audience de France 3 reste marginale (1,6%).

Conquérir d'ici 2022 le créneau 18h/19h30 et celui de la mi-journée



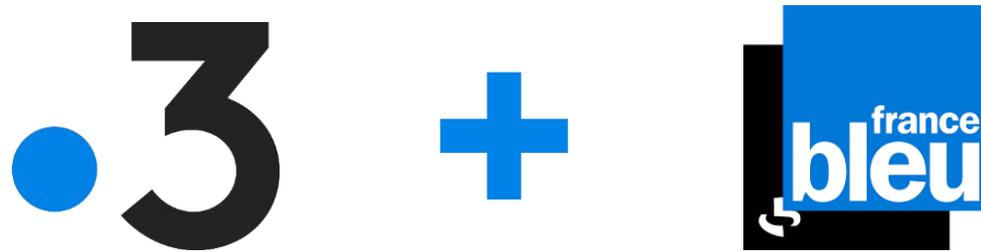
Donner plus de place au **décryptage**, au **débat** et à l'**interrégional**

Ouvrir le journal vers ses **publics** avec les nouveaux outils comme des **écrans tactiles** (franceinfo), les **kit UTS de direct** (NOA).



Une **meilleure éditorialisation** avec une volonté de **problématiser** les sujets d'actualité et décliner des offres de « solutions »

Un média global de proximité



Rapprochement des réseaux

L'ensemble des contenus et moyens devrait contribuer à alimenter nos antennes réciproques.

Construction d'une offre numérique commune et unique de proximité

Un potentiel de maillage et de production numérique uniques en Europe, au service des territoires et de leurs habitants.

Deux audits ont été menés sous l'égide de la DGMIC : un technique et un de référencement.

Média global de proximité

Adresse ses contenus grâce à la géolocalisation

Une grille nationale refondue...

... Qui offre la possibilité
de décrocher au profit
du régional

Tranches

« dures »

Invariablement dédiées au national

Tranches

« optionnelles »

Dont chaque région pourrait se
servir en fonction des évolutions
techniques et métiers à son rythme

Une grille nationale refondue...

... Avec une antenne
régionale responsable
de la grille des
programmes

- Par banque de contenus dans chaque région
- Pilotée techniquement par le CDE
- Chaque antenne régionale (Via Stella/NoA) pourrait rejoindre le canal 3 progressivement (vérification juridique à faire par rapport aux COM)
- Logo régionalisé permanent à terme

Le chemin des chaînes régionales ...

Mi-janvier

Information
CSE central

Fin janvier

Information du
CSE réseau

6 février

Présentation
au CA

Groupe de
travail sur les
conséquences
quotas...

...et obligations de la chaîne (S. Martin, B. Massiet et H. Atman) à l'aune de la régionalisation.

Négociations
sur les métiers
et outils...

...pour gagner du potentiel de travail et de l'agilité (négo. UTS 5 février), inventorier les besoins en compétences des régions (programmeurs par expl.)

Le chemin des chaînes régionales ...

Avril

les régions
mènent des
ateliers de
travail...

...avec tous les personnels pour faire émerger des propositions éditoriales singulières et modernes dans la forme et les process.

Organiser un
comité
éditorial...

...au niveau de la direction du réseau pour challenger les propositions et garantir la qualité, la pertinence et le positionnement des propositions régionales.

Septembre

Déterminer
une grille de
programmes...

... avec des cases « verrouillées » par l'antenne nationale et des cases disponibles pour les régions (matin, dimanche après-midi pour directs sports, etc.).

Etablir un
process
comparatif des
audiences...

... (avant/après) pour chacune des cases occupées par un programme régional.

C'est la fin, **donc le début**



Germain Dagognet / Laurence Mayerfeld . Janvier 2020



Analyse de la commission Emploi formation du CSE sur la situation de l'emploi au 30 juin 2019.

Cette analyse a été rédigée pour la Commission Emploi par Pascal LEFEBVRE, Président de la commission à partir du document de la BDES intitulé « *Situation de l'emploi au 30 juin 2019 - Réseau France 3 -* ».

Table des matières

ANALYSE DE LA COMMISSION EMPLOI FORMATION DU CSE SUR LA SITUATION DE L'EMPLOI AU 30 JUIN 2019.	1
I. SUR L'EMPLOI EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN.	3
II. SUR LES EFFECTIFS PERMANENTS.	4
<i>Sur les entrées sorties.</i>	4
<i>Sur l'évolution des effectifs.</i>	4
III. SUR LES EFFECTIFS NON-PERMANENTS.	6
IV. SUR L'EVOLUTION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES.	6
<i>Pour les antennes.</i>	6
<i>Pour les salariés du Réseau Rattachés au siège (MIF).</i>	7
EN CONCLUSION.	7
ANNEXE : EVOLUTION DES ETP MOYEN.	9

Pour rappel : la notion d'ETP (équivalent temps plein) regroupe tous les salariés « couverts » par un contrat de travail qui travaillent pour le Réseau (CDD, CDI, Temps plein et temps partiel). Le temps de présence ou la durée du travail est calculé au prorata temporis.

La notion d'ETP est donc directement corrélée à notre activité.

En revanche, l'emploi permanent ne vise que les salariés titulaires d'un CDI qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Nous distinguerons et analyserons donc les 2 approches.

I. Sur l'Emploi en équivalent temps plein.

Au 30 juin 2019, le réseau comportait 3737,2 ETP moyen annuel pour notre périmètre :

- 3050 ETP pour les antennes ;
- 687,2 ETP pour les salariés du réseau rattachés au siège (Moyens internes de fabrication).

Par comparaison, il comportait 3830,4 ETP Moyens au 30 juin 2018 :

- 3091 ETP moyens pour les antennes ;
- 739,4 ETP moyens pour les MIF.

Nous constatons une décroissance de 93,9 ETP moyens entre juin 2018 et juin 2019 :

- - 41,6 pour les antennes ;
- - 52,3 pour les salariés rattachés au siège.

L'analyse de cette réduction de l'emploi met en lumière le fait que la baisse porte en grande partie sur les PTA (-38,1 ETP moyens):

- - 36,4 ETP moyens chez les PTA des antennes sous CDI ;
- - 1,7 ETP moyens chez les PTA des antennes sous CDD.
- -18,3 ETP moyens chez les PTA des salariés du réseau rattachés au Siège (MIF)
- - 33,9 ETP moyens chez les PTA des salariés du réseau rattachés au siège non permanents

En ce qui concerne les journalistes nous constatons une baisse de 3,6 ETP moyens.

Ces chiffres confirment la tendance constatée de la baisse des effectifs des salariés du réseau : pour rappel, -104 ETP moyens entre Mars 2018 et Mars 2019.

II. Sur les effectifs permanents.

Sur les entrées sorties.

Au 30 juin 2019, nous constatons que le réseau a procédé à :

- 42 recrutements (34 dans les antennes et 8 affectés au siège « MIF »).
- 71 départs (54 dans les antennes et 17 affectés au siège « MIF »).

Les entrées et sorties sont réparties de cette manière :

- 1 recrutement externe (1 PTA)
- 33 transformations de CDD en CDI + 8 pour les salariés du réseau rattaché au siège (même si nous savons qu'il ne s'agit pas de transformation de poste mais de comblement de postes vacants par des salariés qui ont vu leur situation trouver une issue favorable. (Voir compte rendu de la commission emploi formation relatif à l'emploi de Mars 2018 à Mars 2019): (17 PTA et 16 journalistes pour les antennes et 8 PTA pour les MIF)
- 9 licenciements dans les antennes (6 PTA et 3 journalistes) et 2 dans les MIF (2 PTA) ;
- 12 ruptures conventionnelles dans les antennes (11 PTA et 1 journaliste) et 13 pour les MIF (13 PTA) ;
- 30 départs à la retraite pour les antennes (21 PTA et 9 journalistes) et 1 Pour les MIF (1 PTA) ;
- 1 démission (1 PTA) ;
- 2 décès pour les antennes (1 PTA et 1 journaliste) et 1 pour les MIF (1 PTA) ;

Sur l'évolution des effectifs.

Nous constatons une réduction des effectifs du réseau sur depuis janvier 2019.

- o 2743,8 permanents pour janvier 2019.
- o 2736,4 permanents pour février 2019
- o 2729,4 permanents pour mars 2019
- o 2731,7 permanents pour avril 2019
- o 2728,1 permanents pour mai 2019
- o 2735,6 permanents au 31 juin 2019.

Nous constatons donc une réduction des effectifs permanents de 8,2 postes entre janvier et juin 2019

Entre Janvier 2019 et Juin 2019, cette baisse a été répartie de la façon suivante :

Analyse rédigée pour la commission Emploi Formation par Pascal LEFEBVRE Président de la commission à partir du document de la BDES intitulé « Situation de l'emploi au 30 juin 2019 - Réseau France 3 - ».

Pour les PTA.

Les effectifs passent de 1511,9 permanents à 1500,5 : soit une baisse de 11,4 postes permanents sur 6 mois.

- le service communication Marketing et études passe de 37,8 permanents à 35,8
 - - 2 postes.
- Le service de gestion de l'entreprise passe de 137,8 à 139,9 :
 - Soit une augmentation de 2,1 postes.
- Les services immobilier et moyens généraux passent de 66,3 à 68,9 :
 - Soit une augmentation de 2,6 postes.
- La production fabrication technologie passe de 1070,7 à 1060,1 permanents :
 - Soit une baisse de 10,6 postes permanents.
- Les programmes passent de 179,9 postes permanents à 176.
 - Soit une baisse de 3,9 postes permanents.

Nous constatons donc que l'effort porte quasi exclusivement sur les salariés de la production fabrication et technologie et sur les programmes. Donc, sur celles et ceux qui fabriquent notre antenne.

Alors que cette baisse des opérationnels devrait entraîner une réduction des tâches « périphériques », nous constatons une augmentation des postes de cadres aux moyens généraux ; et des effectifs dans les services de gestion de l'entreprise.

Pour les journalistes.

Pour les journalistes les effectifs permanents passent de 1 231,9 postes permanents à 1 235,1.

Nous constatons donc une augmentation des effectifs permanents sur la période de 3,2 postes permanents.

- La filière reportage / contenus d'information passe de 1 012,9 postes permanents à 1 012,6.
 - Soit une baisse de 0,3 poste permanent.
- La filière édition coordination passe de 23,7 postes à 25,3 postes permanents.
 - Soit une augmentation de 1,6 poste permanent.
- La filière encadrement passe de 195,3 postes permanents à 197,3 postes.
 - Soit une augmentation de 2 postes permanents.

III. Sur les effectifs non-permanents.

Le 30 juin 2019, les antennes affichaient un recours au CDD de 315,8 ETP moyen.

Il était de 316,5 ETP moyen le 30 juin 2018.

Nous constatons donc globalement une stabilité du recours au CDD entre juin 2018 et juin 2019.

Toutefois, nous constatons (pour les évolutions les plus significatives) :

- Une baisse du recours au CDD pour :
 - o FTV Paris et les sites parisiens : - 8,6 ETP moyens
 - o Région Auvergne Rhône-Alpes : - 9,3 ETP moyens sous CDD ;
 - o Le Grand Est : - 3,4 ETP moyens sous CDD ;
- Un accroissement du recours au CDD pour :
 - o La Région centre Val de Loire : +2,9 ETP moyens sous CDD ;
 - o Les Hauts de France : + 3 ETP moyens sous CDD ;
 - o La Normandie : + 3,5 ETP moyens sous CDD ;
 - o La nouvelle Aquitaine : + 2,5 ETP moyens sous CDD ;
 - o L'Occitanie : + 7,9 ETP moyens sous CDD.

Pour les salariés du réseau rattachés au siège (MIF).

En ce qui concerne les salariés du réseau France 3 rattachés au siège (les MIF) le recours était de 224,7 ETP moyen en 2019. Il était de 259,5 ETP au 30 juin 2018.

Nous constatons donc une baisse du recours au CDD de 34,8 ETP moyen sur la période, principalement supportée par les salariés sous CDD d'usage.

IV. Sur l'évolution des heures supplémentaires.

Pour les antennes.

Les salariés des antennes ont effectué 26 536,5 heures supplémentaires au 30 juin 2019. Ce chiffre est réduction (-1642 heures sur un an) par rapport à juin 2018.

Les permanents voient leur activité réduite de 2226,5 heures supplémentaires (18 990 heures en 2018 contre 16 763 heures en 2019)

Les non permanents voient leur activité augmenter de 584,4 heures supplémentaires.

La réduction du recours aux heures supplémentaires ne s'entend pas de la même manière selon les régions. Nous constatons notamment que :

- Certaines régions voient leur recours augmenter :

Analyse rédigée pour la commission Emploi Formation par Pascal LEFEBVRE Président de la commission à partir du document de la BDES intitulé « Situation de l'emploi au 30 juin 2019 - Réseau France 3 - ».

- La Bretagne + 379,5 heures ;
- La Normandie + 379,4 heures ;
- La Nouvelle Aquitaine + 742 heures ;
- L'Occitanie + 114 heures ;
- Paris île de France + 186,8 heures ;
- D'autres régions voient leur recours diminuer :
 - L'Auvergne Rhône-Alpes -671 heures ;
 - La Bourgogne France Comte -557 heures ;
 - Le Centre Val de Loire -10,5 heures ;
 - Le grand Est -1426,5 heures ;
 - Les Hauts de France -433,5 heures ;
 - Pays de Loire -5,3 heures ;
 - Provence Alpes Côte d'Azur -340 heures.

Pour les salariés du Réseau Rattachés au siège (MIF).

Les salariés des antennes ont effectué 32 094,8 heures supplémentaires au 30 juin 2019. Ce chiffre est réduction (-3243,8 heures sur un an) par rapport à juin 2018.

Les permanents voient leur activité réduite de 81,3 heures supplémentaires (11 535,1 heures en 2018 contre 11 553,8 heures en 2019)

Les non permanents voient leur activité réduite de 3162,5 heures supplémentaires.

En conclusion.

Alors que l'accord RCC n'avait pas encore commencé à produire ses effets, les membres de la commission confirment observer la réduction des PTA sur le réseau déjà observée entre juin 2018 et juin 2019 (voir compte rendu relatif à l'emploi entre mars 2018 et Mars 2019).

A la réduction des ETP moyens, s'ajoute la réduction du recours aux heures supplémentaires.

Une nouvelle fois, nous alertons la direction et les membres du CSE sur la pression faite sur l'emploi des PTA. L'accélération de la réduction des opérationnels peut à terme mettre l'antenne, et nos missions de service public en péril. Moins de PTA, moins d'heures supplémentaires, c'est forcément moins de programmes fabriqués en interne et un contenu éditorial qui nous échappe.

Tout laisserait penser que nous nous dirigeons vers une dégradation de la qualité de nos programmes et par corrélation vers une dégradation des collectifs de travail.

Analyse rédigée pour la commission Emploi Formation par Pascal LEFEBVRE Président de la commission à partir du document de la BDES intitulé « Situation de l'emploi au 30 juin 2019 - Réseau France 3 - ».

Comme, pour le précédent compte rendu de la commission Emploi, nous soutenons que beaucoup de salariés sont prêts à faire plus. Pour cela, il nous faudra « *ré-enchanter le travail* » en replaçant le salarié au centre des préoccupations.

Nous rappelons donc nos précédentes conclusions : les salariés veulent produire plus de programmes, plus de fictions, plus de captations, bref plus de télévisions. Le développement de notre activité est garant de nos emplois : produire est une nécessité, mais au-delà de cette nécessité, produire des émissions de flux, des magazines, des documentaires, des fictions permet de « ré-enchanter » le travail. De fait, des axes de réflexion concernant la réduction des effectifs doivent être envisagés par le changement des organisations : plus d'opérationnels et moins d'encadrants. Les chiffres actuels ne démontrent pas la volonté d'aller dans cette direction.

Les salariés sont conscients que les modes de productions vont évoluer. Il nous faut rapidement une vision claire des organisations et des métiers. A défaut, la transformation de l'entreprise mettra en péril les collectifs de travail et par corrélation notre activité. Des choix doivent donc être faits. Gageons qu'ils ne fassent pas peser de manière disproportionnée les départs en RCC sur le Réseau, nos programmes, nos journaux, nos fictions, nos contenus, nos Régies fixes et mobiles, nos plateaux, nos moyens de post-production et nos équipes.

Annexe : évolution des ETP moyen.

ETP moyen PTA						
	30 juin 2018		30 juin 2019		Evolution	
	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents
Antennes	1540,2	210,8	1503,8	209,1	-36,4	-1,7
Salariés du réseau affecté au siège (MIF)	478	259,2	459,7	225,3	-18,3	-33,9
Sous Total	2018,2	470	1963,5	434,4	-54,7	-35,6
Total	2475,4		2375,9		-90,3 ETP moyen annuel	

ETP moyen Journalistes						
	30 juin 2018		30 juin 2019		Evolution	
	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents
Antennes	1234,9	105,7	1230,4	106,7	-4,5	+1
Salariés du réseau affecté au siège (MIF)	2	0,3	2	0,2	0	-0,1
Sous Total	1236,9	106	1232,4	106,9	-4,5	+0,9
Total	1347		1342,4		-3,6 ETP moyen annuel	

Total ETP moyen PTA et Journalistes						
	30 juin 2018		30 juin 2019		Evolution	
	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents

Antennes	2775	316,5	2734,2	315,8	-40,9	- 0,7
Salariés du réseau affecté au siège (MIF)	480	259,5	461,7	225,5	-18,3	-34
Sous Total	3255	576	3195,9	541,3	-59,1	-34,7
Total					- 93,9 ETP Moyen annuel	

Réunion de la commission « Emploi » du 23 janvier 2020.

Ordre du jour

Analyse de la situation de l'emploi au 30 septembre 2019.

Suivi des départs en RCC.

Étaient présents :

Pour les membres de la commission.

Pascal LEFEBVRE

Fabienne LABIGNE en visio.

Pour la direction.

Olivier GODARD

Fabien AMET.

Le présent document a été rédigée pour la Commission Emploi par Pascal LEFEBVRE, Président de la commission à partir des documents de la BDES intitulé « *Situation de l'emploi au 30 septembre 2019 - Réseau France 3 -* » ; et à partir des données « *départs RCC par région emploi au 17 janvier 2020* ».

Table des matières

REUNION DE LA COMMISSION « EMPLOI » DU 23 JANVIER 2020.	1
I. SUR L'EMPLOI EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN.	3
II. SUR LES EFFECTIFS PERMANENTS.	4
A. SUR LES ENTREES ET SORTIES SOUS CDI DANS LE RESEAU AU 30 SEPTEMBRE 2018.	4
<i>Recrutements sous CDI au 30 sept 2018.</i>	4
<i>Départs de salariés sous CDI au 30 septembre 2018.</i>	4
B. SUR LES ENTREES SOUS CDI ET SORTIES, DANS LE RESEAU AU 30 SEPTEMBRE 2019.	5
<i>Recrutements sous CDI au 30 sept 2019.</i>	5
<i>Départs des salariés du réseau au 30 septembre 2019.</i>	6
C. SUR LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT.	6
III. SUR L'EVOLUTION DES EFFECTIFS DEPUIS JANVIER 2019.	7
A. SUR LA BAISSSE DES EFFECTIFS PERMANENTS PTA ENTRE JANVIER 2019 ET SEPTEMBRE 2019.....	7
B. SUR L'AUGMENTATION DE L'EFFECTIF PERMANENT DES JOURNALISTES DEPUIS LE 1 ^{ER} JANVIER 2019.	8
<i>Conclusions sur la réduction de l'effectif permanent.</i>	8
IV. SUR LES EFFECTIFS NON-PERMANENTS.	8
A. SUR LA BAISSSE DU RECOURS AU CDD PTA DANS LES ANTENNES.	9
B. SUR L'AUGMENTATION DU RECOURS AU CDD POUR LES JOURNALISTES DANS LES ANTENNES.....	9
C. POUR LES SALARIES DU RESEAU RATTACHES AU SIEGE.	9
V. SUR LES DEPARTS EN RCC.	10
VI. SUR L'EVOLUTION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES.	11
A. POUR LES ANTENNES.	11
B. POUR LES SALARIES DU RESEAU RATTACHES AU SIEGE.	12
EN CONCLUSION.	12

Pour rappel : la notion d'ETP (équivalent temps plein) regroupe tous les salariés « couverts » par un contrat de travail qui travaillent pour le Réseau (CDD, CDI, Temps plein et temps partiel). Le temps de présence ou la durée du travail est calculé au prorata temporis.

La notion d'ETP est donc directement corrélée à notre activité.

En revanche, l'emploi permanent ne vise que les salariés titulaires d'un CDI qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Sont considérés comme salariés du réseau rattachés au siège :

- Les salariés de la fabrique stationnés en région ;
- Les salariés des services RH et responsables formation ;
- Les salariés des services comptabilité.

I. Sur l'Emploi en équivalent temps plein.

Au 30 septembre 2019, le réseau comportait 3736,7 ETP moyen :

- 3062,1 ETP pour les antennes ;
- 674,6 ETP pour les salariés du réseau rattachés au siège (Moyens internes de fabrication).

Au 30 septembre 2018, il comportait 3798,6 ETP moyen pour notre périmètre :

- 3113,4 ETP pour les antennes ;
- 685,2 ETP pour les salariés du réseau rattachés au siège (Moyens internes de fabrication).

Nous constatons une réduction de 61,9 ETP moyens entre septembre 2018 et Septembre 2019 :

- - 51,3 pour les antennes ;
- - 9,6 pour les salariés du réseau rattachés au siège.

Entre septembre 2018 et septembre 2019, nous observons :

- une réduction de 50,4 ETP moyens chez les PTA des antennes.
 - - 36,8 ETP moyens chez les PTA sous CDI ;
 - - 13,6 ETP moyens chez les PTA sous CDD.
- une réduction de 11,7 ETP moyens chez les PTA des salariés du réseau rattachés au Siège.
 - - 13,1 ETP moyens chez les PTA permanents
 - +1,4 ETP moyens chez les PTA CDD
- une baisse d'1 ETP moyen chez les journalistes des antennes.
 - - 4,7 ETP moyens chez les permanents
 - +3,7 ETP moyens chez les non-permanents.
- une augmentation de 1,2 journalistes permanents moyens chez les salariés du réseau rattachés au siège.

Ces chiffres confirment la tendance constatée de la baisse continue des PTA du réseau.

II. Sur les effectifs permanents.

A. Sur les entrées et sorties sous CDI dans le réseau au 30 septembre 2018.

Recrutements sous CDI au 30 sept 2018.

Au 30 septembre 2018, le réseau avait recruté 97 salariés:

- 74 dans les antennes,
- 23 pour les salariés rattachés au siège.

Répartition des embauches sous CDI au 30 sept 2018.

- **6 PTA recrutés en externe :**
 - 3 pour les antennes et,
 - 3 pour les salariés du réseau rattaché au siège ;
- **91 transformations de CDD en CDI¹ :**
 - pour les antennes
 - 34 PTA
 - 37 journalistes
 - 20 PTA pour les salariés du réseau rattaché au siège.

Départs de salariés sous CDI au 30 septembre 2018.

Le réseau a connu 103 départs au 30 septembre 2018 :

- 81 pour les antennes,
- 22 pour les salariés rattachés au siège.

Répartition des départs du réseau au 30 septembre 2018.

Au 30 sept 2018, nous dénombrons :

- **18 licenciements :**
 - dans les antennes :
 - 9 PTA

¹ Nous savons qu'il ne s'agit pas de transformation de poste mais de comblement de postes vacants par des salariés qui ont vu leur situation trouver une issue favorable. (Pour plus d'informations Voir compte rendu de la commission emploi formation relatif à l'emploi de Mars 2018 à Mars 2019)

L'analyse a été rédigée pour la Commission Emploi par Pascal LEFEBVRE, Président de la commission.

- 7 journalistes
 - pour les salariés du réseau rattaché au siège : 2 PTA.
- **20 ruptures conventionnelles :**
 - dans les antennes :
 - 5 PTA et,
 - 5 journalistes.
 - Pour les salariés du réseau rattachés au siège : 10 PTA.
- **59 départs à la retraite :**
 - pour les antennes :
 - 36 PTA ;
 - 13 journalistes.
 - Pour les salariés du réseau rattachés au siège : 10 PTA.
- **Nous regrettons le décès de 3 salariés.**
- **Il y a également eu 3 démissions dans les antennes :**
 - 2 PTA ;
 - 1 journaliste.

B. Sur les entrées sous CDI et sorties, dans le réseau au 30 septembre 2019.

Recrutements sous CDI au 30 sept 2019.

Au 30 septembre 2019, le réseau avait recruté 64 salariés :

- 50 dans les antennes ;
- 14 pour les salariés rattachés au siège.

Répartition des recrutements sous CDI au 30 septembre 2019.

Au 30 septembre 2019, nous constatons :

- **Le recrutement de 6 PTA en externe :**
 - 3 pour les antennes et,
 - 3 pour les salariés du réseau rattaché au siège ;
- **La transformation de 58 CDD en CDI :**
 - pour les antennes
 - 23 PTA

- 24 journalistes
- 11 PTA pour les salariés du réseau rattaché au siège.

Départs des salariés du réseau au 30 septembre 2019.

Au 30 septembre 2019, le réseau a connu 97 départs :

- 74 dans les antennes ;
- 23 pour les salariés rattachés au siège.

Répartition des départs dans le réseau au 30 septembre 2019.

Au 30 septembre 2019, nous constatons :

- **13 licenciements** : 6 pour impossibilité de reclassement suite à inaptitude et, 5 autres motifs inhérents à la personne du salarié.
 - dans les antennes :
 - 6 PTA ;
 - 5 journalistes.
 - pour les salariés du réseau rattaché au siège : 2 PTA.
- **32 ruptures conventionnelles RCI (au 30 septembre il n'y avait pas encore eu de départ dans le cadre de la RCC) :**
 - Pour les antennes :
 - 15 PTA et ;
 - 3 journalistes.
 - Pour les salariés du réseau rattachés au siège : 14 PTA.
- **46 départs à la retraite.**
 - Pour les antennes :
 - 29 PTA ;
 - 11 journalistes.
 - Pour les salariés du réseau rattachés au siège : 6 PTA.
- **2 PTA ont démissionné dans les antennes.**
- **Nous aurons également une pensée pour les 4 salariés qui nous ont quitté au 30 septembre 2019.**
- **Les périodes d'essai ont toutes été transformées par les salariés nouvellement recrutés. Bienvenue aux nouveaux recrutés.**

C. Sur la politique de recrutement.

Nous constatons donc que la politique de recrutement sous CDI subit un ralentissement et notamment en matière de recrutements sous CDI des salariés sous CDD :

- - 11 recrutements de PTA (par rapport aux chiffres 2018) et,
- - 13 recrutements de journalistes (par rapport aux chiffres 2018).

III. Sur l'évolution des effectifs depuis janvier 2019.

Nous constatons une réduction des effectifs permanents du réseau depuis janvier 2019. Les ETP moyens des permanents passent de 2742,8 à janvier 2019 à 2738,5 permanents à septembre 2019.

Nous observons donc une réduction des effectifs moyens permanents de 4,3 ETP moyens entre janvier et juin 2019.

- 2742,8 pour janvier 2019.
- 2735,4 pour février 2019
- 2728,4 pour mars 2019
- 2730,7 pour avril 2019
- 2726,1 pour mai 2019
- 2736,7 pour juin 2019.
- 2718,7 pour juillet 2019.
- 2733,6 pour août 2019.
- 2738,5 pour septembre 2019.

A. Sur la baisse des effectifs permanents PTA entre janvier 2019 et septembre 2019.

Les effectifs passent de 1512,3 ETP permanents en janvier 2019 à 1498,4 en septembre : soit une baisse de 13,9 ETP permanents sur 9 mois.

- les services « communication Marketing et études » passent de 37,8 à 36,4 ETP permanents.
 - Soit une baisse de 1,4 ETP.
- Les services de « gestion de l'entreprise » passent de 137,8 à 138,3 ETP permanents :
 - Soit une augmentation d'1/2 ETP.
- Les services immobilier et moyens généraux passent de 66,3 à 67,3 ETP permanents :
 - Soit une augmentation d'1 ETP.
- Les services « production fabrication technologie » passent de 1070,7 à 1062 ETP permanents :
 - Soit une baisse de 8,7 ETP permanents.
- Les services « programmes » passent de 180,3 à 177,4 ETP permanents.
 - Soit une baisse de 2,9 ETP permanents.

- Les emplois artistiques passent de 19,4 à 19,6 ETP permanents.
 - Soit une hausse de 0,2 ETP moyens.

B. Sur l'augmentation de l'effectif permanent des journalistes depuis le 1^{er} janvier 2019.

Pour les journalistes les effectifs permanents varient de 1 230,5 ETP permanents, en janvier 2019 à 1 240,1 en septembre 2019.

Nous constatons donc une variation de + 9,6 ETP permanents journalistes.

- La filière reportage / contenus d'information passe de 1 011,5 ETP à 1 017.
 - Soit une variation de 5,5 ETP.
- La filière édition coordination varie de 23,7 ETP en janvier à 25,6 en septembre.
 - Soit une variation de 1,9 ETP.
- La filière encadrement passe de 195,3 ETP à 197,5.
 - Soit une variation de 2,2 ETP.

Conclusions sur la réduction de l'effectif permanent.

Nous constatons que dans les antennes du réseau, l'effort porte quasi exclusivement sur les salariés de la production fabrication et technologie et sur les programmes. Donc, sur celles et ceux qui fabriquent notre antenne. Alors que cette baisse des opérationnels, la mise en place de nouvelles organisations et nouveaux outils, ont été annoncées comme devant entraîner une réduction des tâches « périphériques », nous observons une augmentation des postes de cadres aux moyens généraux et, des effectifs dans les services de gestion de l'entreprise.

IV. Sur les effectifs non-permanents.

Le 30 juin 2019, les antennes affichaient un recours au CDD de 315,8 ETP moyens pour 316,5 ETP le 30 juin 2018.

Sur la période juin 2018 à juin 2019, nous constatons globalement une stabilité du recours au CDD. Toutefois, l'effort ne porte pas sur les différentes régions de manière uniforme.

Nous observons :

- Une baisse du recours au CDD pour :
 - FTV Paris et les sites parisiens : - 8,6 ETP moyens
 - Région Auvergne Rhone : - 3,4 ETP moyens sous CDD ;
- Un accroissement du recours au CDD pour :
 - La Région centre Val de Loire : +2,9 ETP moyens sous CDD ;
 - Les Hauts de France : + 3 ETP moyens sous CDD ;

- La Normandie : + 3,5 ETP moyens sous CDD ;
- La nouvelle Aquitaine : + 2,5 ETP moyens sous CDD ;
- L'Occitanie : + 7,9 ETP moyens sous CDD.

Au 30 septembre 2018, le recours s'élevait à 339,6 ETP moyens pour 329,8 au 30 septembre 2019.

Entre Septembre 2018 et septembre 2019, nous observons, pour les variations les plus sensibles :

- Une baisse du recours au CDD pour :
 - Région Auvergne Rhone-Alpes : - 6,6 ETP ;
 - Région grand Est : - 3,1 ETP ;
 - Provence Alpes côte d'azur : - 21,2 ETP.
- Un accroissement du recours au CDD pour :
 - La Région centre Val de Loire : +2,5 ETP ;
 - Les Hauts de France : + 4,2 ETP;
 - La Normandie : + 2,3 ETP;
 - Pays de la Loire : +2,1 ETP ;
 - L'Occitanie : + 6,7 ETP.

A. Sur la baisse du recours au CDD PTA dans les antennes.

Sur la période Septembre 2018 à 2019, nous constatons une baisse du recours aux CDD pour les PTA des antennes : 234,5 ETP moyens en septembre 2018 contre 220,9 en 2019 :

- augmentation du recours aux Occasionnels PTA : + 0,5 ETP ;
- baisse du recours aux cachetiers : -1,3 ETP ;
- baisse du recours aux intermittents techniques : -12,9 ETP.

B. Sur l'augmentation du recours au CDD pour les journalistes dans les antennes.

Sur la période Septembre 2018 à 2019, nous observons un accroissement du recours aux journalistes sous CDD dans les antennes : 105,1 ETP moyens en septembre 2018 contre 108,9 en 2019.

- augmentation du recours aux journalistes occasionnels : +4,1 ETP ;
- baisse du recours aux pigistes : -0,4 ETP.

C. Pour les salariés du réseau rattachés au siège.

En ce qui concerne les salariés du réseau France 3 rattachés au siège.

En septembre 2018, le recours aux CDD était 209,9 ETP moyens, pour 211,3 ETP moyens en septembre 2019, soit une variation de +1,4 ETP. Nous observons sur la période :

- une baisse du recours aux occasionnels de 8,4 ETP moyens ;
- une augmentation du recours aux CDD d'usage de 9,4 ETP moyens ;

V. Sur les départs en RCC.

Nous n'avons pas eu d'éléments relatifs aux projections de départs pour la fabrique. Nous n'avons donc pas traité ce sujet.

Les antennes du réseau constatent, à l'heure où nous écrivons ces lignes, l'inscription de 277 salariés dans le cadre de l'accord RCC :

- 189 PTA et,
- 88 journalistes.
- 138 départs ont déjà eu lieu ;
 - 19 en Auvergne Rhone-Alpes ;
 - 2 en Bourgogne Franche Comté ;
 - 10 en Bretagne ;
 - 4 en Centre Val de Loire ;
 - 2 à France TV Paris et sites parisiens ;
 - 20 dans le grand Est ;
 - 12 dans les Hauts de France ;
 - 5 en Normandie ;
 - 16 en Nouvelle Aquitaine ;
 - 14 en Occitanie ;
 - 9 à Paris Ile de France ;
 - 7 en Pays de la Loire ;
 - 18 en Provence Alpes Côte d'Azur
- 58 sont prévus en 2020 ;
- 44 en 2021 ;
- 29 en 2022 ;
- 8 départs n'ont pas encore de date définie.

A l'heure actuelle, nous ne connaissons pas le cadrage des complements de postes. En revanche, nous savons qu'au 10 janvier, il y avait eu à France Télévisions 652 Ruptures Conventionnelles Collectives « retraite » et 52 pour « projet professionnel ». En outre, 167 prises de contact ont été réalisées par des salariés qui souhaitent développer des projets professionnels.

Les antennes du réseau représentent environ 35 % des effectifs de France Télévisions. Pourtant, les RCC qui ont eu lieu dans les antennes représentent 45% de l'ensemble des départs. De fait, le réseau se place sur la triste première place du podium des contributeurs.

VI. Sur l'évolution des heures supplémentaires.

A. Pour les antennes.

Au 30 septembre 2018 les salariés des antennes du réseau avaient effectué 52 635,1 heures supplémentaires.

Au 30 septembre 2019, ils en avaient effectué 45 455.

L'activité a donc baissé à concurrence de 7180,1 heures supplémentaires.

- Les permanents voient leur activité réduite de 1238 heures supplémentaires :
 - o 26 751 heures supplémentaires effectuées en sept 2018 ;Contre,
 - o 25513 heures en sept 2019.
- Les non permanents voient leur activité réduite de 5942 heures supplémentaires :
 - o 25 884,1 heures supplémentaires en Sept 2018 ;Contre,
 - o 19 942 heures en sept 2019.

La réduction du recours aux heures supplémentaires ne s'entend pas de la même manière selon les régions. Nous constatons notamment que :

- Certaines régions voient leur recours augmenter entre sept 2018 et sept 2019:
 - o Bourgogne France Comte : +179,5 heures ;
 - o Bretagne : + 430 heures ;
 - o Centre Val de Loire + 108 heures ;
 - o Normandie + 729,4 heures ;
 - o Nouvelle Aquitaine + 733,5 heures ;
 - o Occitanie + 431,5 heures ;
 - o Paris île de France + 399,3 heures ;
 - o Pays de la Loire : +174,3 heures.
- D'autres régions voient leur recours diminuer :
 - o Auvergne Rhones-Alpes : -758,5 heures ;
 - o Grand Est -1426,5 heures : -1556 heures
 - o Hauts de France : - 467 heures ;
 - o Provence Alpes Côte d'Azur : -7584 heures.

B. Pour les salariés du Réseau Rattachés au siège.

Les salariés rattachés au siège avaient effectué 45 516,2 heures supplémentaires au 30 sept 2018 contre 51 080 à sept 2019 soit + 5 563 heures sur un an :

- Les permanents voient leur activité augmentée de 1 628,3 heures supplémentaires :
 - o 17 284,7 heures au 30 sept 2018
 - contre
 - o 18 913 heures au 30 sept 2019.
- Les non-permanents voient leur activité augmenter de 3 935,5 heures
 - o 28 231,5 heures au 30 sept 2018
 - contre
 - o 32 167 heures au 30 sept 2019.

En conclusion.

Alors que l'accord RCC n'avait pas encore commencé à produire ses effets en septembre 2019, les membres de la commission confirment observer la réduction des PTA sur le réseau. Cette réduction avait déjà observée entre Mars 2018 et mars 2019 et entre Juin 2018 et Juin 2019. Nous attendons avec impatience les chiffres de décembre 2019, afin d'avoir une vision réaliste des forces vives de l'entreprise.

Une nouvelle fois, nous alertons la direction ainsi que les membres du CSE, sur la pression faite sur l'emploi des PTA. A la réduction des ETP moyens, s'ajoute la réduction du recours aux heures supplémentaires dans certaines antennes.

A l'heure où nous parlons de développement de nos antennes régionales, l'accélération de la réduction des opérationnels peut à terme mettre l'antenne, et nos missions de service public en péril. Moins de PTA, moins d'heures supplémentaires, c'est forcément moins de programmes fabriqués en interne et un contenu éditorial qui nous échappe.

Tout laisserait penser que nous nous dirigeons vers une dégradation de la qualité de nos programmes et par corrélation vers une dégradation des collectifs de travail.

Pour autant, tout n'est pas négatif, nous réaffirmons que beaucoup de salariés sont prêt à s'engager dans les projets de l'entreprise. Pour cela, il faudra « *ré-enchanter le travail* » en replaçant le salarié et les collectifs de travail au centre des préoccupations.

Nous rappelons donc nos précédentes conclusions : les salariés veulent produire plus de programmes, plus de fictions, plus de captations, bref plus de télévisions. Le développement de notre activité est

garant de nos emplois : produire est une nécessité, mais au-delà de cette nécessité, produire des émissions de flux, des magazines, des documentaires, des fictions permet de « ré-enchanter » le travail. Les salariés sont conscients que les modes de productions vont évoluer. Il nous faut rapidement une vision claire des organisations et des métiers. A défaut, la transformation de l'entreprise mettra en péril les collectifs de travail et par corrélation notre activité. Des choix doivent donc être fait. Gageons qu'ils ne fassent pas peser de manière disproportionnée les départs en RCC sur le Réseau, nos programmes, nos journaux, nos fictions, nos contenus, nos Régies fixes et mobiles, nos plateaux, nos moyens de post-production et nos équipes.

En fait, des axes de réflexion concernant la réduction des effectifs doivent être envisagés par le changement des organisations : plus d'opérationnels et moins d'encadrants. Les chiffres actuels ne démontrent pas une réelle volonté d'aller dans cette direction.

Pour la commission

Pascal LEFEBVRE.



Compte rendu de la commission relatif au projet de plan de développement des compétences 2020.

Réunion de la commission du 10 décembre.

Étaient présents :

Pour la commission :

Pascal LEFEBVRE : Président de la commission emploi formation.

Myriam FIGUREAU : Visio conférence

Jean-Jacques PICCA : Visio conférence

Pour les antennes :

Laetitia NACIRI : Visio conférence

Claire JOUMIER : Visio conférence

Fabienne LIQUET : Visio conférence

Evelyne ESQUERDO : Visio conférence

Bénédicte CROLY LABOURDETTE : Visio conférence

Pour la fabrique :

Isabelle GINET.

Emilie FALCOZ.

Arnaud SEGUR.

Table des matières

Compte rendu de la commission relatif au projet de plan de développement des compétences 2020.	1
Réunion de la commission du 10 décembre.	1
I. Sur les dispositifs applicables et la répartition du plan de développement des compétences du Réseau.	3
II. Sur le montage du plan de développement des compétences.....	5
A. Sur l'absence de distinctions entre formations obligatoires et non-obligatoires.	5
B. Sur l'absence d'axe transformation de l'entreprise dans le plan du Réseau.....	5
C. Sur la construction du projet de plan de développement des compétences 2020.	6
a. Sur le manque de visibilité à moyen et long terme de l'entreprise.....	6
b. Sur les effets du manque de visibilité et de conduite des entretiens.....	7
III. Sur le Budget du plan des antennes.	8
A. Sur le budget prévisionnel des antennes.	8
B. Sur l'architecture du plan des antennes France 3.	9
C. Quelques remarques sur la ventilation des actions de formation envisagées par antenne.	11
IV. Sur le budget de la Fabrique.	12
A. Sur le budget prévisionnel de « La Fabrique ».	12
B. Sur l'architecture du Budget du plan de la Fabrique.	13
c. Sur l'axe QVT à la fabrique.....	14
d. Sur l'axe technique et innovation à la Fabrique.....	14
V. Sur les évolutions constatées dans les pratiques de formation.	15
VI. Sur le CPF.....	15
VII. Sur l'état des lieux récapitulatif des parcours professionnels.....	16
VIII. Sur la périodicité des entretiens professionnels.....	17

Malgré les difficultés rencontrées, la commission s'est réunie le 10 décembre dans un climat serein et constructif. En tant que Président de cette commission, je souhaite donc en premier lieu remercier l'ensemble des participants qui ont cherché à répondre à toutes nos questions et, saluer le niveau des échanges que nous avons pu avoir.

I. Sur les dispositifs applicables et la répartition du plan de développement des compétences du Réseau.

Pour rappel, il appartient à l'entreprise d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Elle doit également veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Elle peut en outre, proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Les axes, prévus par le législateur, ont une importance toute particulière en présence d'un plan de transformation de l'entreprise et notamment en matière de maintien dans l'emploi et de développement des compétences. Le plan de développement 2020 devra donc répondre à ces objectifs.

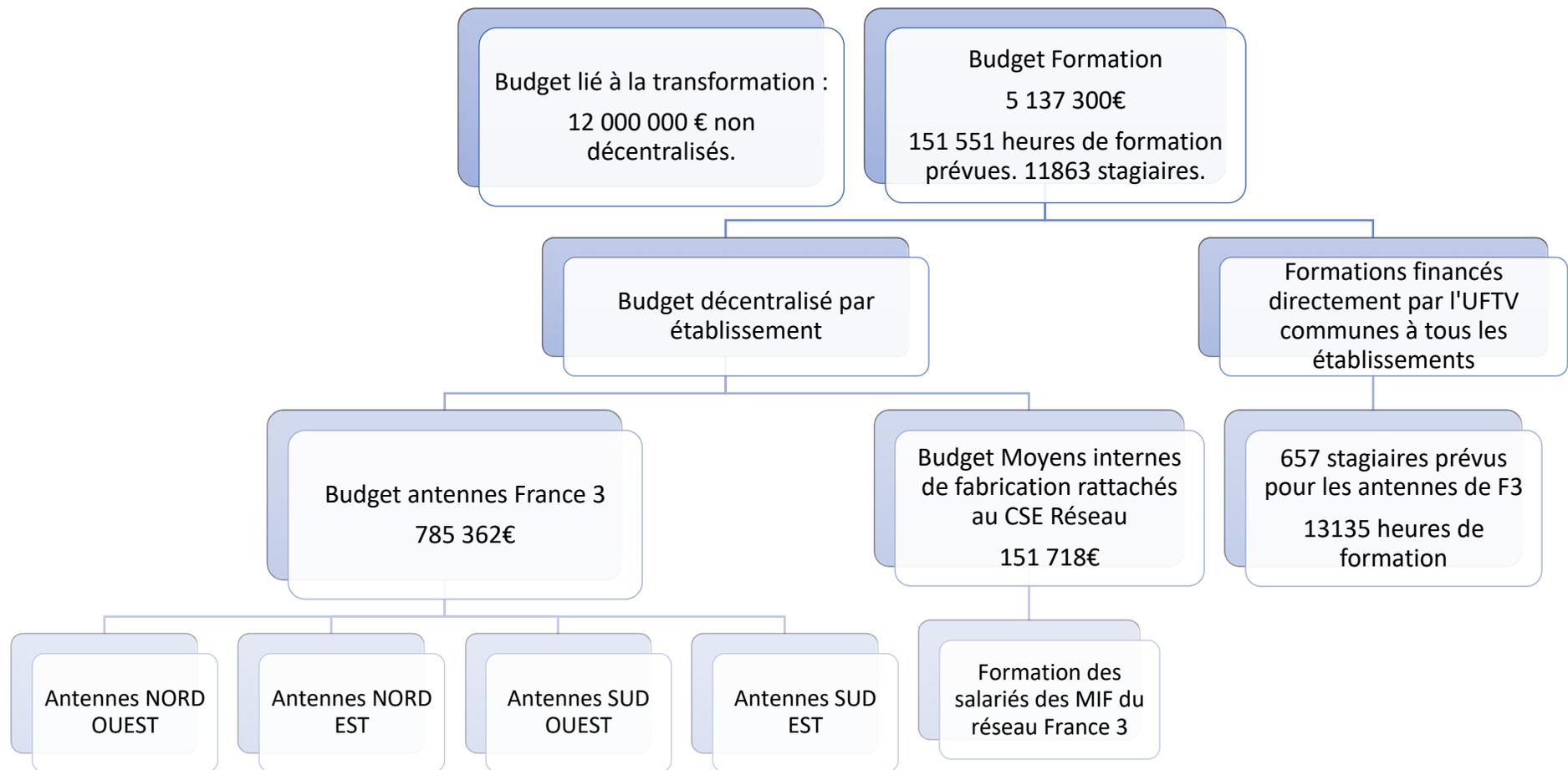
A ce titre, France Télévisions a établi des « orientations générales pour une politique de plan de développement des compétences pluriannuelle : 2020 2022 » que vous trouverez notamment dans la BDES.

Par déclinaison, les salariés du « Réseau France 3 » bénéficient d'un plan de développement des compétences décentralisé prévoyant un budget prévisionnel de 785 362€.

Ce budget vient s'ajouter d'une part à l'accès aux formations « transverses », « centralisées » (CTR)¹ et d'autre part, au budget *ad hoc* lié à la transformation de l'entreprise. Ces deux budgets sont directement gérés par l'Université France Télévisions.

Pour information, depuis la signature de l'accord RCC, certaines formations sont déjà prises en compte sur le budget transformation. Cette information a été évoquée lors de la réunion de la Commission Centrale de l'Emploi et de la Formation. Pour autant, nous n'avons pas eu communication d'un plan prévisionnel relatif à l'utilisation de ce budget piloté directement par l'UFTV.

¹ car elles bénéficient à toutes les entités de France Télévisions



II. Sur le montage du plan de développement des compétences.

La politique de formation à France Télévisions s'articule notamment autour de la mise en place d'un plan de développement des compétences (objet de la présente étude). Ce plan appelle à réflexions sur la distinction entre formations obligatoires et non-obligatoires (A), sur l'absence de décentralisation du budget transformation (B) et sur la méthode et les outils utilisés ou non-utilisés lors du montage (C).

A. Sur l'absence de distinctions entre formations obligatoires et non-obligatoires.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, ce plan devrait comporter 2 axes distincts :

- Les formations obligatoires ;
- Les formations non-obligatoires (seules ces dernières permettent d'exonérer l'employeur d'un abondement supplémentaire du CPF de 3000€.²)

Nous pouvons, à la lecture du projet de plan de développement des compétences constater que les formations prévues ne sont pas répertoriées « obligatoires et non-obligatoires ». De fait, nous pouvons considérer que l'ensemble des actions proposées découlent des actions dites « obligatoires ». Cette remarque ayant déjà fait l'objet de remarques de la commission, il conviendrait donc d'avancer sur ce dossier. Lors d'échanges en Commission Emploi Formation Centrale, la direction de l'UFTV nous assure avancer sur ce sujet.

B. Sur l'absence d'axe transformation de l'entreprise dans le plan du Réseau.

Nous pouvons remarquer que le plan de développement des compétences présenté ne comporte aucune action relative au plan de transformation de l'entreprise.

Nous pourrions le déplorer : un axe par établissement aurait peut-être permis de gagner en efficacité. Pour autant, il faut souligner que cette question est traitée directement par France

² Infra.

Télévisions Université sur un plan présenté en CSE central. La direction centrale souhaite en effet éviter un effet d'aubaine de certains établissements qui empêcherait les autres de conduire leur transformation.

Nous pouvons toutefois assurer que les membres de la commission seront vigilants sur l'accès au plan de développement des compétences *Ad'hoc* par les salariés du réseau (et notamment celles et ceux qui auront des besoins spécifiques liés à la transformation de leur activité).

C. Sur la construction du projet de plan de développement des compétences 2020.

a. Sur le manque de visibilité à moyen et long terme de l'entreprise.

Pour élaborer un plan efficace, il est nécessaire de l'articuler au regard :

- du recueil des besoins de formation ;
- des orientations stratégiques de l'entreprise, (que nous savons en transformation).

Cette question appelle donc à réflexion.

En effet, le plan de développement des compétences a pour objectif d'envisager des formations liées classiquement :

- à l'adaptation au poste de travail ;
- à l'élargissement des compétences ;
- et au maintien dans l'emploi.

Il s'agit des 3 axes légaux retenus par le législateur. L'aboutissement de la réflexion lors du montage. Nous retrouvons bien cette inspiration dans les axes de formation présentés dans le plan de développement des compétences présenté.

Pour autant, la réflexion doit se faire plus en amont. Les réflexions universitaires abordant « l'efficacité des plans de développement des compétences et/ou des plans de formations », (surtout lors des périodes de transformation des entreprises) préconisent régulièrement une technique utilisant 3 axes complémentaires lors du montage du plan.

Ces trois axes sont comme des piliers, ils justifient les actions de formation envisagées (qu'elles soient à l'initiative de l'entreprise ou demandées par le salarié).

Il s'agit de s'appuyer sur :

1. La gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GPEPP).

Cette GPEPP devrait permettre avant toute chose, de mesurer les écarts entre l'existant et les objectifs en matière d'emploi et d'activité à 1, 3 ou 5 ans. Ainsi, nous pourrions connaître les métiers en tension, ceux qui sont amenés à se transformer et, ceux qui pourraient disparaître. Il s'agit là, d'anticiper les changements dans nos pratiques et nos métiers, afin de mettre en œuvre les moyens qui permettent de passer de l'état actuel de l'entreprise à l'état futur sans laisser nos camarades sur le bord du chemin.

2. Les entretiens annuels (EAD). Ces EAD permettent aux salariés et aux managers d'échanger sur les actions de formation nécessaires au maintien dans l'emploi et ou à l'élargissement des compétences du salarié.

- 3. Les entretiens professionnels. Il reste beaucoup à faire en matière « d'entretien professionnel » dans le « Réseau France 3 ». A ce titre, nous rappellerons une nouvelle fois que cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi ;
 - qu'il comporte des informations relatives :
 - au conseil en évolution professionnelle,
 - à la validation des acquis de l'expérience (VAE),
 - à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF) (possibilité désormais ouverte sur smartphone).
 - et le cas échéant aux abondements du CPF par l'entreprise.

En période de transformation de l'entreprise, nous voyons immédiatement son intérêt.

b. Sur les effets du manque de visibilité et de conduite des entretiens.

L'actuel accord GPEC ne comporte aucune mesure des écarts. De fait, au moment du montage du projet, les acteurs de la formation ne connaissaient pas précisément les métiers qui pourraient être impactés, par la transformation et les évolutions attendues.

Il en résulte donc que les salariés, l'encadrement et les membres de la commission, ne sont pas en mesure d'anticiper complètement les changements de l'entreprise en matière d'impact sur l'emploi et les qualifications. Ils ne peuvent donc pas « peser » sur le montage du plan de développement des compétences de manière optimum.

Pourtant, Il serait souhaitable, que les entretiens professionnels (EP) et annuels (EAD), puissent être conduit au regard des évolutions de l'entreprise. En effet, les salariés sont en droit de savoir si leur poste, leur fonction leur activité fera l'objet de transformations. De fait, ils pourraient anticiper d'éventuelles demandes de formations et ou de reconversion.

Il convient donc de mettre le salarié au centre du dispositif de transformation de l'entreprise. Il doit être informé des évolutions avenir et, pouvoir être acteur de son avenir professionnel en toute connaissance de cause.

III. Sur le Budget du plan des antennes.

A. Sur le budget prévisionnel des antennes.

Le budget prévisionnel 2020 s'élève à hauteur de 785 362€. Il est en baisse de 10 000€ par rapport au prévisionnel 2019. Toutefois, cette baisse est liée au transfert de salariés vers le siège. Nous constatons donc un budget constant.

Les antennes prévoient :

- 29 832 heures de formation contre 33000 en 2019.
- 2 422 stagiaires contre 2066 en 2019.

Il est à noter que l'optimisation du plan, par droit de tirage sur les fonds mutualisés de la professionnalisation, a pris fin. Les formations qui étaient financées par cet intermédiaire le sont maintenant directement sur le plan.

La répartition du budget des antennes.

Le budget prévisionnel se répartit de la manière suivante :

- 56% du budget sera consacré à l'axe « journalisme, information TV, Web, programme » pour 45% des stagiaires ; ce qui correspond à l'augmentation des tranches d'info.

- 20% du budget sera consacré à l'axe « prévention des risques, santé et QVT » pour 44% des stagiaires ;
- 16% du budget sera consacré à l'axe « Production fabrication Technologie » pour 11 % des stagiaires ;
- 7 % du budget sera consacré à l'axe « compétences transverses » pour 2% des stagiaires ;
- 2% du budget sera consacré à l'axe « gestion de l'entreprise » pour 2% des stagiaires.

Le budget « Production fabrication Technologie peut paraître faible par rapport aux enjeux de l'entreprise. Toutefois, nombre de formations techniques sont prises sur le budget transverse géré directement par l'UFTV.

B. Sur l'architecture du plan des antennes France 3.

Conformément aux orientations stratégiques (Orientations générales pour une politique de plan de développement des compétences pluriannuelle : 2020 – 2022) établi notamment au regard de l'accord-cadre signé le 9 mai 2019 et de l'accord QVT de juillet 2017, le projet de plan de développement des compétences du Réseau France 3 s'articule autour de 6 priorités distinctes :

- **La régionalisation des antennes.** 2 priorités sont évoquées :
 - L'enrichissement de l'offre de contenus par le développement de compétences complémentaires (suite à l'accord UCC). Seront notamment mises en place, des formations pour les salariés ayant validé une UCC Conception de contenus multimédia ; pour les régions ayant des besoins en terme d'UCC infographie, et gestion d'antenne qui pourront suivre des formations pouvant aller jusqu'à 10 jours.
 - Les élections municipales qui nécessiteront la mise en place de formations courtes ou en visio notamment de journalistes et de documentalistes autour des enjeux de ce scrutin. Une dizaine de journalistes par antenne devrait suivre cette formation.
- **La fabrication de contenus innovants.** 275 stagiaires seraient concernés pour des formations liées :
 - A l'écriture Web ;
 - A la publication sur les réseaux sociaux ;
 - A DRUPAL

- A l'enrichissement du contenu Web ;
- A la réalisation des modules web ;
- A la caravane numérique ;
- Au tournage avec Smartphone ;
- A la sensibilisation à certains outils tels que Powtoon (outils d'enrichissement de contenus) ; Crowtangle (outils de statistiques d'audience) ou encore Dataviz (outils qui permet de transformer des données en infographies) ;

Nous avons appris que certaines formations seraient effectuées, par les chargés d'édition numérique et, les rédacteurs en chef adjoints, ex-chefs info web, qui seront en l'espèce sollicités, comme animateurs de formation.

- **Le renforcement des valeurs de l'entreprise et son développement.** Sont notamment concernées :
 - Les formations à la préservation des conditions de travail, l'anticipation des risques et le développement de la QVT³. Nous pouvons remarquer la mise en place des formations sur les risques en tournage (dites « Gilets jaunes ») et « Tesquin » sur les risques technologiques. Suite à l'incendie de l'usine Lubrizol à Rouen, il est apparu nécessaire de proposer une formation sur les risques technologiques, comparable à l'ancien CRAINT. Une formation existe dans le catalogue de l'UFTV. Un travail sur le futur contenu est en cours.
 - Les actions de développement de la ligne managériale : cursus managérial et formation à la conduite du changement.
 - Les actions de valorisation des savoirs et des expertises par l'accès à la formation d' « animateur de formation ».
- **Le renforcement de l'innovation technologique.** Nous constatons la mise en place de formations associées au déploiement des nouvelles régies (sur le budget transformation) ; autour de la HD, de la dématérialisation des fichiers et de la mise en image. Notons que la plupart de ces formations seront prises en charge par l'UFTV sur le budget CTR⁴.

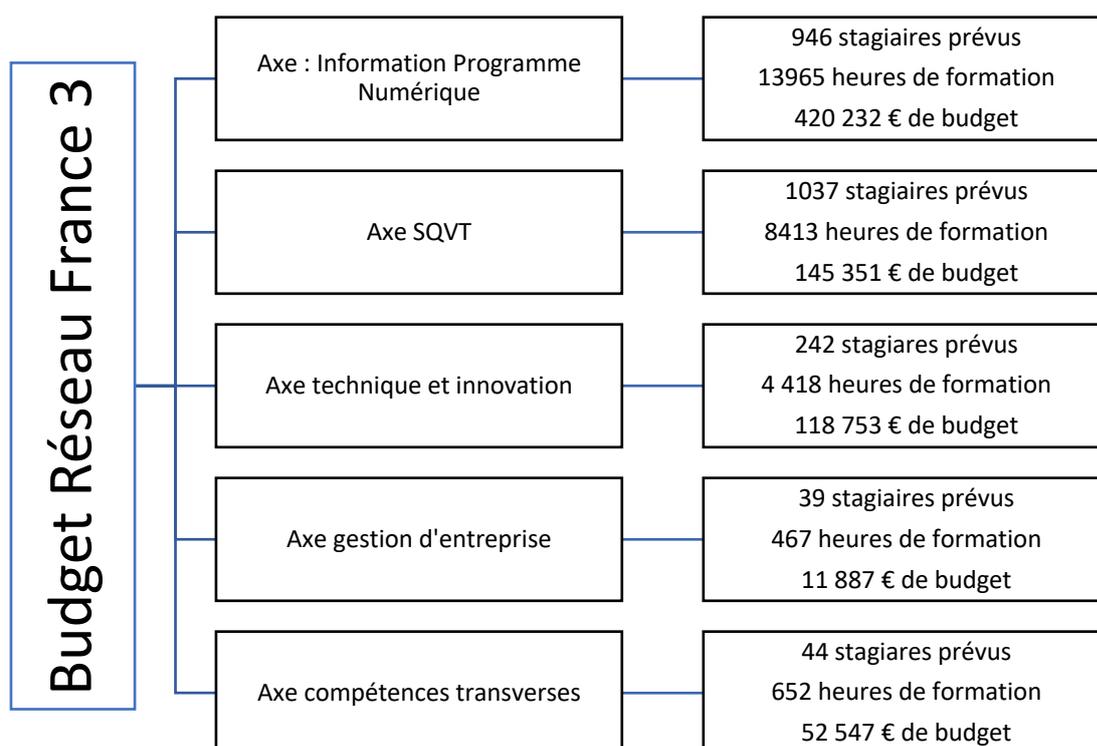
³ Qualité de vie au travail.

⁴ Central.

En outre, il est prévu la formation de 255 salariés notamment à : Suite ADOBE, Autocad, Cloud computing, Transmissions, exploitation de caméras, ROSS, mélangeurs, VPTL ; mais également au renforcement de compétences cœur de métiers.

- **L'évolution des fonctions supports.** Notamment par de nouvelles sessions liées au Cours d'assistante et gestionnaire, l'adaptation à certains logiciels métiers GAC, Planif, Exel ; mais également la poursuite des formations au réglementaire sur le droit de la commande publique, le temps de travail et le droit à l'audiovisuel.
- **Le renforcement de l'information nationale.**

Notons que les orientations stratégiques prévoient également un axe relatif à « **la production de contenus du Pôle Outre-mer** ». Cet axe n'est évidemment pas repris dans le projet de plan 2020 du réseau France 3.



C. Quelques remarques sur la ventilation des actions de formation envisagées par antenne.

Certains points ont attiré notre attention. En effet, nous constatons :

- qu'en Bretagne, seules des formations SST et lutte contre l'incendie sont prévues sur le plan 2020. Il serait donc nécessaire de vérifier que l'ensemble des formations obligatoires à la sécurité ont bien été suivies ;
- qu'en Ile de France, il n'y a aucune formation à la prévention qui est prévue. S'il est compréhensible qu'aucune formation technique ne soit prévue, le transfert des salariés de Vanves vers le siège doit être l'occasion de faire le point sur ces formations obligatoires (y compris pour les journalistes) ;
- qu'en Picardie, aucune formation n'est prévue au bénéfice des techniciens, aucune formation n'est prévue dans l'axe QVT. La quasi-totalité des formations prévues sont à destination des journalistes. Il convient donc de s'assurer, que les entretiens individuels et les entretiens professionnels ont bien été effectués et, que les demandes qui en découlent ont bien été remontées.
- en Midi-Pyrénées, un éclairagiste sera formé au réglage des caméras. Dans quel contexte se place-t-on ? S'agit-il d'une UCC ? Quel est le but recherché ?
- dans les Alpes, l'axe QVT est exclusivement réservé à des formations SST. Est-on à jour pour l'ensemble des autres formations obligatoires ?
- qu'en Auvergne, une formation en lumière scénique est confiée à un chef opérateur de prise de son, qui est référent pour une émission de musique en live « Studio3 » diffusée sur internet. La réciprocité est-elle envisagée ?
- enfin le plan de formation n'a pas été développé pour la Côte d'Azur. Un défaut qui serait « le reflet des entretiens ». Les conséquences ne devraient pas être pénalisantes pour les salariés, selon la responsable formation sud-est.

IV. Sur le budget de la Fabrique.

A. Sur le budget prévisionnel de « La Fabrique ».

La Fabrique prévoit un budget prévisionnel de 151 718 €

Pour 4 160 heures de formation et 256 stagiaires.

La répartition du budget est prévue sur 2 axes distincts :

- Un axe lié aux technologies et à l'innovation. Cet axe prévoit :
 - o un budget de 129 293€

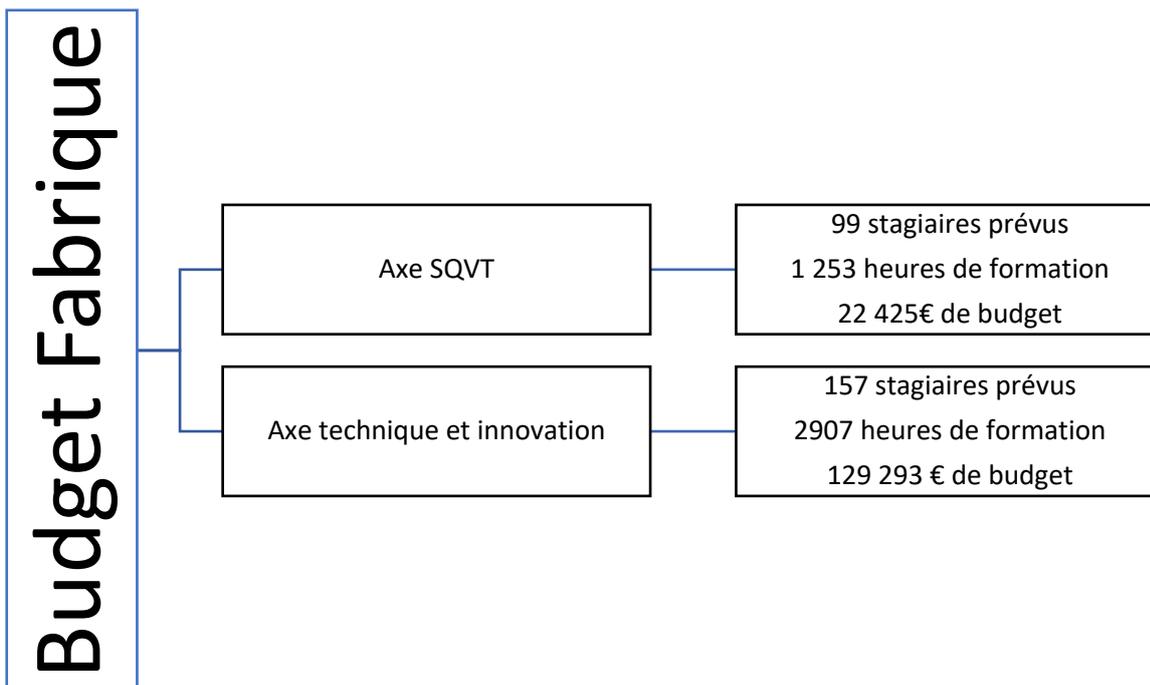
- 157 stagiaires
- 2907 heures de formation.
- Un axe lié à la prévention des risques, à la santé et à la qualité de vie au travail. Cet axe prévoit :
 - un budget de 22 425€
 - 99 stagiaires
 - 1253 heures de formation.

B. Sur l'architecture du Budget du plan de la Fabrique.

En préambule, les membres de la commission souhaitent évoquer le fait qu'en 2019, dans l'ensemble, les formations effectuées l'ont été par adaptation du plan (hors plan). Si tel devait être le cas pour le plan 2020, les membres de la commission souhaitent à minima être informés des évolutions envisagées.

En effet, la commission « Emploi formation » n'est pas une chambre d'enregistrement. Elle souhaite pouvoir se prononcer sur les questions d'emploi et de formation dans l'ensemble du réseau. Nous sommes conscients que le secteur de la production a besoin de s'adapter de manière souple. Pour autant, nous souhaitons être informés des évolutions quand elles ont lieu.

Les formations prévues à la Fabrique sont regroupées sur 2 axes : l'axe QVT et l'axe technique et innovation.



c. Sur l'axe QVT à la fabrique.

La direction de « la fabrique » a prévu 1253 heures de formation pour un budget de 22 425€.

4 types de formation sont prévues :

- Habilitation électrique (réalisées par l'UFTV) ;
- CACES ;
- Travail en hauteur ;
- SST.

Nous faisons le constat que les remarques évoquées lors des précédentes commissions ont été prises en compte. Les membres de la commission renouvellent leur demande d'un point relatif à l'ensemble des formations obligatoires à la sécurité et par site.

d. Sur l'axe technique et innovation à la Fabrique.

La direction de « la fabrique » a prévu 2907 heures de formation pour un budget prévisionnel de 129 293€.

Au-delà des formations techniques prévues, nous constatons qu'un financement a été prévu afin d'accompagner les salariés lors du renouvellement des CARs. (ex-CARs de Lille et Lyon). Le contenu de cette formation n'a pas encore finalisé.

Le menuisier de Lyon poursuit son parcours de formation avec une formation sur le logiciel Autocad. Bien qu'inscrite au plan, cette formation aurait été effectuée sur le budget 2019.

V. Sur les évolutions constatées dans les pratiques de formation.

L'AFEST (action de formation en situation de travail) a fait son apparition dans le réseau avec la formation à Limoges d'un technicien vidéo vers le métier de documentaliste. Il s'agit d'une formation qualifiante.

Pour rappel, les dispositions légales prévoient des obligations dans la mise en œuvre de l'AFEST. Pour être reconnue comme action de formation, l'AFEST doit comporter :

- une analyse de l'activité de travail pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation préalable d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives ;
- des évaluations spécifiques.

Etant donné la technicité du dossier, la direction a décidé de se faire épauler par l'INA qui va mettre en place des modules faits « sur mesure ». Par ailleurs un tuteur, déjà formateur occasionnel, a été choisi. Les membres de la commission saluent cette démarche innovante. Ils considèrent toutefois que l'UFTV doit être sollicitée pour le montage de tous les dossiers. Ils rappellent en outre, qu'ils avaient évoqué cette nouvelle possibilité lors de la construction du plan 2019 et, qu'ils avaient demandé un encadrement conventionnel du processus. Ils déplorent le fait que la négociation d'un accord n'ait toujours pas été ouverte.

VI. Sur le CPF.

Les membres de la commission considèrent, qu'en raison d'absence d'accord relatif à l'abondement du CPF, les salariés ont du mal à opter pour ce mode de financement.

Pour nombre d'entre eux, la formation reste une responsabilité qui incombe exclusivement à la direction. Nous savons pourtant que ce n'est plus le cas depuis la création du DIF et que la Loi Avenir a amplifié cet effet. En 2019, plusieurs actions ont été conduites visant à informer les salariés de leurs droits individuels en matière de formation.

Nous renvoyons les salariés à lecture de notre communication relative au point intermédiaire d'exécution du plan de développement des compétences 2019, qui informe les salariés de la possibilité du téléchargement de l'application sur smartphone.

La commission renouvelle une nouvelle fois son souhait de l'ouverture d'une négociation sur la Formation professionnelle dans l'entreprise. A cette occasion, il nous semble important de permettre un abondement du CPF afin de rendre les salariés plus autonomes dans la conduite de leur carrière.

VII. Sur l'état des lieux récapitulatif des parcours professionnels.

Les membres de la commission rappellent que l'année 2020 sera marquée par l'obligation d'effectuer un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. La date de ce premier bilan est d'ores et déjà fixée au 7 mars 2020.

Il permettra (pour le moins) de vérifier que chaque salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et, de constater⁵ que le salarié a bien :

- suivi au moins une action de formation ;

⁵ Pour 2020, il sera possible pour France Télévisions de justifier de ces actions :

- en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans et au moins deux des trois mesures suivantes :
 - formation ;
 - acquisition d'éléments de certification ;
 - progression salariale ou professionnelle

(il s'agit de l'application des dispositions relatives à la loi du 5 mars 2014);

- en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans et d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire »

(il s'agit des dispositions relatives à la loi du 5 septembre 2018 qui seront les seules applicables à partir de 2021).

- acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

La présentation de ce bilan sera l'occasion pour la commission d'échanger sur les parcours professionnels des salariés du réseau.⁶

VIII. Sur la périodicité des entretiens professionnels.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, il est possible :

- d'adapter par accord la périodicité des entretiens professionnels ;
- prévoir des modalités d'appréciation de l'état des lieux récapitulatif.

Les membres de la commission se sont prononcés sur un éventuel changement de périodicité. Pour rappel, ils considèrent qu'un allongement de la périodicité pourrait s'entendre mais sous conditions :

- l'allongement ne doit pas être envisagé dans le seul but de répondre aux problèmes d'organisation des services RH. Il ne doit pas restreindre les possibilités des salariés d'effectuer ces entretiens de manière plus rapprochée ;
- l'entretien professionnel doit devenir un des piliers du montage des plans de développement des compétences.
- la mise en place d'un allongement doit nécessairement comporter des contreparties en matière d'accès à la formation et notamment par le truchement du CPF.

Ce compte rendu vaut avis de la Commission Emploi Formation.

⁶ Rappelons une nouvelle fois que le compte personnel du salarié (CPF) devra être abondé de 3000€ lorsque l'employeur n'a pas respecté ses obligations relatives à l'entretien professionnel et à l'état des lieux récapitulatif.

Budget 2020 CSE Réseau France 3 et répartition par antenne



<i>Charges centrales</i>	<i>Réalisé 2019</i>	<i>Prévisions 2020</i>
ANCV	288 861 €	280 000 €
CHEQUES CULTURE	186 000 €	200 000 €
RENTREE SCOLAIRE	168 653 €	170 000 €
BILLETTERIE CENTRALE	20 249 €	21 000 €
LOCATIONS DIVERSES	15 548 €	16 000 €
PATRIMOINE	46 835 €	47 000 €
PAT IMPOTS ET TAXES	18 730 €	18 000 €
PAT SALAIRES/CHARGES	19 354 €	20 000 €
DONS AS-ORTF	4 000 €	4 000 €
TOTAL	768 230 €	776 000 €

Avance reçue 2020 (2,2%)	4 826 448 €
Acompte CI-ORTF (1,4%)	3 071 376 €
A répartir (0,8%)	1 755 072 €
Charges centrales	776 000 €
Ponctions réserves	300 000 €
A répartir dans les antennes	1 279 072 €
Nombre OD 2020	4491

Antennes	Nombre d'OD 2020	Subvention 2020	Nombre d'OD 2019	Budget par antenne 2019	Solde bancaire 31/12/2019
AMIENS	130	37 025,02 €	136	40 792,00 €	8 501,10 €
ANTIBES	127	36 170,60 €	124	37 193,00 €	11 979,37 €
BESANCON	116	33 037,71 €	110	32 994,00 €	15 989,84 €
BORDEAUX	303	86 296,77 €	315	94 483,00 €	47 545,26 €
CAEN	110	31 328,86 €	108	32 394,00 €	6 390,83 €
CLERMONT-FERRAND	113	32 183,29 €	120	35 393,00 €	885,82 €
DIJON	140	39 873,10 €	145	43 492,00 €	4 379,33 €
GRENOBLE	111	31 613,67 €	118	35 393,00 €	1 876,60 €
LILLE	380	108 226,98 €	361	108 280,00 €	20 462,63 €
LIMOGES	152	43 290,79 €	161	48 291,00 €	4 941,47 €
LYON	336	95 695,43 €	324	97 182,00 €	1 804,12 €
MARSEILLE	619	176 296,05 €	559	167 669,00 €	30 724,60 €
MONTPELLIER	178	50 695,80 €	167	50 091,00 €	3 879,26 €
NANCY	200	56 961,57 €	188	56 390,00 €	12 733,56 €
NANTES	149	42 436,37 €	141	42 292,00 €	11 683,82 €
ORLEANS	154	43 860,41 €	148	44 392,00 €	19 138,14 €
POITIERS	123	35 031,36 €	125	37 493,00 €	8 949,77 €
REIMS	132	37 594,63 €	133	39 893,00 €	2 925,66 €
RENNES	251	71 486,77 €	255	76 486,00 €	28 384,60 €
ROUEN	154	43 860,41 €	149	44 692,00 €	3 481,49 €
STRASBOURG	234	66 645,03 €	242	72 587,00 €	32 827,33 €
TOULOUSE	279	79 461,39 €	273	81 885,00 €	9 140,58 €
TOTAL	4491	1 279 072,00 €	4402	1 319 757,00 €	
VANVES			202	65 489,00 €	4 465,09 €
SIEGE			30	8 998 €	