



Compte rendu de la commission emploi formation du CSEC de FTV du 7 octobre 2021

Présents (au Siège ou en visio-conférence) :

Olivier Auguste, François Badaire, Sylvie Chan, Marc Chauvelot, Soizic Lardeux, Marie Line Lelorieux, Jean Hugues Lec Kao, Pascal Lefèvre, Jean Charles Martyrfale, William Maunier

Représentants de la direction :

Béatrice Le Fouest (directrice du développement RH, de l'emploi et de la diversité), Jean Chrétien (directeur de l'université), Jean Yves Blaise et Steve Labade (pilotage des effectifs et des rémunérations)

1- Actualisation de la note d'orientation pluri-annuelle

En 2020 il a été décidé que la note d'orientation générale 2020-2022, qui a fait l'objet d'une consultation dans le cadre des orientations stratégiques, fasse l'objet d'une actualisation chaque année.

Cette note de cadrage prend en compte le contexte de l'entreprise, ses objectifs stratégiques contenus dans l'Accord cadre du 7 mai 2019 sur le déploiement du projet d'entreprise et les besoins en compétence traduits dans les grands axes du plan de développement des compétences.

Pour la direction, il ne s'agit pas d'un exercice de style mais d'une prise en compte des éléments d'actualité comme la crise sanitaire et ses conséquences. La note vise à se caler sur la stratégie de l'entreprise et ses grands principes. Elle est destinée à guider l'action et aider à la décision.

De nouveaux accords portant sur la formation ont été signés depuis l'Accord du 7 mai 2019 : l'Accord GPEC GPEPP du 5 mars 2020, l'Accord handicap de février 2021, l'Accord UTS du 24 février 2021, l'Accord télétravail du 18 mars 2021, l'Accord NOA du 23 mars 2021, l'Accord UCC du 3 juin 2021 et l'Accord égalité professionnelle femmes/hommes du 7 juillet 2021.

La commission s'est interrogée sur les conséquences de la non-prorogation de l'Accord sur la Qualité de Vie au Travail de juillet 2017 qui concerne aussi la formation. La direction dit regretter la situation mais elle informe la commission que l'intégralité de l'accord est prorogée unilatéralement jusqu'à la négociation d'un nouvel accord en 2022. Qu'en est-il de tous les dispositifs inscrits dans l'accord, de leur composition, de leur fonctionnement, de leur cadre légal en cas de contestation juridique ? La direction devra apporter des éclaircissements.

La note d'orientation rappelle le contexte dans lequel évolue FTV, les mutations en cours, la fragmentation des usages, les regroupements dans le secteur privé (TF1/M6), la montée en puissance des plates-formes ; elle répertorie les différents acteurs de la formation dans l'entreprise, le réseau de formation et de formateurs, l'Université.

Les orientations pour 2022 portent sur **le développement de la culture et des valeurs communes de l'entreprise**, la juste représentation de la société, la lutte contre les fake news, l'acculturation numérique,

Le rôle central de l'Université et l'intérêt d'y bénéficier de formations en présentiel est souligné.

L'accompagnement de la politique de diversité et d'inclusion va se poursuivre. La direction réfléchit à ouvrir des centres de formation décentralisés dans certains bassins des outre-mer.

Un certain nombre de filiales du groupe ont accès à la formation et cette orientation est confirmée. L'Université est un organisme de formation ouvert à tous, en fonction des besoins de formation. Ainsi FTV Studio ou FTP y ont recours pour bénéficier par exemple de contenus e-learning.

Dans le cadre de la politique d'inclusion, FTV va renforcer son partenariat avec la classe Alpha pilotée par l'INA. La commission y est favorable mais rappelle son opposition au projet de création d'une filiale de formation commune à l'ensemble de l'audiovisuel public

Le soutien à la visibilité des outre-mer, avec des échanges entre les différents médias au service de l'offre global média.

Le développement de l'offre des antennes régionales de France 3, au plan éditorial et technologique.

L'accélération de la politique managériale. La prise en compte du nouveau rapport au travail des jeunes ou des nouvelles formes de travail comme le travail à distance.

L'accompagnement des mobilités et des reconversions est une des priorités de la direction, en lien avec le plan de recomposition des effectifs. La commission a longuement débattu de ce point.

Elle souligne que les engagements en matière de recrutement, de formation et de développement professionnel prévus dans l'Accord cadre du 7 mai 2019 n'ont pas vraiment été tenus.

La direction rappelle que le budget dédié à la transformation sera fléché principalement sur les reconversions mais elle admet que le budget supplémentaire prévu dans l'Accord cadre de mai 2019 (12 M€ d'ici fin 2022) ne sera pas dépensé. Elle indique que les coûts annexes liés aux reconversions seront pris en charge par un budget transformation local dans chaque établissement.

Une série de tests a été proposée aux salariés PTA désireux de devenir journalistes. L'information sur cette démarche n'est pas redescendue à tous les salariés, très peu en Outre-mer. 10 salariés ont été retenus en tout pour 2022. Une seconde phase de tests aura lieu en cours d'année.

La commission a demandé une forme de « professionnalisation » des modes de reconversion en apportant de la méthode au regard du constat d'un certain nombre de dysfonctionnements. Constat qui semble partagé côté direction.

L'entreprise souffre d'un manque de savoir faire opérationnel en matière d'accompagnements RH. Nombre d'acteurs RH de l'entreprise ne savent pas faire ou n'ont pas le temps de faire. Toutefois la direction nous affirme travailler activement sur cette question. Selon elle le projet Marguerite (voir plus bas) devrait y contribuer. Pour la commission, monter un PDC (Plan De Développement) efficace suppose de commencer par faire le point sur les compétences individuelles et collectives des services, identifier les manques afin d'adapter les actions de formation.

Pour cela il est nécessaire de mettre l'accent sur les entretiens EAD (entretien annuel d'évaluation), collectifs et professionnels, et en tirer des conclusions en matière de compétences disponibles ou qui restent à acquérir.

La commission attend les chiffres des entretiens professionnels effectués depuis 6 ans dans l'entreprise pour se faire une idée exacte de ce qui a été réalisé.

La direction dit avoir travaillé sur les entretiens EAD cette année pour préparer le PDC. Il faudra aussi également s'assurer que les formations seront suivies d'une mise en pratique effective des acquis.

L'entreprise se doit d'être transparente sur les métiers en décroissance, les métiers en tension, et l'accompagnement des salariés en proposant des parcours valorisants.

Elle doit ouvrir des postes à la reconversion sur lesquels les salariés pourront postuler avant de s'engager dans une reconversion qui souvent ne peut aboutir faute de possibilité de mobilité géographique.

Il faut lever les freins à la reconversion par la mise en place de procédure simples, claires, équitables pour tous. Être équitable dans la transmission des informations dans les antennes et les sites sur l'ouverture de tests. Permettre la mise en place de programme définis permettant aux salariés de préparer les tests.

Des dispositifs pédagogiques plus souples et innovants, tirant les enseignements de la période de confinement et de la digitalisation accrue. Des parcours de formation mixtes sont imaginés. Il est écrit dans ce chapitre que « FTV s'engagera en 2022 dans le réseau des organisations apprenantes à impact éducatif pour travailler à l'innovation pédagogique en s'appuyant sur la communauté de la Maison de l'apprendre » formulation syntaxique un peu surprenante qui mériterait d'être explicitée.

Le nouvel outil de SIRH, projet Marguerite, est toujours en phase de construction. C'est un projet prioritaire et complexe, l'occasion selon la direction de regarder comment on répond à la demande des « clients » dans la relation manager/salarié/RH.

Le paramétrage du module socle est en cours. Dans un premier temps cela concernera le recrutement, la formation, la rémunération. Dans un second temps, la gestion des talents, avec une perspective de déploiement en juillet 2022.

Pour ce qui concerne le volet formation, le travail se fait dans le cadre de la conduite du changement avec un état des lieux de l'ensemble des systèmes et pratiques existants avant d'envisager la cible.

Suivi renforcé des formations obligatoires. La commission a réitéré sa demande que les formations de lutte contre le harcèlement moral ou sexuel soient inscrites dans les formations obligatoires, au même titre que les formations obligatoires au sens du Code du travail.

Il a également été question lors de cette commission de la prise en compte des frais de formation et de déplacement pour les formations liées au budget de la transformation. A cette question il a été répondu que les frais des Outre-mer et les régions seraient bien pris en charge par l'UFTV.

Les élu-e-s du CSEC ont pris connaissance de la note d'orientation réactualisée 2020-2022.

Difficile de se positionner « pour » ou « contre » une note d'orientation qui comporte des déclarations d'intention de portée très générale.

Les élu-e-s attendent de prendre connaissance de leur concrétisation dans le projet de plan de développement des compétences (PDC) 2022 qui devrait être présenté autour du 15 novembre ainsi que du bilan du plan du PDC 2021.

2- Situation de l'emploi au 30 juin 2021

Au 30 juin 2021 l'entreprise comptait 9029,9, soit 7899 ETP permanents et 1130, 8 ETP non permanents.

L'effet de la reprise d'activité après la période de confinement de mars à mai 2020 est sensible. On constate une augmentation de 179,2 ETP fin juin 2021 qui se décomposent en une hausse de 265 ETP non permanents et une baisse de 85,9 ETP permanents en lien avec le plan de départs.

Plan social permanent

La commission questionne la direction sur les récentes déclarations de Mme Ernotte à l'Assemblée estimant que « FTV est en plan social depuis 10 ans » et qu'on y a diminué le personnel de 15% net, soit 1500 salariés de moins qu'en 2012. Fin 2012 l'entreprise comptait 10 491 ETP moyen (8580 permanents et 1910 non permanents), 9931 ETP moyen en 2015 (8530 permanents et 1401 non permanents) et 9 021 ETP moyen fin 2020 (7969 permanents et 1052 non permanents), soit 1 470 ETP de moins à périmètre identique. Entre 2015 et 2020, sous la présidence de Delphine Ernotte, l'entreprise a donc enregistré une diminution de 910 ETP moyen.

Concernant l'emploi à fin juin 2021, l'entreprise enregistre 123 arrivées et 220 départs. 78% des recrutements sont des transformations de CDD en CDI.

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires font un bond spectaculaire de 22,9% (de 85 138 à 104 935 HS), 19,3% pour les permanents (de 55 098 à 65 755 HS) et 29,5% pour les non permanents (de 30 034 à 39 180 HS).

La hausse est de plus de 24% sur Paris et les sites parisiens, en particulier dans les moyens de fabrication.

La direction affirme que les heures supplémentaires correspondent à des pics d'activité qui ne peuvent se maintenir dans la durée.

Temps partiels contraints

On note une légère augmentation des temps partiels, de 517 à 531 (+24). Les motifs sont les mi-temps thérapeutiques, les raisons familiales, les raisons personnelles, les retraites progressives, temps partiel scolaire.

Parmi ces temps partiels, les emplois à temps partiel c'est-à-dire les temps partiels contraints, sont à peu près stables à 130 contre 133 en juin 2020.

Ces postes à temps partiel contraints résultent le plus souvent de requalifications décidées par la justice lors de contentieux prud'homaux. Il faut savoir que c'est FTV qui demande à proratiser les contrats de ces salariés créant de fait des situations insoutenables financièrement et socialement : jusqu'à des quarts temps hebdomadaires !

La commission demande à la direction de faire cesser ces pratiques humainement inacceptables et indignes de notre entreprise de service public.

Baisse des permanents, montée des non permanents

Les effectifs permanents baissent de 52,9 ETP moyen sur Paris et les sites parisiens (3770 ETP moyen) par rapport à juin 2020, Malakoff (270 ETP moyen), 21,2 dans les régions de France 3 (2689 ETP moyen). Les Outre-mer sont stables à 1169 ETP moyen.

Les effectifs non permanents progressent de 144,3 ETP moyen. Le retour à une activité normale est comblé par un recours accru aux non permanents. Au lieu d'embaucher des CDI, FTV fait supporter la hausse d'activité par les non permanents.

Le recours aux non permanents est le plus important chez les PTA, dans le réseau de France 3 et à la Fabrique, en lien avec la reprise des feuillets. Chez les journalistes la hausse est moins importante en raison de la continuité d'activité de l'information pendant la crise sanitaire.

La commission considère que l'explosion des heures supplémentaires et le recours massif aux non permanents démontrent une situation objective de sous-effectifs qui

rejaillit sur les conditions de travail questionne les choix de gestion sociale de la direction.

La commission ne peut adhérer à cette politique malthusienne de l'emploi qui entre en contradiction flagrante avec les objectifs de développement de l'entreprise (de nouveaux objectifs avec toujours moins de moyens...)

3- RCC au 30 septembre 2021

La commission prend connaissance du document remis à la commission de suivi du plan de départs du 5 octobre 2021 (situation à fin septembre).

Les grandes tendances constatées initialement n'ont pas notablement évolué. 1010 départs ont été réalisés ou étaient actés à fin juin 2021, 1056 fin septembre.

Sur ces 1056 départs, on dénombre 900 départs en retraite, soit 85% du total et 156 départs pour projet professionnel (15% du total). Le plan de départ apparaît très majoritairement fléché comme un plan de départ volontaire en retraite.

La direction estime que ces chiffres pourraient évoluer compte tenu de nombreuses demandes de renseignement mais force est de constater que le plan de départ qui envisageait initialement un total de 2000 départs a été surévalué.

Les hommes sont plus nombreux à quitter l'entreprise (60%) que les femmes au regard de leur proportion dans l'entreprise, de même les PTA qui représentent 76% des départs quand ils représentent 70% des effectifs. La RCC contribue donc mécaniquement au rééquilibrage entre les femmes et les hommes mais il se fait aussi au détriment des emplois PTA.

Les salariés des régions (45%) sont les plus concernés, suivis de ceux du Siège (42%) et des Outre-mer (14%).

Le pourcentage moyen des départs est de 9%. Les secteurs les plus concernés sont le Réseau France 3 (11%), la direction gestion, moyens production avec l'immobilier et les moyens généraux (12%), les moyens de fabrication (12%), la production (17%), le site de Malakoff (12%), la direction des ressources humaines (10%) et le secrétariat général (10%).

Dans les régions de France 3, sont principalement concernées les antennes Alpes (14%), Auvergne (14%), Bretagne (19%), Cote d'Azur (19%), Lorraine (13%), Nord Pas de Calais (19%), Poitou Charentes (17%), Rhône Alpes (18%).

Dans le Pôle outre mer, les stations de Malakoff (11%), Martinique (11%), Saint Pierre et Miquelon (11%) sont les plus concernées, pour une moyenne de 9% sur l'ensemble du Pôle.

Le document qui récapitule les départs par fonction démontre que les métiers les plus impactés sont le montage (77 départs sur 533, soit 14,4% des effectifs), les OPS (49

sur 379, soit 12,9%), les chargé-e-s de gestion administrative (36 sur 210 soit 17,1%), les OPV (36 sur 175 soit 20,6%).

Ce sont donc les secteurs qui contribuent le plus au cœur de l'activité audiovisuelle qui perdent le plus d'effectifs.

Une nouvelle fois la commission constate que le volet embauche de l'Accord cadre du 7 mai 2019 n'est pas renseigné. Alors que l'entreprise va entrer dans la dernière année d'application de l'Accord, on ignore encore où, dans quelles directions, quand, comment de nouveaux salariés, porteurs de nouvelles compétences ou historiquement liés à l'entreprise en tant que CDD, ont été où seront embauchés.

Pour la commission,
Le président
Marc Chauvelot