Compte rendu du CSE réseau France 3 des 15 et 16 juin 2022

LE CSE en bref

La santé en ordre de marche

Les élus ont désigné les 7 membres de la CSSCT, la commission santé du CSE qui se réunira le 22 juin.

Les RP enfin au complet

Les élus ont désigné le siège manquant de titulaire à France 3 Bourgogne, ainsi que l'ensemble des suppléants. Ils ont désigné deux nouveaux RP à Montpellier et à Toulouse suite à une mutation au sein de France 3 Occitanie.

Le Tour de France 22 sur les rails

Comme tous les ans, les élus ont donné leur accord à des horaires de travail étendus, afin que les cars de Strasbourg et de Lille puissent couvrir le Tour de France.

Un nouveau BIP à Bobigny

Les élus ont pris acte du projet de déménagement du bureau d'info de proximité de Bobigny dans de nouveaux locaux plus sécurisés bien que peu lumineux. Un projet pour la fin de l'année.

Une nouvelle locale au Havre

Après un 1er projet qui a capoté en janvier, les élus ont validé le projet de déménagement de la locale de Baie de Seine à l'été 2023 dans une tour flambant neuve en construction près de la gare et des bassins.

Régionalisation : stop ou encore ?

Non non, le projet de régionalisation n'est pas mort, jure la direction. Le temps d'antenne s'est accru, les documentaires ont le vent en poupe et les PAE sportives ou culturelles se multiplient. Les priorités désormais, nous dit-on, c'est « Ici », le numérique commun avec France Bleu, le site d'expérimentation des régies et du nouveau JT à Strasbourg et un meilleur maillage du territoire. Un avant-goût du futur ORTF post-redevance rêvé par les sénateurs LR ?

Budgets régionaux : une stabilité bien fragile

Quand la stabilité des effectifs du réseau régional cache surtout une hausse au niveau central et des baisses dans le Grand-Est ou les Hauts-de-France…

Formation et alternance 2021

L'an dernier, sur fond de crise sanitaire, le plan de développement des compétences a surtout consisté à former les salariés aux outils, au détriment du développement des compétences justement…

L'après Plus belle la vie : le saut dans l'inconnu

L'arrêt du feuilleton emblématique de France 3, c'est un véritable plan de reconversion pour Marseille et le site de la Belle de Mai où 310 intermittents sont concernés. La direction s'est engagée à les accompagner d'ici l'arrêt du tournage fin septembre, sous le regard des élus du CSE et du CSE central.

Alerte à la Fabrique de Bordeaux : la responsabilité de l'entreprise

Il y a le feu sur le site de la Fabrique de Bordeaux. Malgré une alerte des RP et un plan d'action il y a un an et demi, la situation continue à s'y dégrader. Un rapport d'expertise commandé par les élus du CSE, accablant, incrimine directement la réforme des moyens internes de fabrication et le management mis en place au plus haut niveau.

Le CSE, grand oublié du calendrier social

Ordre du jour particulièrement chargé pour cette réunion du mois de juin, la dernière avant les congés d'été.

Cet empilement des sujets tient au fait qu'il n'y aura eu en tout et pour tout que deux réunions ordinaires du CSE depuis le mois de février, élections professionnelles et embouteillage du calendrier obligent.

Les élus ne sont pas responsables de cet état de fait, ni de la multiplication des projets de la direction à marche forcée.

Au bout du compte, nous n'avons pas pu traiter l'ensemble de l'ordre du jour, alors que de son côté, la direction continue à avancer, loin du regard des élus, sous prétexte qu'elle ne trouve pas de dates pour les réunir. C'est un vrai problème.

Une nouvelle CSSCT

La commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE est enfin constituée, après le bras de fer qui a opposé les élus à la direction.

Il aura fallu que les élus forcent la main à la direction pour obtenir que la composition de cette commission majeure passe de 6 à 7 membres. En désignant 8 membres au lieu de 6 au mois d'avril, les élus ont entrainé une riposte judiciaire de la direction, puis au final une proposition de compromis à 7 membres.

Ces derniers sont donc Karine Cévaër (désignée par ailleurs rapporteure de la commission), Rabéa Chakir-Trébosc (désignée par ailleurs référente du CSE en matière de lutte contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes), Bruno Espalieu, Olivier Mélinand, Laurence Romet, Jean-Manuel Bertrand et Béatrice Mariani.

La 1re réunion de la commission aura lieu le 22 juin.

L'instance de proximité de France 3 Bourgogne complétée

A la demande de FO et suite à un désaccord sur un siège partagé entre la CGT et FO, les élus avaient reporté la désignation de l'ensemble des représentants de proximité de France 3 Bourgogne.

Le vote a finalement eu lieu à bulletin secret. Il a désigné Cédric Torelli (CGT) comme 5^{e} titulaire de l'instance, ainsi que l'ensemble des suppléants.

L'instance de proximité est donc composée de :
Titulaires : Alain Tixier (CFDT), Patrick Genevois (CFDT), Fabienne Acosta (CGT), Cédric Torelli (CGT) et Guy Marlier (FO).
Suppléants : Antoinette Séguire (CFDT), Rodolphe Augier (SNJ), Tiphaine Pfeiffer (CGT), Amélie Douay (FO) et Sandrine Castres (FO).

Du mouvement chez les RP d'Occitanie

En prévision de la mutation de Jean-Yves Olivier, représentant de proximité (Sud), le 1er juillet, de Perpignan à Toulouse, les élus ont désigné Anne Vaillant, RP titulaire à France 3 Languedoc-Roussillon.

Ils ont désigné Jean-Yves Olivier, RP titulaire à France 3 Midi-Pyrénées.

Tour de France 2022 : c'est parti

Cette année, ce sont les cars de Strasbourg (Challenger 1) et de Lille (Jumeau 1) qui couvriront le Tour de France, qui part cette année du Danemark. Si toutefois l'organisation du Tour de France est maintenue dans sa forme actuelle, la presse évoquant une remontée des cas de Covid sur le récent Tour de Suisse.

A date en tout cas, Strasbourg assurera le signal international et Lille, le nodal, l'habillage, l'émission Vélo-Club le matin et Stade 2 le dimanche.

Comme tous les ans, la couverture de cette opération majeure implique une dérogation au temps de travail pour autoriser des semaines à 60h maximum.

Pour éviter des dépassements importants comme l'an dernier, la production a renforcé les équipes, en particulier sur les étapes comportant des zones techniques séparées, qui obligent à tirer des centaines de mètres de fibre optique.

Les élus ont donné un avis favorable au vu des plannings prévisionnels présentés.

Ça va déménager au BIP de Bobigny

Le bureau d'information de proximité de France 3 Paris Ile de France à Bobigny va déménager : le bail du local actuel arrive à expiration en décembre et par ailleurs le local, situé directement sur la rue a fait l'objet de tentatives d'intrusion.

Le futur BIP se situera dans un immeuble à proximité, toujours en rez de chaussée mais sur une cour protégée. Le choix a été validé par les RP, même si l'équipe aurait préféré un autre local plus grand et plus lumineux, situé dans le même immeuble, mais au 3^{e} étage.

La direction ne l'a pas retenu car il nécessitait des travaux plus lourds, intenables d'ici la fin de l'année et qu'il était plus coûteux. On retiendra l'argumentation – un rien hypocrite – du responsable IMG, qui justifie le choix du local le plus petit par le fait que cela diminue notre empreinte carbone…

Les locaux seront équipés d'un espace cuisine/convivialité et de parkings à vélo sécurisés, avec des bornes de recharge électrique. En revanche, il n'y a pas de douche.

Le parking comporte une place pour un véhicule personnel, potentiellement deux pour ce BIP qui accueille 4 journalistes.

Les élus ont évoqué plus globalement la question du stationnement des salariés, alors que certains sites, comme Toulon, rencontrent de grosses difficultés.

La situation d'un endroit à l'autre est très disparate. Philippe Martinetti annonce qu'un état des lieux est en cours, sans s'engager à harmoniser les pratiques pour autant.

… ainsi qu'à la locale du Havre

En décembre dernier, les élus ont été consultés sur le projet de prise à bail de nouveaux locaux pour la locale de Baie de Seine qui est depuis 22 ans dans des locaux très sombres et vétustes.

Au final, les locaux visés nous ont été soufflés par une autre entreprise ; il a donc fallu en chercher d'autres.

Le projet actuel porte sur une tour en construction en face des bassins du port, à proximité de la gare et des principales institutions. Des locaux de 335 m2 sont disponibles au 1er et au 2e étage, avec un balcon terrasse qui fait le tour. Ils accueilleront également l'équipe de France Bleu.

Les RP se sont prononcés en faveur du 2e étage.

Là encore, le site comporte des parkings à vélo sécurisés mais la question des véhicules personnels reste à régler ; la direction évoque la négociation d'un tarif préférentiel dans le parking Eiffage situé en face. Actuellement, 80% de l'équipe vient au travail à vélo, selon la direction.

Les locaux devraient être disponibles en juin 2023. Les élus ont approuvé le projet.

Régionalisation : loin du compte

Alors que les élus ont le sentiment qu'il ne reste pas grand-chose du projet de chaines régionales, Philippe Martinetti affirme que le projet se poursuit, mettant en avant ce qui a été fait en un an : politique de développement des documentaires (collections, nouveaux créneaux), de circulation des programmes, politique de PAE sport et culture le week-end, allongement de la tranche du 19/20 avec le décrié 18h30. Et d'égrener les chiffres : 250 PAE dans le Réseau sur une saison, 150 PAE de sport, des documentaires primés au FIGRA, en affirmant qu'on n'a jamais fait aussi bien.

Le directeur du réseau régional affirme que la part de production externe n'a pas augmenté et que la production interne, elle, a augmenté de 15% par la réinternalisation d'un certain nombre de matinales.

Désormais les priorités stratégiques sont, nous dit-on, le numérique autour de la plateforme ICI commune avec France Bleu, le JT régional et une réflexion sur la redéfinition de notre maillage. Selon la direction, 62% des sujets sont traités dans les métropoles, il faut donc regarder du côté de Radio France avec ses RER (reporteurs en résidence) disséminés sur le territoire.

Sur le numérique, les élus et les salariés ont vu apparaître des « coordinateurs numériques » sans en avoir été informés. Il s'agit, nous dit la direction, d'un test sous forme de mission de quelques mois, afin de réparer l'erreur de la suppression des délégués au numérique. En septembre, il y aura un coordinateur par région. Ce sont des journalistes, au grand dam des éditeurs numériques qui voient leur échapper une perspective d'évolution professionnelle.

La direction répond que dans les 12, un voire deux seront des éditeurs numériques, ce qui permettra de tirer un bilan.

Les coordinateurs auront un rôle de coordination avec France Bleu ; ils doivent être intégrés au fil Whatsapp de France Bleu.

La direction précise que les rédacteurs en chef adjoints devenus coordinateurs seront remplacés sur leur poste à partir de septembre.

Sur la plateforme de Strasbourg, les élus ont fustigé l'absence de techniciens rouennais au nombre des 4 experts identifiés pour piloter le projet. C'est contraire aux engagements qui avaient été pris. Philippe Martinetti a répondu : « On prend le point et on se charge de faire respecter la parole qui avait été donnée ».

La direction annonce une présentation en septembre/octobre de l'organisation du numérique, avec les liens fonctionnels et hiérarchiques.

Les élus souhaitent aussi une présentation de l'architecture technique, et un état des lieux des fonctionnalités, en particulier en ce qui concerne les vidéos et les replays. Ils demandent à la communication de communiquer sur l'évolution des replays, désormais accessibles via la plateforme France.tv (dans la rubrique France 3).

Voir le compte-rendu de la CASAR du 18 mai.

Finances du réseau régional : une accalmie bien précaire

Il aura donc fallu attendre la mi-juin pour que les élus prennent connaissance du budget 2022 du réseau régional.

Certes, la direction a présenté en janvier l'évolution des ETP pour l'ensemble du Réseau, mais il a fallu attendre tous ces mois pour avoir la répartition des ETP par région.

Là où Philippe Martinetti se targue d'avoir obtenu une stabilité des effectifs pour 2022, il y a eu des arbitrages entre les antennes, avec des hausses (minimes) de 0,8 ETP en Pays de la Loire ou de 1,5 ETP en Bretagne, et des baisses plus significatives en Grand-Est (-3,3 ETP).

De même, le transfert de 6 ETP de la direction de la communication à la direction du Réseau vient fausser la tendance générale. En dehors de ce transfert interne au siège, les effectifs baissent de 0,5 ETP.

En prenant ses fonctions en septembre, Philippe Martinetti avait annoncé une réorganisation de la direction du Réseau, autour d'une équipe resserrée. Au final, la direction du Réseau n'a pas maigri. Le directeur le justifie par le fait que des postes d'autres directions (la transformation régionale par exemple) ont été rattachés au Réseau.

En 2021, le Réseau a fait des économies grâce notamment au plan de continuité de l'activité (PCA) qui a abouti à 34 jours d'éditions communes (contre 77 jours en 2020), soit 11 éditions de JT au lieu de 24. Il y a eu 14000 jours d'absence en 2021. Les suppressions d'émissions ont en outre entrainé un manque à gagner important pour la Fabrique.

Voir le compte-rendu de la commission économique-structure du 24 mai.

Bilan du plan de formation 2021 : ça aurait pu être pire

Le plan de développement des compétences du réseau régional a représenté un investissement de 2,4 M€ en 2021 et concerné 4824 stagiaires.

Il s'est fait, une nouvelle fois dans un contexte de crise sanitaire qui a touché de plein fouet l'UFTV (Université France Télévisions). Malgré cela, le volume de formation est en augmentation par rapport à 2019.

Les formations liées à la technique et l'innovation représentent 41% des stagiaires, 47% des heures et 66% du budget de formation. Elles ont concerné près de 2000 personnes. On y trouve pour une les principaux postes le NRCS, les régies Mosar ou les formations Fairlight Resolve.

Les formations liées à l'information représentent 20% des stagiaires, 29% des heures et 27% du budget. Elles ont concerné près de 1000 salariés. On y trouve de l'écriture pour le web, de l'éditorialisation des vidéos sur nos sites, du data journalisme, de la « narration avec smartphone » ou encore les cursus JCC (journaliste compétences complémentaires).

Les projets NRCS et régies Mosar représentent à eux seuls un tiers du nombre total d'heures de formation.

Cette année encore, le plan de formation s'est illustré essentiellement par des actions d'adaptation à l'outil et au poste de travail (maintien dans l'emploi), au détriment des formations de développement des compétences. Cela donne une idée de l'état d'esprit de l'entreprise vis-à-vis de ses salariés et de leur épanouissement professionnel.

Voir le compte-rendu de la commission emploi-formation du 9 juin.

Bilan de l'alternance 2021 : peut mieux faire

En 2021, le réseau régional comptait 136 alternants à différents stades de leurs contrats (environ 25 alternants par promotion, avec un pic sur 2021/22). Cela représente en 2021, 40 ETP moyens de PTA et 18,3 ETP moyens de journalistes.

En nombre de contrats, on atteint 76,6 contrats, en deçà de l'objectif de 80 contrats fixé par l'entreprise.

Les alternants représentent 2% de l'effectif salarié, loin des 5% qui permettraient à l'entreprise de s'exonérer du paiement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Voir le compte-rendu de la commission emploi-formation du 9 juin.

Plus belle la vie : la nécessaire reconversion du site

Au mois de mai, FTV a annoncé l'arrêt de l'emblématique feuilleton Plus belle la vie après 18 ans d'existence. L'arrêt des tournages est prévu fin septembre et la diffusion s'achèvera le 18 novembre.

La direction met en avant des audiences divisées par deux ces dernières années ; on sait par ailleurs que les relations étaient compliquées avec le producteur du feuilleton, la société Newen, filiale de TF1.

Lors du CSE central du 12 mai, la direction s'est engagée d'une part à réinvestir les 30 M€ annuels de Plus belle la vie dans de nouvelles productions sur la région marseillaise, d'autre part de recevoir individuellement, s'ils le souhaitent, les 310 salariés concernés, afin de leur proposer un accompagnement. Stéphane Sitbon-Gomez, le directeur des antennes et des programmes s'est engagé à ce « qu'à fin septembre, au clap de fin, on ait apporté la très grande majorité des réponses ».

Les élus du CSE central ont proposé que le suivi du volet social soit effectué au sein du CSE du Réseau, principal concerné, par la commission emploi formation.

Plus belle la vie représentait 500 jours de tournage par an.

Selon la direction, 100 des 310 salariés ont effectué moins de 50 jours par an et sont donc écartés du dispositif, même s'ils seront reçus s'ils le désirent.

La direction a mis en place une adresse mail de contact pour demander un entretien pblvftvcontact@francetv.fr. A la date de la commission, 57 mails ont été reçus et 27 entretiens effectués. Les élus recommandent de solliciter les salariés via des entretiens collectifs, afin d'éviter de réunir les chances de recevoir l'ensemble des salariés.

La RH prévoit 3 jours de présence sur site à la Belle de mai pendant l'été.

Les mesures d'accompagnement à date vont de l'atelier d'aide à la rédaction de CV, jusqu'à la mise en contact avec d'autres productions.

Côté plan de charge pour 2023, pas d'informations à ce stade, mais Yves Dumond, le patron des moyens de fabrication laisse entendre qu'on en saura plus à la mi-septembre : « peut-être pas tout mais une grande partie du plan de charge 2023 ».

La commission a demandé à bénéficier d'un certain nombre d'informations et de documents afin de pouvoir jouer son rôle. La direction doit y répondre rapidement.

Voir le compte-rendu de la commission emploi-formation du 13 juin.

Fabrique de Bordeaux : de mal en pis

Un an et demi après une alerte déclenchée par les RP de Bordeaux portant sur un risque grave par incidents répétés sur le site local de la Fabrique, la situation ne s'est malheureusement pas améliorée.

Malgré une enquête paritaire et des préconisations élaborées avec les RP, la direction n'a pas été en mesure de mettre en place les actions adéquates pour protéger le collectif bordelais.

A tel point que les élus du CSE ont été amenés à déclencher une expertise en février dernier. Le rapport rendu par l'expert est accablant et pointe du doigt à la fois les ravages de la réforme hors-sol de 2018 et l'incapacité d'une direction qui l'est tout autant à prendre en compte la réalité du terrain et la souffrance des salariés.

Le rapport parle « d'immobilisme ou d'incapacité à solutionner ». Alors que le site de Bordeaux devait devenir un site pilote en matière de fictions numériques et de nouvelles pratiques, le rapport pointe l'échec complet et les nombreux manquements qui ont contribué au mal-être ambiant et aux départs de salariés. Un bilan désastreux qui pourrait être vu comme une stratégie à la Orange pour fermer ce site de la Fabrique.

Les molles dénégations d'Yves Dumond ne convainquent personne, tant les preuves manquent de la volonté de la direction.

De cette séance de CSE, peu de choses à retenir des engagements de la direction. Elle évoque un repositionnement des responsables des activités de fabrication (RAF), les seuls cadres de proximité restant sur les sites de post-production, afin que ces postes « suscitent plus d'envies pour des candidats potentiels », selon Yves Dumond qui croit devoir ajouter que ce poste d'encadrement « est aussi ce qu'on en fait ». Les intéressés (4 RAF sur 8 sont partis ou en partance) apprécieront, eux qui ont vu leurs initiatives sans cesse empêchées par leur hiérarchie et leur marge de manœuvre réduite à néant.

A ce stade, la direction n'a que peu de proposition sur le management à distance, hormis des réunions plus régulières avec le trio RAF/cadre de gestion/responsable technique de post-prod.

Côté RH, sévèrement pointée du doigt pour ses insuffisances et ses manquements, la nouvelle DRH Catherine Fichet annonce la création d'un second RRH en plus d'Arnaud Ségur ; selon elle, le problème viendrait du fait que la RH est débordée…

L'expert a fait un certain nombre de préconisations reprises par les élus dans une résolution adoptée à l'unanimité. Voir la résolution.

Vie du CSE

Les élus ont validé à l'unanimité le recrutement en CDI de Laurence Valet, aide-comptable au sein du CSE.

A noter

Prochain CSEC : 5 et 6 juillet
Prochain CSE : 30 et 31 août.

Paris, le 21 juin 2022

Vos élus au CSE

- Titulaires :

  Karine Cévaër (Rennes), Jean-Hervé Guilcher, secrétaire du CSE (Brest), Annabelle Igier (Reims), Claire Lacroix (Marseille), Laurent Maas (Nancy), Pierre Mouchel (Bordeaux), Thierry Pujo (Limoges), Anne-Sophie Saboureau (Lyon) et Élisabeth Theuil (Clermont-Ferrand).

- Suppléant·e·s :

  Rabéa Chakir-Trébosc (Bordeaux), Delphine Collin (Limoges), Danilo Commodi (Le Havre), Annette Despretz (Marseille), Laurent Faure (La Fabrique, Toulouse), Chantal Frémy (Toulouse), William Maunier (Metz), Pascal Percie du Sert (La Fabrique, Lyon) et Sylvie Samson (Orléans).

- Représentant syndical : Guillaume Le Gouic (Caen).

Casar

Commission d'anticipation, de suivi et d'ajustement de la régionalisation

#6

Réunion du 18 mai 2022

Présents : Christophe AMOURIAUX, Jean-Manuel BERTRAND, Karine CÉVAER, Séverine DANGIN, Bruno DEMANGE, Jean-Hervé GUILCHER (secrétaire de la CASAR), Vincent HABRAN, Claire LACROIX, Laurent MAAS, Béatrice MARIANI, Olivier MÉLINAND, Chloé TEMPÉREAU.

Pour la direction : Alain ASTARITA (directeur de la coordination et du pilotage transverse) , Jean-Jacques BASIER (directeur de France 3 Centre-Val de Loire), Samuel BIGNON (directeur des ressources humaines du Réseau France 3), Laurence BOBILLIER (directrice de France 3 Bretagne), Xavier COLLOMBIER (adjoint à la directrice du numérique régional), Marie-Laurence FERRACCI (Chef de projet au Secrétariat général du réseau France 3), Michaël FRIEDERICH (directeur de l'exploitation et des moyens du réseau France 3), Jean-François KARPINSKI (délégué antennes et contenus de France 3 Nouvelle-Aquitaine), Laurent LE MOUILLOUR (délégué antennes et contenus de France 3 Bretagne), Jacques PATÉ (directeur de la coordination des antennes régionales), Sophie PELLERIN (direction du numérique régional), Xavier RIBOULET (directeur du projet Proximité), Isabelle STAES (directrice de l'information régionale), Delphine VIALANET (directrice de France 3 Nouvelle-Aquitaine).

En l'absence du directeur du Réseau, souffrant, cette réunion a confirmé aux représentants du personnel que le projet de régionalisation a bel et bien vécu. Ni l'inversion du modèle, ni le déploiement de 13 chaines régionales ne sont plus d'actualité. En quelques mois, le grand projet stratégique de France Télévisions a été vidé de sa substance et réorienté à la baisse.

Qu'en reste-t-il ? Comme le résume de manière assez lapidaire le directeur du projet Proximité, il reste le projet de laboratoire de Strasbourg axé autour des futures régies et du futur JT, et le projet numérique commun avec France bleu. L'horizon est bien plat…

Plateforme de Strasbourg

Pour les élus, il s'agit d'un site d'expérimentation de nouveaux outils, de nouveaux process et de nouvelles pratiques. Depuis plusieurs mois, la direction rechigne à utiliser le terme

d'expérimentation et a trouvé un terme d'ingénieur : un « site de qualification » chargé de travailler sur « l'évolution de l'offre éditoriale et des régies du Réseau France 3 ».

Les élus réaffirment que l'exploration de nouvelles pratiques et process doit se faire dans le cadre des accords de transformation négociés, qui prévoient notamment un modus operandi précis pour les expérimentations.

La mise en service du « site de qualification de Strasbourg » (SQS) a pris du retard, en particulier à cause de ceux rencontrés sur le déploiement d'OpenMédia, maillon indispensable à la mise en œuvre du futur automate de régie.

A l'heure qu'il est, les infrastructures immobilières et techniques sont prêtes à Strasbourg (un plateau JT et une régie de type Mosar, sans la partie diffusion).

Les membres de la CASAR doivent se rendre à Strasbourg, afin de visiter les lieux.

L'équipe projet est constituée sous le double patronage de Philippe Martinetti (Réseau) et de Frédéric Brochard (directeur des technologies de FTV), avec 2 directeurs de projet : Philippe Espinet pour la partie technologique et Christophe Poullain pour la partie éditoriale.

Sur le volet technique, la cheffe de projet est Mylène Faligot (IP). C'est elle qui est à la manœuvre opérationnelle à Strasbourg.

A ce stade, 4 experts (dont 3 du réseau régional) ont été choisis par la direction du projet, en raison, nous dit-on, de leur « niveau d'expertise poussé » et de « leur capacité à faire de la programmation, au-delà de l'exploitation ». Ce sont des cadres techniques issus du métier de techniciens vidéo : Alexandre Ledoux-Petit (Nancy), Thomas Paillet (Caen), Yann Bouladoux (Lyon), ainsi que Camille Martin (IP FAB FTV).

Les élus s'étonnent de ne pas voir d'experts issus d'autres métiers, tels que le son ou l'image, afin d'avoir des regards diversifiés. Ils regrettent également qu'il n'y ait pas de Rouennais au nombre de ces experts, compte tenu de l'expérience acquise par les techniciens normands lors du 1er projet à Rouen.

Les référents régionaux, eux, feront l'objet d'un appel à candidatures à l'automne, sur la base du volontariat. C'est eux qui vont être chargés de tester les process et configurations dans le laboratoire strasbourgeois.

La plateforme de Strasbourg doit également, nous dit-on, permettre d'explorer des modes de présentation plus immersifs. La direction évoque une cellule de réflexion avec les présentateurs.

On apprend également que la plateforme de Strasbourg pourrait servir à la l'avenir à tester l'exploitation de tous les nouveaux outils (OpenMédia…) et technologies (auto-tracking des caméras).

Les élus ont déploré de n'avoir aucune information sur le plan de prévention qui doit pourtant être élaboré à l'amont du projet ; un projet qui, on le rappelle, a entraîné une alerte pour risque grave à Rouen.

La direction s'engage à en présenter une ébauche à la CSSCT du mois de juin. Les élus peuvent y apporter leur pierre, dans un esprit de co-construction, encore faut-il que la direction ait initié la démarche.

Le DRH du Réseau, Samuel Bignon, veut croire que le « site de qualification » est en soi un moyen de prévention. Très insuffisant comme approche, selon les représentants du personnel.

Interrogé sur le sujet, Xavier Riboulet reconnaît que « oui, le but est de mettre moins de gens en régie », évoquant des reconversions sur les contenus. Au moins la ligne est claire.

Couverture des élections législatives

La directrice de l'info régionale, Isabelle Staes, a présenté le dispositif des élections législatives aux membres de la CASAR : 3 numéros de *Dimanche en politique* de 52', des débats, des soirées électorales, des partenariats avec France Bleu à l'appréciation des directions régionales, voire avec LCP en Bretagne et en PACA.

Les soirées des 12 et 19 juin alterneront les tranches régionales de 45' et les tranches nationales de 15' à partir de 20h15. De 23h30 à minuit, les grandes métropoles (Paris, Lyon, Marseille, Toulouse) pourront choisir de décrocher en lieu et place de l'émission nationale.

La programmation des débats fait pour le moins… débat. Les 4 cases de soirée sont programmées à 23h10 ou plus tard, à des heures très mal exposées. Les élus y voient le signe patent de l'absence de volonté d'inversion de la polarité entre le national et le régional. C'est une très grande frustration, alors que les élections législatives font partie de l'essence même de l'information régionale.

Seules cases consenties par la direction des antennes et des programmes, 4 débats à 17h45 sur le créneau de *Questions pour un champion*. Isabelle Staes insiste sur le fait qu'il y en a plus à cette heure-là qu'en 2017.

Certains débats seront traduits en langue des signes, dans les régions où les compétences existent. Les élus s'étonnent qu'il n'y ait que la Nouvelle-Aquitaine et le Centre-Val de Loire. Quelles conditions sont réunies dans ces deux régions-là ? Même dans les Pays de la Loire, antenne qui propose pourtant régulièrement une émission autour de la langue des signes, la mise en œuvre de débats signés a été jugée trop complexe.

Les élus demandent également qu'il y ait une réflexion commune et transverse sur le traitement des élections en langues régionales. Sur ce scrutin, il n'a pas été possible de faire des sujets thématiques transversaux à plusieurs circonscriptions, parce que le comptage des temps de parole doit se faire circonscription par circonscription.

Matinales de France bleu

Le déploiement s'est ralenti en 2022, afin de concentrer les moyens sur d'autres objectifs.
4 matinales seront déployées cette année pour atteindre 27 matinales filmées à la fin de l'année. Après Perpignan, Pau doit être déployée le 27 septembre, puis Orléans le 11 octobre et Périgueux le 6 décembre.
L'objectif à date pour 2023 vise à déployer 6 matinales sur le seul 1er semestre et d'atteindre 36 matinales à la fin de l'année ; et les 44 matinales fin 2024.

Appli ICI par France Bleu et France 3

La direction présente l'appli ICI comme un succès : 260 000 personnes l'ont téléchargée, soit 100 000 de plus que l'appli France Bleu dont elle est issue. Et qu'elle est toujours.

Les élus déplorent un résultat inabouti, où France Bleu et France 3 ne sont pas à égalité, les contenus issus du réseau régional étant la portion congrue peu mise en avant. Toute l'architecture de l'appli reste celle de France Bleu et la prochaine mise à jour n'aura lieu que début juillet, sans qu'on sache précisément si elle fera progresser le schmilblick.

La direction estime de son côté qu'il n'y a que du plus, dans la mesure où les régions n'avaient plus d'application propre depuis plus de deux ans. Selon elle, on gagne en exposition et en fidélisation du public. Les futures applis et site ICI ont vocation à devenir des sites de destination centrés sur la proximité, contrairement aux sites régionaux de France 3.

Xavier Collombier, l'adjoint à la directrice du numérique régional se justifie : « on n'avait que 6 semaines pour lancer l'appli, c'est très court ». Il évoque des évolutions à venir, notamment la capacité de France 3 à pousser des contenus de toutes les régions de France (pour faire un effet de masse), la présence de nos contenus dans la rubrique « les dossiers du moment », ou encore l'accès à nos replays, ce qui n'est pas le cas actuellement.

D'une manière générale, sur le numérique, un certain nombre de projets accusent 6 à 12 mois de retard, du fait de leur concomitance : déploiement de *Pic* (back-office de franceinfo), du back-office de la plateforme france.tv pour les régions, de l'outil *Wildmoka* pour le streaming des directs hors diffusion linéaire, de l'outil de gestion des droits de replay *VF Manager* et des évolutions d'Argos). Tout cela s'agrémente de bugs et de dysfonctionnements, ce qui entraine, selon Xavier Collombier, un travail « en mode SOS détresse permanent ».

Dans le même temps, France Télévisions manque de développeurs, ce qui crée un goulot d'étranglement. Les compétences sont rares, la demande forte, les développeurs vont au plus offrant. Comme ils sont moins bien payés à FTV qu'ailleurs, notre entreprise n'attire que des juniors, très volatiles, il y a donc beaucoup de turnover. Pour compliquer les choses, les développeurs sont spécialisés soit sur Androïd soit sur IOS (Apple), il faut donc multiplier les recrutements. Selon la direction, on travaillait beaucoup jusqu'alors avec des développeurs ukrainiens. La guerre nous a privés de ces compétences.

Cependant, la direction précise que depuis un mois, les équipes sont stabilisées et que les bugs et dysfonctionnements sont en cours de résolution. A suivre…

Interrogée sur les doublons, la direction répond de manière lapidaire qu'il y en a moins que sur le site de franceinfo. Xavier Collombier évoque l'enjeu de la prévision.

Les élus évoquent des postes de coordinateurs qui sont apparus subrepticement dans certaines régions. Selon Xavier Riboulet il s'agit d'un test de 6 mois avec des personnes qui occupent déjà des fonctions sur le web. Il y en a 3, à cette heure, dans le réseau régional, mais l'objectif serait à terme d'atteindre un coordinateur par région. Il va leur être demandé en outre de « veiller à une meilleure exposition sur ICI ». Les élus souhaitent que les missions et les tâches de ces coordinateurs leur soient présentées lors d'une prochaine commission.

Le directeur du projet Proximité veut que « plus de salariés travaillent sur le numérique, sans que ce soit au détriment du linéaire ». On a hâte de connaître la formule magique sans effectifs supplémentaires…

On comprend en réalité qu'il s'agit d'être plus productifs (« faire mieux », selon la formule officielle) : Xavier Riboulet affirme qu'on est « au même niveau de production qu'en 2015, alors que plus de salariés produisent ». Pour être référencés, ajoute-t-il, il faut produire 180 articles par jour sur le Réseau, alors qu'on stagne actuellement autour de 120.

Les élus jugent peu lisible la ligne stratégique du numérique régional qui leur paraît assez contradictoire : dans le même temps publier plus, tout en développant les papiers longs enrichis qui demandent beaucoup de temps et de travail.

Xavier Collombier évoque à la fois la nécessité de produire des papiers de fond pour exister sur Google news et le besoin de développer des papiers plus courts avec de la vidéo. Là où autrefois les gens ne consommaient pas la vidéo sur nos sites, la donne a paraît-il changé avec le développement des réseaux et l'augmentation des débits. Corollaire de la politique d'enrichissement des papiers, le référencement des sites régionaux au sein de franceinfo a baissé de 25 à 15%, car les pages plus lourdes seraient moins facilement référencées sur les moteurs.

Les élus souhaitent que lors d'une prochaine CASAR un point soit fait sur les évolutions techniques effectives de nos sites en matière d'exposition des vidéos et des replays.

Par ailleurs, le directeur du projet Proximité affirme que le directeur du réseau régional doit rendre sa « feuille de route » lors de la CSSCT du mois de juin.

Régions test (Bretagne – Nouvelle-Aquitaine)

Jacques Paté, le directeur de la coordination des antennes régionales, déclare que l'ambition, à travers ces régions test, est de développer à la fois la proximité et l'autonomie des directions régionales pour produire et co-produire de nouvelles cases.

Dans les faits, on observe que ces évolutions se concentrent sur les cases du samedi et du dimanche 15h15, et sur quelques 2e parties de soirée.

L'expérience a été lancée en février. Peu d'évolutions depuis lors.

Sur le créneau du week-end, les deux régions joue « l'événementialisation » de l'antenne, en alternant les PAE et des magazines (magazine musical en coproduction en Bretagne, magazines découverte en Nouvelle-Aquitaine, coproduits ou produits en interne pour NoA).

Hormis sur les PAE, les élus déplorent le peu de perspectives d'épanouissement professionnel pour les salariés des régions, très largement cantonnés sur le journal. Pour les techniciens en particulier, cela représente un appauvrissement et une perte d'expertise. Les produits à valeur ajoutée sont la plupart du temps externalisés.

Les élus mettent en garde contre une forme de capitulation des salariés, consécutive à une perte de sens au travail.

En Nouvelle-Aquitaine, la politique de PAE a été l'occasion de lancer une campagne de formation des techniciens au VPTL 4, basé à Poitiers, qui est sorti 12 fois depuis le début de l'année. Selon la directrice, la Nouvelle-Aquitaine « s'est mise en ordre de marche pour pouvoir produire en interne » ses opérations.

Par ailleurs, des opérations ciblées ont été diffusées sur des zones restreintes (sur le seul Béarn par exemple).

Suivi des contrats d'objectifs et de moyens

Si cela reste un objectif de l'entreprise pour obtenir des financements complémentaires permettant de produire des contenus supplémentaires, actuellement seuls 3 contrats d'objectifs et de moyens (COM) sont en cours sur le territoire hexagonal : en Nouvelle-Aquitaine (1,09 M€ annuel), en Centre-Val de Loire (238 000 € annuels) et en Bretagne (432 000 € annuels + 168 000 € fléchés sur la langue bretonne).

Le principe qui prévaut dans les négociations avec les conseils régionaux veut qu'on exclue du champ des COM l'information et le travail des rédactions.

En outre, le règlement européen des SIEG (services d'intérêt économique général) permet de s'exonérer du sacro-saint principe de la concurrence libre et non faussée qui interdit les aides publiques, dès lors qu'il s'agit d'assurer « la satisfaction des besoins démocratiques, sociaux et culturels de la société et de garantir le pluralisme, y compris la diversité culturelle et linguistique ». Cela passe par la signature d'une convention qui prévoit la durée et les mécanismes de financement et n'entraine pas de « surcompensation », c'est-à-dire que l'aide publique permet juste de couvrir les coûts nets occasionnés par l'obligation de service public.

Ces contrats sont parfois tripartites, c'est-à-dire qu'outre les conseils régionaux et France Télévisions, ils peuvent aussi impliquer les chaines locales privées (en particulier pour la coproduction de documentaires).

Jusqu'à présent, ces COM sont orientés sur le linéaire. Le numérique ne semble pas être rentré dans le champ de préoccupation des collectivités territoriales.

Les élus ont attiré l'attention de la direction sur les aides financières européennes qui pourraient venir enrichir l'offre régionale de nos contenus. Xavier Riboulet répond que cette question pourrait être étudiée.

Le secrétaire de la CASAR
Jean-Hervé GUILCHER
19 mai 2022

CSE réseau F3 de juin 2022

Commission économie et structures du 24 mai 2022

(compte-rendu)

Présents pour les élus : Danilo Commodi (rapporteur), Annette Despretz, Vincent Habran, Pascal Lefebvre
Pour la direction : Philippe Angot (directeur finances du réseau), Samuel Bignon (président de la commission), Nathalie Dené (DRH développement managérial réseau)

Ordre du jour : étude du budget 2022 et bilan 2021

Contexte

Les élus ont commencé la réunion en évoquant l'incertitude sur le financement de l'audiovisuel public. Ils ont demandé à la direction si elle craignait des conséquences dès cette année, étant donné que l'actuel gouvernement prévoit de ne pas percevoir la contribution à l'audiovisuel public en 2022. En 2021, FTV a perçu 2,4 Milliards d'€ issus de la redevance, sur un budget total de 2,8 Milliards.
La direction reconnait que c'est inquiétant car on n'a aucune idée du processus de remplacement imaginé par le gouvernement actuel. Le directeur financier précise que la CAP est une taxe affectée, mais que c'est le gouvernement qui décide chaque année du montant qu'il attribue à FTV. Le versement se fait tout au long de l'année, à échoir. C'est-à-dire avant d'être dépensé. Il se veut rassurant sur l'engagement de l'Etat à respecter sa parole en continuant à verser ce qui est prévu. Mais ce qui est prévu peut évoluer avec une loi de finances rectificative…
Le Contrat d'Objectifs et de Moyens avec l'Etat se termine cette année. La négociation du prochain avec le futur gouvernement sera déterminante pour la suite. Ce COM sera signé pour 2023-2027. Le directeur financier souligne que FTV est à l'équilibre depuis plusieurs années, *« ce qui est très important pour la pérennité de l'entreprise »*.

2021 était la deuxième année marquée par la crise sanitaire, avec un confinement d'un mois engendrant un PCA. En conséquence, la masse salariale est très

légèrement en retrait de 2,9 M€ sur les prévisions, avec des constats disparates selon les régions.
Les charges hors personnels sont en recul plus net, de 11,1 M€, notamment à cause d'un plus faible recours aux prestations de la Fabrique, et à la forte baisse des impôts et taxes (-3,8 M€).
Les recettes publicitaires ont continué de chuter en 2021 avec un retard de 2,6 M€ sur la prévision. Et pour 2022, les rentrées publicitaires sont budgétées en net retrait.

Encore une fois, l'élaboration du budget total 2022 s'est fait sans tenir compte du résultat de l'année écoulée, particulière à cause du Covid. Il reprend les bases des prévisions 2021, avec une très légère hausse de 0,3% (+1,4 M€).

<u>Point 1</u> : étude du budget 2022 et bilan 2021

Le budget 2022 du réseau s'élève **à 413,6 M€, en hausse de 0,3% (+1,4 M€)** par rapport au prévisionnel 2021, et en hausse de 3,9% (+15,4 M€) par rapport au réalisé 2021.
Le réseau gagne 6,2 ETP au budget 2022, mais ils sont pratiquement tous liés à des transferts de collègues qui travaillent au siège et qui rejoignent la direction du réseau. Hors ces transferts, le nombre d'ETP reste stable, contrairement aux dernières années où il baissait. Et contrairement à ce qui se passe dans les autres entités de FTV qui voient leur nombre baisser.
Concrètement, **l'effectif ETP du réseau pour 2022 est de 2891,5 contre 2885,3 en 2021.**

L'évolution des ETP en 2022 par rapport aux précédentes années, par région :

Région	ETP 2019	ETP 2020	ETP 2021	ETP 2022	Evol. 22/21	Evol. 22/19
Auvergne Rhône-Alpes	342,5	336,9	333,9	334,3	+ 0,4	-8,2
Bourgogne Franche-Comté	223,7	218,6	218,5	218,5	0	-5,2
Bretagne	155,4	151,8	150,2	151,7	+ 1,5	-3,7
Centre Val-de-Loire	121,2	117,8	117,7	118	+ 0,3	-3,2
Grand-Est	396,9	384	380,6	377,3	- 3,3	-19,6
Hauts-de-France	259,6	251,2	248	246,5	- 1,5	- 13,1
Normandie	217	212,3	212	212,5	+0,5	- 4,5
Nouvelle-Aquitaine	433	427	424,9	424,7	- 0,2	- 8,3
Occitanie	311,2	303,1	301,6	302,1	+ 0,5	- 9,1
Paris Ile-de-France	165,5	95,6	94,3	94,1	- 0,2	-71,4
PACA	264,6	258	254,1	255,4	+ 0,7	- 9,2
Pays de la Loire	119,5	120	119,9	120,7	+ 0,8	+ 1,2
Siège	40,7	29,6	29,6	35,7	+ 6,1	- 5

Pays de la Loire et Centre Val de Loire, régions considérées comme prioritaires pour un rééquilibrage des moyens, ne baissent pas, mais ne bénéficient pas d'un coup de pouce significatif. C'est toujours les opportunités de transferts qui jouent sur les hausses. Par exemple en PACA, il y a eu une mutation avec transfert d'ETP qui explique la légère hausse d'ETP dans cette région. En Pays de la Loire, il y a eu un transfert de 0,5 ETP. Un autre transfert d'ETP est prévu en Occitanie en 2023.

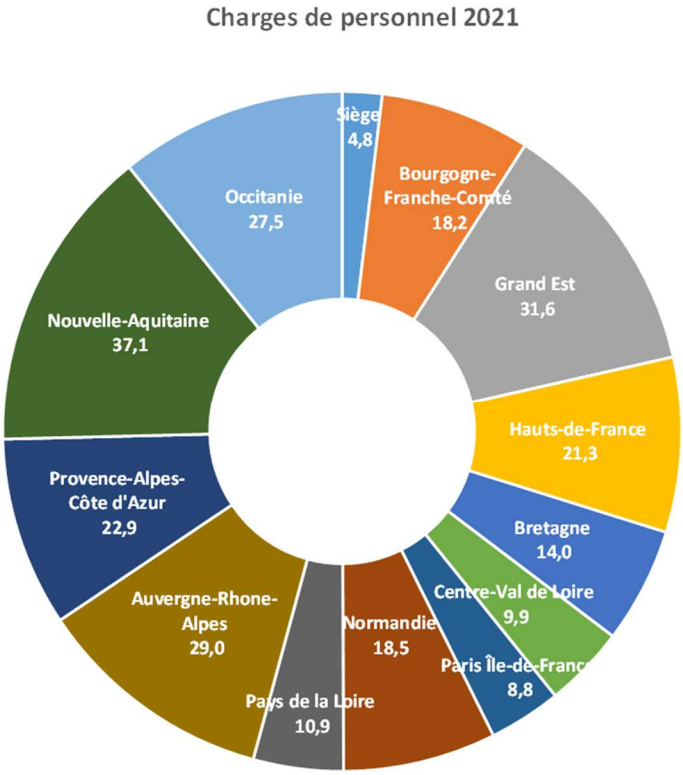
Grand-Est est la région qui subit le plus de pertes avec 3,3 ETP en moins, expliquée par la direction par un rééquilibrage, sans plus de détails.

La commission invite les RP à demander un point ETP et finances dans chaque instance de proximité. Certaines directions sont plus transparentes que d'autres pour évoquer ces sujets qui méritent d'être débattus dans chaque région.

Les dépenses

La masse salariale

En 2021, le réalisé est donc légèrement inférieur à la prévision : 254,6 M€. Voir détail ci-dessous.



Les économies réalisées en 2021 sur la masse salariale sont nettement inférieures à celles réalisées en 2020. L'annulation du salon de l'agriculture et l'unique confinement de 2021 ont engendré des économies, mais le maintien de nombreuses PAE, des locales, et le lancement du 18h30 ont rendu cette année moins famélique que 2020. Le recours au CDD, les heures supplémentaires et les remplacements des départs ont également été moins perturbés.
A noter qu'il y eu également une baisse des cotisations patronales sur les salaires.

Pratiquement toutes les régions ont réalisé une économie modérée. Avec quelques particularités comme AURA qui est en retrait plus net avec - 800.000€ (qui a multiplié les JTs communs et qui prévoit de continuer), quand la Normandie est à l'équilibre, et Occitanie en débord de 100.000€.

Pour 2022, **la masse salariale budgétée est de 260,5 M€, en légère hausse par rapport au 257,5 M€ (+ 1,16%)**, du fait de la hausse mécanique des salaires et de la hausse des ETP.
La direction n'a pas réduit le budget en fonction des résultats des deux dernières années, trop particulières à cause de la crise sanitaire.

Région	Masse salariale B-2021	Masse salariale B-2022	évolution 22/21	Coût d'un ETP (K€)
Auvergne Rhône-Alpes	29,8	30,1	+ 0,3	90,0
Bourgogne Franche-Comté	18,7	19,0	+ 0,3	86,9
Bretagne	14,1	14,4	+ 0,3	95,8
Centre Val-de-Loire	10,2	10,6	+ 0,4	89,8
Grand-Est	32,2	32,4	+ 0,2	85,9
Hauts-de-France	21,8	21,4	- 0,4	86,8
Normandie	18,5	18,7	+ 0,2	88,0
Nouvelle-Aquitaine	37,6	37,9	+ 0,3	89,2
Occitanie	27,4	27,6	+ 0,2	91,3
Paris Ile-de-France	9,0	9,0	=	95,6
Provence-Alpes Côte d'Azur	22,9	23,4	+ 0,5	91,6
Pays de la Loire	11,1	11,2	+ 0,1	92,8
Siège	4,3	4,8	+ 0,5	134,4

Les charges hors personnel

Le réalisé 2021 est nettement en retrait (- 11,1 M€) par rapport au budget 2021. Rien que pour les prestations internes (essentiellement recours à la Fabrique), la différence atteint 5,9 M€. Le plus gros retard est dû à la post-prod qui n'a pas consommer 1334 jours sur les 11801 prévus en 2021.
Mais dans le même temps, les achats de programmes et les prestations techniques externes sont en débord de 2,8 M€ l'année écoulée. Ce constat illustre l'externalisation de la fabrication qui grignote inlassablement le recours aux moyens internes. Malgré les ambitions affichées par la direction de faire vivre la Fabrique, le compte n'y est pas dans les faits. Le directeur financier précise que c'est un écart technique, dû un changement de périmètre.

Pour 2022, les prévisions pour la Fabrique sont stables avec 14045 jours prévus au total. La vidéo-mobile est en hausse, programmée notamment sur les retransmissions sportives grâce à des équipements plus légers, quand l'infographie est en baisse.

La CAR (coordination des antennes régionales) finance toujours des programmes récurrents (Nouveaux Nomades, Réseau d'enquêtes...), mais aussi au coup par coup. Pour les législatives de 2022, elle finance chaque antenne en cash à hauteur de 25.000€. Ce cash n'est pas de la masse salariale.
Mais la CAR n'a pas participé à la couverture du festival de Cannes par Antibes et Marseille. Il n'y avait pas de budget spécifique dans le réseau pour ça. PACA utilisait les plateaux et régies loués par le National, mais a pris à sa charge le reste, dont les frais de missions qui sont très élevés pendant l'évènement. Les élus ont demandé un peu plus de détails sur le financement de cette opération. Le directeur financier renvoie vers le directeur de PACA, qui ne veut rien dire à ce sujet.

Pour les achats de programmes et prestations techniques, le budget est en hausse avec 29,6 M€ (+ 11%), mais stable par rapport au réalisé 2021. Il y a nettement moins de nouvelles matinales France Bleu à financer. Quatre en 2022 (Perpignan, Pau, Orléans et Périgueux), contre 12 nouvelles en 2021. Le coût de l'installation dépend de la zone de diffusion. Si elle est identique à la zone du BRI, c'est nettement moins cher que s'il faut installer des nouveaux relais et des nouvelles sorties de régie pour différencier les zones de diffusion. Et ensuite pour l'exploitation, il faut en moyenne 200.000 € par station et par an. Une grosse part est versée à France Bleu pour l'ETP, les images de drones, les moyens techniques...
La direction maintient l'objectif de diffusion des 44 matinales de FB pour 2025.
Les prestations pour la sécurité informatique pour lutter contre la cybercriminalité sont en constante augmentation.

Depuis le déménagement de Vanves au siège, Paris Ile-de-France coute plus cher. Avec la masse salariale des journalistes, et le paiement des moyens, techniques et humains, à la fabrique et la DRM, le total monte à 27,5 M€ aujourd'hui, alors que ça coutait 24,8 M€ lors du dernier exercice à Vanves. Le but était pourtant de faire des économies. Le directeur financier reconnait que le déménagement n'est pas favorable au budget du réseau, mais ç'est favorable au niveau de FTV.

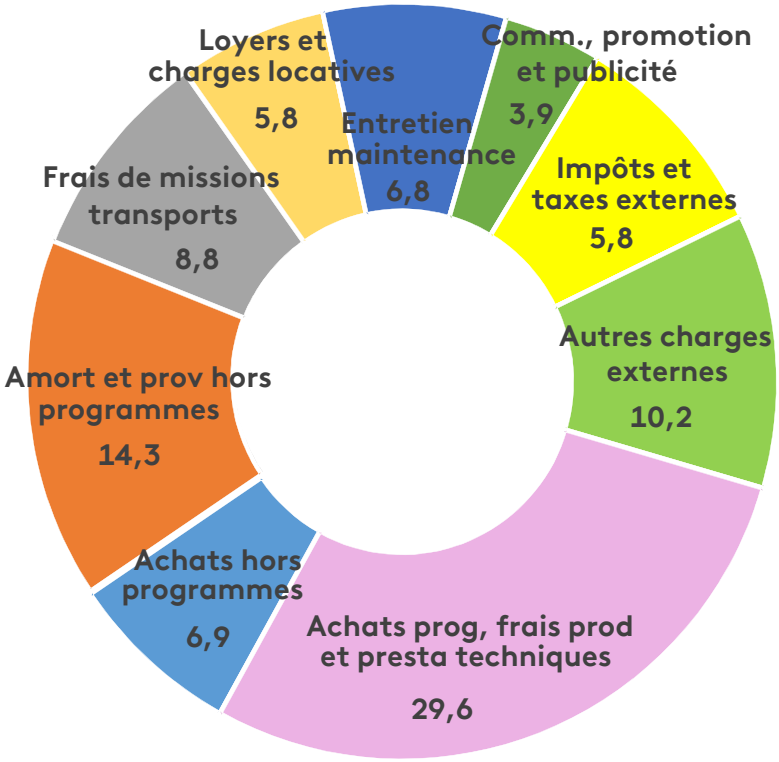
Les impôts et taxes externes ont fortement baissé suite à une réduction décidée par le gouvernement. La CVAE (cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises) a baissé, est pourrait être supprimée cette année. Les prévisions pour 2022 sont en retrait de 2,7 M€ (- 30%) par rapport à 2021.

Les frais de missions et de transports étaient à l'équilibre en 2021. Et en légère hausse dans les prévisions 2022. L'explosion des prix du carburant alourdira vraisemblablement la note. Il est urgent d'ailleurs de revoir les indemnités kilométriques qui sont aujourd'hui trop faibles par rapport au prix à la pompe.
Les factures d'électricité et de gaz explosent également, avec environ 40% de hausse chez les fournisseurs d'électricité.

Les prévisions d'investissements sont en hausse : 18,6 M€ en 2022 (16,8 M€ en 2021). Le rattrapage de ce qui n'a pas pu se faire l'an dernier se répercute.
Le plus gros poste est un investissement technique avec le NRCS / imedia (1,7 M€).
Quatre régies MOSAR sont programmées cette année. Clermont (déjà installée), Grenoble, Toulouse et Lyon. Avec les aménagements nécessaires des locaux, chaque régie coute environ 1,5 M€. L'essentiel du financement de la régie de Strasbourg a été pris en charge en 2021 par la direction technique, car ce n'était pas prévu au programme.
L'accueil de Radio France à Rennes nécessite toujours 1,5 M€ d'investissement, reportés en 2022. RF y emménagera en septembre 2023.
Le déménagement de la locale de Pau est budgété cette année. Celui du Havre sera reporté en 2023 car les locaux pressentis il y a six mois ont été loués par une autre entreprise.

Le financement des documentaires régionaux reste stable à près de 9 M€. Une faible part des 106 M€ que FTV y consacre chaque année. Le réseau assure donc son obligation règlementaire. En 2021, le budget est légèrement dépassé, avec la Normandie et la Nouvelle Aquitaine qui ont financé plus que prévu.

Le budget 2022, hors masse salariale et prestations internes s'établit à **92,2 M€ de dépenses,** répartis comme suit (en M€) :



Les Recettes

Publicité et parrainage

La publicité a poursuivi sa dégringolade en 2021, après la terrible année 2020 marquée par le début de la crise sanitaire. **Le déficit dépasse les 2,6 M€ par rapport aux prévisions, qui étaient déjà en baisse**. L'écran rémunérateur de 20h15 est en forte baisse. Sans doute à cause de la baisse d'audience de *« Plus Belle la Vie »*. L'écran de 18h30 donne lui satisfaction.
Les prévisions pour 2022 anticipent la poursuite de la baisse des revenus publicitaires. Elles sont fixées à 7,6 M€, en réduction de 37,4%.
C'est tout le contraire pour les parrainages, qui profitent d'un assouplissement des contraintes règlementaires en matière commerciale. En 2021, ils surperforment de 1,8 M€. Certaines régions ont même deux parrains pour la

météo. Les prévisions 2022 reprennent cette hausse, mais de manière plus mesurée.

La commission de la régie publicitaire est naturellement en baisse. Elle a ponctionné 2,3 M€ l'an dernier.

Le budget 2022 est plutôt pessimiste, tenant compte de la moindre attractivité de nos écrans. Il prévoit au final une recette nette de 13,3 M€ sur la pub et le parrainage.

Les COM régionaux

Il n'y a plus que trois régions qui ont reconduit des Contrats d'Objectif et de Moyens : Bretagne, Centre Val-de-Loire, Nouvelle-Aquitaine. Pays de la Loire n'a pas signé. Les montants renouvelés sont quasi identiques, avec une légère hausse pour en Nouvelle Aquitaine pour NoA.
PACA a signé une convention spécifique pour le documentaire, Med in Doc, pour 185.000 €. La Normandie également pour une opération sur l'apprentissage avec 100.000€ prévus.

Certaines régions semblent avoir abandonné l'idée de signer un COM. Les présidents de région n'ont pas tous la même approche des COM. Certains espèrent développer leur propre communication plutôt que celle de leur région. Autant ne pas signer avec eux.

En conclusion, ce budget 2022 marque l'arrêt de la saignée que subissait le réseau depuis des nombreuses années. C'est appréciable au regard des économies que doivent faire les autres entités de FTV. Mais c'est totalement justifié quand on regarde l'austérité qui nous était imposée auparavant.
Reste maintenant à connaitre l'avenir de notre financement, qui pourrait être revu à la baisse, à moyen terme, ou même à court terme.

Réunion de la commission « Formation » du 9 juin 2022.

Ordre du jour.

Bilan du plan de développement des compétences 2021.

Présents :

Pour la direction :
Samuel BIGNON
Nathalie DENE excusée
Florence FOLLEA
Fabienne LIQUET Nord Ouest
Claire JOUMIER Nord Est
Isabelle GINET Fabrique et Pôle Sud Est
Eveline ESQUERDO Sud Ouest (excusée)

Pour les membres de la commission.
Pascal Lefebvre Président de la commission
William Maunier Vice Président de la commission
Nicolas Marousez
Béatrice Marianni
Régis Engrand
Myriam Figureau
Christophe Porrot

Table des matières

Réunion de la commission « Formation » du 9 juin 2022. 1

Ordre du jour. 1

SUR LA FORMATION A DESTINATION DES ANTENNES DU RESEAU. 3

I. Une lecture beaucoup plus claire du PDC des antennes du réseau par l'intégration de la totalité des formations effectuées quelles que soient le budget. 3

II. Sur les données Macro du réalisé des antennes. 4

III. Sur la répartition des formations par domaines. 6

IV. Sur les formations effectuées par les non-permanents. 13

V. Sur les non-formés des antennes. 14

VI. Sur la répartition par antenne. 15

SUR LA FORMATION A DESTINATION DES SALARIES DE LA FABRIQUE. 21

I. Sur les données Macro du réalisé des antennes. 21

II. Sur la répartition des formations par domaines. 22

III. Sur les non-formés de « La Fabrique ». 27

Recommandations et remarques. 29

Sur le bilan de l'alternance 2021. 31

1. Rappel des principes de l'alternance. 31

2. Objectifs légaux et résultats des antennes du réseau. 33

Répartition des contrats d'alternants par antenne en 2021. 34

3. Sur le bilan de l'alternance à la fabrique. 38

Divers. Points à prévoir en 2021. 39

SUR LA FORMATION A DESTINATION DES ANTENNES DU RESEAU.

I. Une lecture beaucoup plus claire du PDC des antennes du réseau par l'intégration de la totalité des formations effectuées quelles que soient le budget.

La direction a présenté le Bilan du PDC 2021 qui s'est déroulé dans un contexte de crise sanitaire qui perdurait et de période électoral qui n'est jamais propice aux programmations d'actions de formation.
Malgré ce contexte, 61.145 heures de formation ont été réalisées au bénéfice de 4.824 stagiaires pour un investissement de 2.381.461€ et nous constatons une augmentation globale du volume de formation en 2021 par rapport à 2019 et 2020.

D'habitude les membres de la commission ne font pas trop cas de la présentation générale de la direction que l'on retrouve dans le document.
Mais pour une fois plusieurs membres ont été surpris du décalage entre ce qui était présenté dans ce bilan et la réalité dans nos antennes. Ils ont donc souhaité que ces remarques soient reprises dans le compte rendu.
Ces membres soulignent que sur les grandes lignes de ce bilan de formation on trouve :
-l'accompagnement de la régionalisation… comme on le sait le projet de proximité est quelque peu « en panne ». Et notamment des formations censées « augmenter la capacité de production équipes régionales ». S'il s'agit de programmes ou retransmissions sportives pour l'instant cela concerne peu les salariés du réseau.

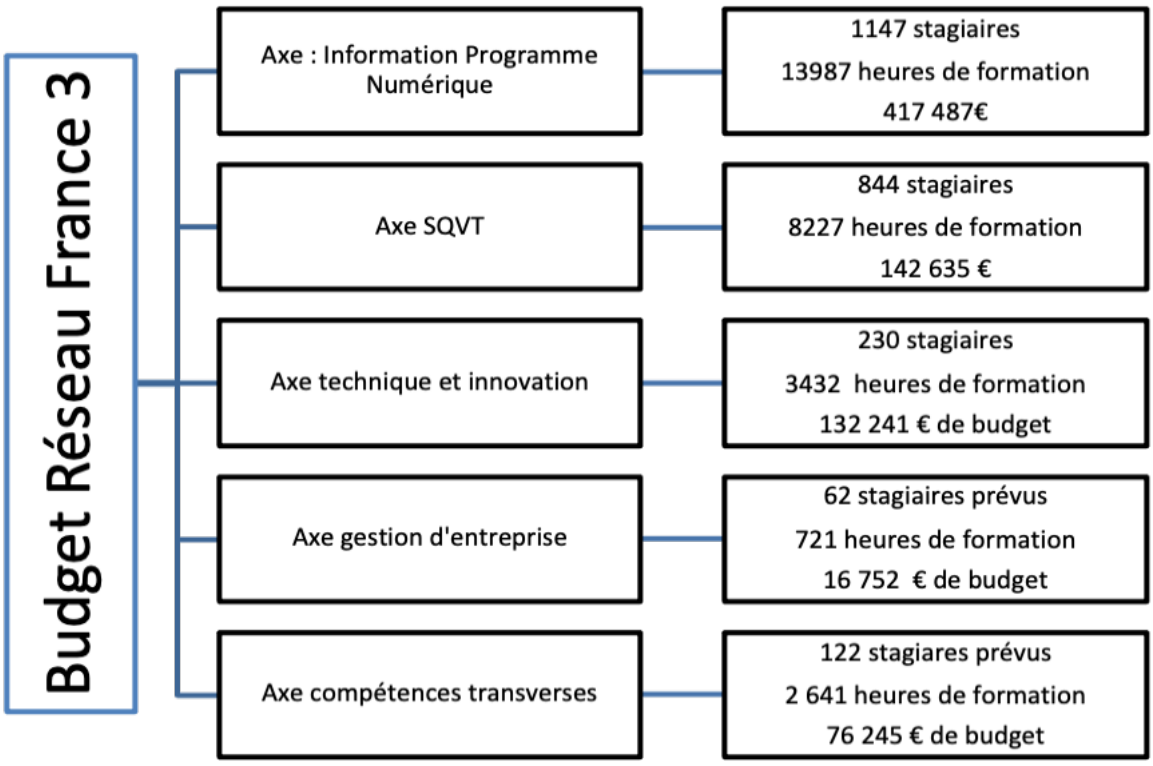
Dans les objectifs, on trouve aussi « Maintenir le maillage en s'appuyant sur les locales »… lorsque celles-ci elle sont diffusées, serait on tentés de dire.
Mais aussi on lit : « préserver et renforcer les équipes dédiées à l'information »…c'est balayer un peu vite les tranches d'infos supplémentaires : 11h53, 18h53 et le 18h30, tous faits sans moyens supplémentaires. Ce qui entraine dans certaines régions des JT mutualisés. Ce n'est pas ainsi qu'on préserve les équipes dédiées à l'information.

Après quelques échanges, la direction ayant proposé une réponse plus approfondie par mail, le président de la commission n'a pas souhaité que la commission s'attarde sur ces questions de présentation étant donné le nombre de sujets à aborder relatifs au bilan 2021, lors de cette commission.

II. Sur les données Macro du réalisé des antennes.

Rappel des objectifs fixés par le projet de plan 2021.

Le projet de PDC 2021 prévoyait un budget de 901.712€ pour 3227 stagiaires du réseau à former en 2021.



Sur le réalisé 2021.

En 2021, 4824 salariés des antennes ont bénéficié de 61.145 heures de formation pour un budget de 2.381.421€.

- 60% des personnes formées sont des hommes ;
- 40% sont des femmes ;
- 77% des formations ont bénéficié aux salariés de moins de 55 ans ;
- 23% des formations ont été à destination des plus de 55 ans ;
- 163 personnes en situation de handicap ont bénéficié d'une formation.
- 85% des formations sont assurées par l'UFTV.
- Les projets NRCS et Mosar représentent 32% des heures de formation.

Évolution des données Macro sur 3 ans.

	Dépenses	Volume d'heures de formation	Nombre de stagiaires formés.	Coût horaire moyen Dépenses / nombre d'heures.
2021	2 381 461	61 145 heures	4824	38,94€
2020	1 382 911	43 349 heures	3721	31,90€
2019	2 084 616	66 882 heures	4930	31,17

Ces formations se sont construites conformément au prévisionnel selon 5 axes prioritaires :

	% stagiaires	% du volume d'heures effectuées
Gestion de l'entreprise	7%	3%
Information TV/ radio /Web	20%	29%
Prévention des risques, santé QVT	19%	13%
Production Fabrication Technologie	41%	47%
Management efficacité professionnelle, développement personnel.	13%	8%

Répartition Formations en présentiel et Formation à distance.

L'offre de formation à distance s'est profondément étoffée en 2021 par la digitalisation de certaines formations existantes, la création de contenus accessibles à distance et des actions de sensibilisation sur les différentes modalités d'apprentissage. De fait :

- 66% des formations ont été suivies en présentiel.
    - Soit 3187 stagiaires et 49 502 heures de formation.
- 34% des stagiaires ont été formés via un dispositif de formation à distance.
    - Soit 1637 stagiaires et 11 643 heures de formation.

Cette question a fait l'objet d'un débat et notamment sur la planification des salariés qui effectuent leurs formations à distance.

- Il a donc été rappelé que les formations qui sont présentées comme telles et qui font partie du PDC sont celles qui font l'objet d'une convocation. Le salarié est donc planifié comme pour toutes autres formations pour les suivre.
- Pour les Webinar, ils sont moins tracés et moins quantifiés que les formations. Les salariés sont invités : ils participent à leur convenance. La participation à ces webinars ne sont donc pas intégrés au plan et la convocation n'est pas automatique. Lorsqu'un salarié souhaite participer à une cession à distance qui n'est pas accompagnée d'une convocation et que son activité professionnelle ne lui permet pas de dégager le temps nécessaire, il est toujours possible d'effectuer une demande de convocation.

Il a été décidé que la commission mettrait un point spécifique sur les modalités d'accès à la formation lors d'une prochaine réunion.

III. Sur la répartition des formations par domaines.

1. Sur les formations liées à l'information TV/ Radio/ Web.

Ce domaine de formation a concerné 960 salariés (20% du nombre total de stagiaires) pour 17.762 heures de formation (29 % du nombre d'heures totales d'heures de formation) et un coût pédagogique de 567.459 € (27,22% du budget dépensé).

Domaine de formation			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Coût**
Réalisé Information Programme Numérique	**960**	**17.762**	**567.459 €**
Prévu au projet de plan 2021 budget dédié Réseau	1.147	13.987	417.487€
Quelques actions significatives.			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Coût**
Narration avec un smartphone (plusieurs niveaux)	274	3882	10 524 €
Cursus JCC	4	1365	71 112 €
Cursus JCC Rédaction	3	1043	53 334 €
Editorialiser l'offre vidéos régionales sur la plateforme FTV.	103	718	3710 €
Du fait divers à la cour d'assises	19	665	17 740 €
Ecriture pour le Web. Plusieurs niveaux de formation	42	854	17 782 €
Data journalisme	16	171	4928

Notons le financement d'une formation d'un diplôme d'université de JRI qui a bénéficié à un salarié pour un coût pédagogique de 8300€. Formation qui a été mise en place avant le projet de reconversion (le jury n'était pas ouvert).

2. Sur les formations liées à la technique et à l'innovation.

Ce domaine de formation a concerné 1.954 salariés (41% des stagiaires) pour 28.930 heures de formation (47% du volume d'heures de formation) et un coût pédagogique de 1.377.819€ (66,09% du budget).

Domaine de formation			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Coût**
Technique et innovation Production Fabrication technologie.	1954	28 930	1 377 819 €
Prévu au projet de plan 2021 (budget dédié réseau)	230	3432	132.241€
Quelques actions significatives			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Coût**
After effects	12	389	22 180 €
Scripts	51	879	43 498 €
Éclairage Led N1 et N2	13	357	86 997 €
LED mise en œuvre technique et artistique de la lumière	6	168	33 111 €
Fairlight résolve	187	5 488	169 278 €
MOSAR	442	4 714	397 727 €
NRCS	737	9 555	215 050 €
Reconversion. Monteur un métier	1	231	5 137 €
UCC infographie	14	385	29 499 €
Canon 5 D	3	63	1 866 €
ViBOX	1	28	1400 €
VPTL	15	200	8 251 €

Les formations Fairlight représentent environ 7 % du budget total des antennes du réseau pour 9% du volume d'heures total.

Les formations Mosar représentent environ 16,7% du budget total des antennes du réseau pour 7,7% du volume d'heures total d'heures de formation.
Les formations NRCS représentent environ 9% du budget total dépensé en 2021dans les antennes pour 15,63% du volume d'heures de formation.

Par ailleurs, la situation des scriptes a une nouvelle fois été abordée. Rappelons que ce métier est tellement sensible que la moindre pénurie provoque des disfonctionnements visibles.
Les membres de la commission reconnaissent le travail qui a été entrepris par les équipes internes de la formation et les par formateurs internes pour répondre à la demande par la formation professionnelle ; 6 promotions ont été engagées pour rattraper le retard. **Bravo.**
Cette formation a permis à des demandeurs d'emploi d'accéder au métier de scripte Malheureusement, les Pôles emploi n'accompagnent pas les formations de salariés lorsque l'entreprise ne s'engage pas sur une période de contrat d'au moins 6 mois. Le financement est donc 100% France TV. Les stagiaires ont bénéficié d'un contrat de travail pendant le temps de la formation.
Pour autant, la commission souhaite qu'un point spécifique soit mis à l'ordre du jour sur cette fonction afin d'échanger sur les problèmes de recrutements et l'accompagnement par la formation des salariés en poste.

Les membre de la commission soulignent également le suivi de formations sur les boitiers plein format Canon 5D. Boitiers qui pourraient être très prochainement remplacé par des boitiers plus récents.

3. Sur les formations liées au management et au développement RH (Management, Efficacité Professionnelle, développement).

Ce domaine de formation a concerné 641 salariés (13 % des stagiaires) pour 4862 heures de formation (8% du volume des heures effectuées) et un coût pédagogique de 216 193 € (10,37% du budget dépensé).

Domaine de formation			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Coût**
Management, Efficacité Professionnelle, développement	641	4862	216 193 €
Budget dédié Réseau prévu au projet de PDC 2021	122	2641	76.245€
Quelques actions significatives			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Coût**
Animateur de formation	64	584	31 948 €
FOR condensé	23	271	8645 €
Bilan de compétence	3	70	4 880 €
Tuteur (virtuel)	35	72	3 602 €
Etre Tuteur	98	539	17 352 €
Rex tuteur	20	140	2987 €
Classe virtuelle (concevoir animer)	61	284	17 543 €
Cursus assistantes	15	145	4 579 €
Cursus Managérial	149	968	43 982 €
Premiers pas dans le management	57	312	15 485 €
Réussir sa carrière au féminin	6	39	2 404 €
Management des médias et du numérique	1	190	19 500 €

4. Sur les formations liées à la SQVT.

Ce domaine de formation a concerné 927 salariés (19% des stagiaires) pour 7.638 heures de formation (13% du volume d'heures de formation) et un coût pédagogique de 154.924 € (7,43% du budget).

Domaine de formation			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Coût pédagogique**
SQVT	**927**	**7.638**	**154.925 €**
Budget dédié prévu au projet 2021	844	8.227	142.635 €
Quelques actions significatives			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Coût**
CACES	1	28	1060 €
Cursus APS	16	252	3 458€
Cursus être acteur de la QVT	34	238	4 370 €
Développer sa QVT	15	193	0 €
Encadrement travail en hauteur	3	21	951 €
Ergonomie et performance gestuelle	16	112	2799 €
Gestes et postures JRI/OPV/Métiers divers/Maquilleuses	12	84	3 471 €
Gestion des tensions professionnelles	37	431	12 632 €
Gestion du stress	34	120	3 983 €
Habilitations électriques	124	1773	33 159 €
Lutte contre l'incendie	23	27	392 €
Manager et prévenir les violences internes	114	704	17 150 €

Référentiel RPS DUER APS	19	57	2 141 €
SST	260	2170	29 569 €
Travail en Hauteur / port de Harnais	7	49	1841 €
Technique de défense en reportage	39	546	25.598€

5. Sur les formations liées à la gestion de l'entreprise.

Ce domaine de formation a concerné 342 salariés (7% des stagiaires) pour 1.954 heures de formation (3% du volume d'heures de formation) et un coût pédagogique de 65.065 € (3,12% du budget).

Domaine de formation			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Coût pédagogique**
Réalisé Gestion de l'entreprise.	**342**	**1.954**	**65.065 €**
Budget dédié prévu au projet de PDC 2021	62	721	16.752€
Quelques actions significatives			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Coût**
Ariane Cloud	71	394	7 736 €
Contrôle interne et management des risques	5	35	3 546 €
Cursus communication	6	77	4 930 €
Gestion de projet initiation aux méthodes agiles.	36	135	5 310 €
Règlementaire temps de travail	16	102	3 960 €
Travailler en mode projet	82	309	15 248 €

Les membres de la commission ont évoqué les difficultés de recrutement, de vocation et de formation vers le métier d'assistantes. Il a été convenu que ce point pourrait faire l'objet d'un point spécifique de la commission.

IV. Sur les formations effectuées par les non-permanents.

Le plan de développement des compétences 2021 a pris en compte certains besoins des salariés non-permanents.

- 82 salariés non permanents ont effectué 1456 heures de formation.

Domaine de formation			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Financement ?**
Non-permanents	82	1456	
Actions de formation			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Financement ?**
Gestion de l'entreprise			
Ariane Cloud Acheteur	1	7	
Production Fabrication Technologie.			
Cursus Scripte Module 2 Les outils de la scripte	1	28	
Ecalairage Led N1 et N2	2	56	
Exploitation et support Grille Platinium Imagine.	3	21	
AVID Maestro	7	70	
Exploitation Fairlight Résolve	23	647	
Gestionnaire antenne	3	105	
Clearcom	1	4	
Maquillage HD	2	28	
MOSAR	24	308	
NRCS	11	144	

V. Sur les non-formés des antennes.

Sur un effectif de 2677 salariés au 31 décembre 2021, 41 salariés n'ont pas été formés depuis 3 ans. 26 hommes et 15 femmes.

- 6 ont quittés l'entreprise ;
- 2 ont été en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental sur la période etc.
- 36 ont été en inaptitude, invalidité, longue maladie ;
- 1 a été recruté à l'externe en 2021 ou a fait l'objet d'une requalification.

Parmi ces non-formés :

- 4 n'ont pas bénéficié d'entretien annuel ;
- 4 ont identifié une formation lors de leur entretien annuel ;
- 10 n'ont pas exprimé de besoin lors de l'entretien annuel ;
- 0 ont exprimé une demande qui n'a pas été retenue comme prioritaire pour le PDC 2021;
- 4 ont reçu des propositions de formation par leur manager resté sans suite ;
- 1 a annulé sa formation ;
- 4 ont refusés de partir en formation ;
- Aucun n'a bénéficié d'un plan d'action prévu dans le cadre de l'entretien professionnel ;
- 8 ont été formés ou seront formés en 2022 ;
- 2 ont connu des mutations ou mobilités successives
- 2 salariés sont à temps partiel ou en temps partiel thérapeutique.
- 7 salariés exercent un emploi avec une offre de formation limitée ;
- 5 pour autre motif (OS et membre de la direction générale)

			Hommes	Femmes	Total
Famille professionnelle		Communication, Marketing, Etude	1	0	1
		Gestion d'entreprise	0	0	0
		Immobiller et moyens généraux	2	2	4
		Production, Fabrication, Technologie	11	6	17
		Journalisme	9	4	13
		Programmes	2	2	4
		Métiers artistiques	1	1	2
		Filière RH	0	0	0
		Pôle Outre-Mer (4 stations)	0	0	0
		Total général des non formés	26	15	41
			Hommes	**Femmes**	**Total**
Tranches d'âge		Moins de 25 ans	0	0	0
		De 25 à 29 ans	0	0	0
		De 30 à 34 ans	1	0	1
		De 35 à 39 ans	1	0	1
		De 40 à 44 ans	0	0	0
		De 45 à 49 ans	2	0	2
		De 50 à 54 ans	6	4	10
		De 55 à 59 ans	10	2	12
		De 60 à 64 ans	5	4	9
		De 65 ans et plus	1	5	6
		Total général des non formés	26	15	41

VI. Sur la répartition par antenne.

1. Alsace.

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise	5	32
Information TV RADIO WEB	75	1162
Prévention des risques QVT	64	555
Production Fabrication Technologie	53	1117
Management efficacité professionnelle, développement personnel	42	308

2. Bourgogne.

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise	39	187,5
Information TV RADIO WEB	44	553
Prévention des risques QVT	34	184,5
Production Fabrication Technologie	33	631
Management efficacité professionnelle, développement personnel	27	193

3. Champagne Ardenne.

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise	6	35,5
Information TV RADIO WEB	41	616,5
Prévention des risques QVT	38	334
Production Fabrication Technologie	126	1527
Management efficacité professionnelle, développement personnel	11	61

4. Franche-Comté

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise	12	63
Information TV RADIO WEB	17	231
Prévention des risques QVT	32	272,5
Production Fabrication Technologie	24	469
Management efficacité professionnelle, développement personnel	41	247

5. Lorraine

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise	16	69,5
Information TV RADIO WEB	52	1756,5
Prévention des risques QVT	61	534,5
Production Fabrication Technologie	50	889,5
Management efficacité professionnelle, développement personnel	27	185

6. Nord Pas de Calais

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise	9	58
Information TV RADIO WEB	27	329
Prévention des risques QVT	76	575
Production Fabrication Technologie	183	2311
Management efficacité professionnelle, développement personnel	35	198

7. Picardie

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise	5	20
Information TV RADIO WEB	20	654
Prévention des risques QVT	41	505

Production Fabrication Technologie	128	1606.5
Management efficacité professionnelle, développement personnel	9	68

8. Alpes

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise	6	39
Information TV RADIO WEB	23	399
Prévention des risques QVT	36	414
Production Fabrication Technologie	34	606
Management efficacité professionnelle, développement personnel	18	83

9. Auvergne

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise	4	29
Information TV RADIO WEB	46	774
Prévention des risques QVT	25	190
Production Fabrication Technologie	43	679
Management efficacité professionnelle, développement personnel	13	117

10. Côte d'Azur

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise	12	91
Information TV RADIO WEB	26	364
Prévention des risques QVT	28	206
Production Fabrication Technologie	68	1285
Management efficacité professionnelle, développement personnel	22	198

11. Provence Alpes

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise	9	70
Information TV RADIO WEB	64	780
Prévention des risques QVT	9	68
Production Fabrication Technologie	43	646
Management efficacité professionnelle, développement personnel	29	275

12.Rhône-Alpes

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise	10	63
Information TV RADIO WEB	46	1379
Prévention des risques QVT	47	418
Production Fabrication Technologie	43+97	578+961
Management efficacité professionnelle, développement personnel	31	183

13.Aquitaine

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise	11	69
Information TV RADIO WEB	30	343
Prévention des risques QVT	18	139
Production Fabrication Technologie	48	707
Management efficacité professionnelle, développement personnel	14	145

14.Languedoc Roussillon

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise	12	69
Information TV RADIO WEB	41	641
Prévention des risques QVT	28	242
Production Fabrication Technologie	56	791
Management efficacité professionnelle, développement personnel	24	169

15.Limousin

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise	4	39
Information TV RADIO WEB	40	1074
Prévention des risques QVT	25	174
Production Fabrication Technologie	22	249

Management efficacité professionnelle, développement personnel	19	85

16.Midi-Pyrénées.

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise	84	342
Information TV RADIO WEB	55	1110
Prévention des risques QVT	32	313
Production Fabrication Technologie	72	1715
Management efficacité professionnelle, développement personnel	34+22	233+156

17.Poitou Charentes

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise	8	56
Information TV RADIO WEB	17	221
Prévention des risques QVT	16	105
Production Fabrication Technologie	179	1920
Management efficacité professionnelle, développement personnel	32	185

18.Bretagne

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise	29	205
Information TV RADIO WEB	42	731
Prévention des risques QVT	20	215
Production Fabrication Technologie	56	1033
Management efficacité professionnelle, développement personnel	18	155

19.Centre Val de Loire

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise	2	13
Information TV RADIO WEB	42	682

Prévention des risques QVT	36	305
Production Fabrication Technologie	71	1220
Management efficacité professionnelle, développement personnel	30	171

20.Haute Normandie

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise		
Information TV RADIO WEB	54	1306
Prévention des risques QVT	40	388
Production Fabrication Technologie	110	2129
Management efficacité professionnelle, développement personnel	8	57

21.Basse Normandie

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise	9	55
Information TV RADIO WEB	28	430
Prévention des risques QVT	115	584
Production Fabrication Technologie	77	882
Management efficacité professionnelle, développement personnel	18	125

22.Paris Île-de-France

	Nombre de Stagiaires	Durée
Gestion d'entreprise	15	130
Information TV RADIO WEB	58	1421
Prévention des risques QVT	14	119
Production Fabrication Technologie	212	2575
Management efficacité professionnelle, développement personnel	39	273

23.Pays de la Loire

	Nombre de Stagiaires	Durée

Gestion d'entreprise	10	61
Information TV RADIO WEB	54	655
Prévention des risques QVT	32	299
Production Fabrication Technologie	54	980
Management efficacité professionnelle, développement personnel	16	124

SUR LA FORMATION A DESTINATION DES SALARIES DE LA FABRIQUE.

I. Sur les données Macro du réalisé des antennes.

Pour rappel au 1er janvier 2021 la Fabrique comprenait 326 salariés permanents travaillant sur les sites régionaux.

Le projet de plan de développement des compétences 2021 prévoyait :

- un budget prévisionnel de 143 233€.
- 373 stagiaires ;
- 5012 heures de formation.

En 2021, 284 salariés de la Fabrique ont été formés pour 4.210 heures de formation pour un budget de 207.436 €.

Le réalisé budgétaire est en hausse de 86% par rapport à 2020 et 95% par rapport à 2019.

Le nombre d'heures de formation a augmenté de 24% par rapport à 2020 et de 15% par rapport à 2019.

En revanche nous constatons que le nombre de stagiaires est en baisse par rapport au prévisionnel.

- 73 % des formations sont assurées par l'UFTV.

- Les femmes ont bénéficié de 32 % des heures de formation alors qu'elles représentent 32% des effectifs.
- 92% des stagiaires de la formation professionnelle sont des permanents et 8% des non-permanents.
- Les non-permanents dont les formations ont été référencées dans le document présenté ont fait l'objet d'une prise en charge par France Télévisions (y compris le contrat de travail)

II. Sur la répartition des formations par domaines.

1. Sur les formations liées aux programmes et à l'information.

Ce domaine de formation a concerné 4 salariés pour 302 heures de formation et un coût pédagogique de 6175 €.

Domaine de formation			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Coût**
Réalisé Programmes et information	**62**	**553**	**9.326 €**
Prévu au projet de PDC 2021	15	112	7.000€
Quelques actions significatives.			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Coût**
Décrypter le coût d'un contenu audiovisuel	1	14	
Diplôme universitaire JRI pour un Chef OPV (à l'université de Strasbourg)	1	525	

Droit de l'internet et les usages numériques	2	14	

2. Sur les formations liées à la technique et à l'innovation.

Ce domaine de formation a concerné 100 salariés pour 2013 heures de formation et un coût pédagogique de 157.288 €.

Domaine de formation			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Coût**
Réalisé Production Fabrication technologie.	**100**	**2.013**	**157.288 €**
Prévu au projet de PDC 2021.	172	2.471	78.298 €
Quelques actions significatives			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Coût**
Administration console Audio	3	42	
Windows server	1	28	
Administration mélangeur vidéo	4	56	
Administration réseau	7	98	
AVID	27	284	
Éclairage LED N1 et N2	2	56	
Exploitation Protools / S6 // Maintenance Perfectionnement// post production// surface de contrôle	32	336	
Fondamentaux des réseaux dans un contexte audiovisuel	4	84	

Formats fichiers audio vidéo	2	14	
Mélangeur K frame	1	28	
Mise à jour caméras lumière son	1	21	
Parcours montage	1	105	
Parcours tech vidéo	1	105	
Reconversion tech vidéo	1	35	
Tech vidéo	1	70	
Technologie audio vidéo IP 2110	4	28	
Ultra HD	4	112	
Vibox	2	21	
VSM	2	28	

3. Sur les formations liées au management et au développement RH (Management, Efficacité Professionnelle, développement).

Ce domaine de formation a concerné 32 salariés pour 234 heures de formation et un coût pédagogique de 11.835€.

Domaine de formation			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Coût**
Réalisé Management, Efficacité Professionnelle, développement personnel	**32**	**234**	**11.835 €**
Prévu au projet de PDC 2021	50	560	6.120€
Quelques actions significatives			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Coût**

Atelier du numérique Réseaux sociaux	1	7	
Elearning Excel 2013	4	432	
Initiation à la production audiovisuelle	1	21	
Animateur de formation	4	56	
Cursus Managérial	15	75	
Premiers pas dans le management	3	23	
Tuteur	3	8	

Notons que Hors PDC il y a eu :

- 2 bilans de compétences à l'initiative des salariés financés sur leur CPF (avec des objectifs de reconversion plutôt en dehors de l'entreprise) -> FTV a soutenu ces démarches en autorisant les bilans sur temps de travail
- après son bilan, 1 salarié a obtenu un financement Transition pro pour une reconversion « Administrateur d'infrastructures sécurisées » (476 h)
- 1 salarié a fait une formation certifiante « Exploiter et superviser des réseaux IT/Broadcast » (105h) financé par son CPF. FTV a abondé de 500 € et en temps de travail.

4. Sur les formations liées à la SQVT.

Ce domaine de formation a concerné 86 salariés pour 1109 heures de formation et un coût pédagogique de 22.812€.

Domaine de formation			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Coût**
SQVT	86	1.109	22.812 €
Prévu au projet de PDC 2021	126	1.792	50.135€
Quelques actions significatives			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Coût**
Formation des acteurs de la prévention aux HM/HS/AS-G8	1	7	
CACES	3	63	
Cursus APS	5	77	
SST	3	21	
Fondamentaux de l'électricité	1	35	
Référent covid 19 -G1	2	6	
Sécurité sur les tournages	5	56	
Manager et prévenir les violences internes	3	21	
Habilitations électriques	45	606	
Gestion des tensions professionnelles	13	168	

5. Sur les formations liées à la gestion de l'entreprise.

Ce domaine de formation a concerné 62 salariés pour 302 heures de formation et un coût pédagogique de 6.175€.

Domaine de formation			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Coût**
Gestion de l'entreprise.	62	302	6.175 €
Prévu au projet de PDC 2021	109	77	1.680 €
Quelques actions significatives			
	Nombre de salariés concernés	**Nombre d'heures de formation**	**Coût**
COMMAND	7	56	
CONCUR V2 ADMIN - G4	1	8	
Prise en main des nouveautés et Monkiosque	14	70	
Retraite	5	31	
Ariane Cloud	22	108	
DEVIX	13	38	

Nous constatons que si globalement le volume d'action augmente à la fabrique, il reste soumis à un fort besoin d'adaptation dans le courant de l'année.

III. Sur les non-formés de « La Fabrique ».

La Fabrique comptait au 1er janvier 2021 : 326 salariés permanents sur les sites régionaux.

- 35 salariés n'ont pas bénéficié de formation non-obligatoires sur les 3 dernières années.

- 29 hommes et 6 femmes ;
- 1 a 65 ans et plus ;
- 3 ont entre 60 et 64 ans ;
- 12 ont entre 55 et 59 ans ;
- 11 ont entre 50 et 54 ans ;
- 3 entre 45 et 49 ans ;
- 2 entre 40 et 44 ans ;
- 2 entre 35 et 39 ans
- 1 entre 30 et 34 ans.

Parmi ces non-formés :

- 2 n'ont pas bénéficié d'entretien annuel ;
- 10 n'ont pas exprimé de besoin lors de l'entretien annuel ;
- 1 a connu des mutations ou mobilités successives
- 10 ont été formés ou seront formés en 2022;
- 9 ont exprimé une demande qui n'a pas été retenue comme prioritaire pour le PDC 2021;
- 2 font l'objet d'un plan d'action prévu lors de l'entretien professionnel ;
- 1 salarié est à temps partiel ou en temps partiel thérapeutique.

Recommandations et remarques.

Lors de la dernière mandature, les membres de la commission n'ont eu de cesse de demander à avoir une visibilité complète du plan de développement des compétences.

Rappelons que le PDC 2021 s'est construit autour de 3 axes complémentaires :

- Le budget centralisé (CTR);
- Le budget décentralisé (Budget propre du Réseau) ;
- Le budget transformation de l'entreprise.

Les projets de PDC étaient présentés tous budgets confondus (sauf transformation). Les bilans n'étaient présentés que pour le budget délégué (décentralisé).

Il était nécessaire de faire un rapprochement compliqué avec le PDC présenté en central.

Le bilan 2021 a pris en compte nos remarques et offre une lecture beaucoup plus claire.

Toutes les formations y sont répertoriées quel que soit le budget sans distinction : CTR, délégué ou transfo.

En revanche, si la lecture est plus simple car plus complète, les membres de la commission souhaitent pouvoir avoir un regard sur le budget « transformation de l'entreprise » qui est un budget qui découle de l'application d'un accord collectif.

Pour faire simple il s'agit de répondre à quelques questions :

- comment l'entreprise a-t-elle utilisé les 12 M€ négociés comme une des contreparties du dispositif de RCC et financés au 2/3 par l'état ?
- quelle a été sa répartition dans l'entreprise ? Quel budget pour le réseau ?
- Quelles formations ont été financées avec ce budget dans le réseau avec quels objectifs ?

En outre, la classification des formations ne présente visiblement pas la distinction entre « formations obligatoires » et « formations non-obligatoires » de sorte qu'il reste difficile de connaitre la répartition et le volume effectué sauf à les décompter manuellement.

Il nous paraît donc important de redéfinir la classification employée.

- Pourquoi pas 1 et 2 pour l'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi comme cela semble être le cas actuellement ;
- Y ajouter une classification 3 pour le développement des compétences qui reste un axe à encourager en période de transformation de l'entreprise.

- En outre il nous paraît important en vertu de la législation actuelle d'avoir une vision précise des formations dites obligatoires pourquoi ne pas les classifier « O » tout simplement.

Sur le bilan de l'alternance 2021.

1. Rappel des principes de l'alternance.

L'apprentissage a pour but de donner à des travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP.

L'employeur s'engage à assurer à l'apprenti, outre le versement d'un salaire, une formation professionnelle et complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis (CFA).

L'apprenti s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée en CFA et en entreprise.

La formation en entreprise doit être fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat d'apprentissage.

L'apprenti est un salarié à part entière. Il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation.

Bien que FTV les comptabilise en ETP, les apprentis ne sont légalement pas pris en compte dans le calcul des effectifs servant à la détermination des seuils sociaux, sauf pour la tarification des risques accidents du travail et maladies professionnelles.

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à l'alternant <u>d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser l'insertion ou réinsertion professionnelle.</u>
Il vise l'acquisition d'une des qualifications, soit enregistrée au RNCP ; soit reconnue dans les classifications d'une CCNBranche; soit ouvrant droit à un CQP.

L'employeur s'engage à assurer au bénéficiaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle, et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue par le contrat.

Le contrat de professionnalisation a pour objet l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ou du contrat.

Bien que FTV les comptent en ETP, ils ne sont légalement pas pris en compte dans le calcul des effectifs.

2. Objectifs légaux et résultats des antennes du réseau.

Sont assujetties à la **contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA),** les entreprises dont le nombre annuel moyen de salariés en contrat favorisant l'insertion professionnelle est **inférieur à 5 % de l'effectif salarié** annuel de l'entreprise.
L'an dernier, la commission avait relevé que les antennes du réseau recouraient aux contrats en alternance à hauteur de 2% des ETP. Elle demandait donc à la direction d'apporter des mesures correctives afin des répondre aux obligations légales.

Sur l'année 2021, l'entreprise nous indique que le réseau dénombrait 136 alternants présents en 2021.

- 54% sont des PTA : 73 alternants.
- 46% sont des journalistes : 63 alternants.

Toutefois, ce document fait chevaucher les 136 contrats sur 3 années glissantes :

- 23 alternants présents sur la promotion 2019/ 2021
- 24 sur la promotion 2020 / 2021
- 24 sur la promotion 2020 / 2022
- 37 sur la promotion 2021/ 2022
- 28 sur la promotion 2021 / 2023.

Les représentants de la commission ont étudié les tableaux d'évolution de l'emploi Décembre 2020 à Décembre 2021 afin d'avoir une vision plus précise de la situation, nous constatons :

Sur l'année 2020 :

- 17,2 ETP moyens alternants annuels chez les PTA soit 34,4 contrats puisque FTV décompte 1/2 ETP pour chaque alternant.
- 17,6 ETP moyens alternants chez les journalistes soit 35,2 contrats.

Total 2020 : 69,6 contrats en moyenne.

Sur l'année 2021:

- 20 ETP moyens alternants chez les PTA soit 40 contrats
- 18,3 ETP moyens chez les journalistes soit 36,6 contrats.

Total 2021 : 76,6 contrats en moyenne.

La direction considère que l'objectif de 80 contrats d'alternance pour le réseau est un objectif ambitieux. Or, nous atteignons 76,6 contrats en ETP moyen. Il ne manquerait que 4,4 contrats en ETP moyen pour atteindre "l'objectif ambitieux" que l'entreprise s'est fixé.

Répartition des contrats d'alternants par antenne en 2021.

Antenne	Nombre d'alternants présents en 2021.		Nombre de contrats signés en 2021	
	PTA	Journalistes	PTA	Journalistes
Toutes les antennes	**73**	**63**	**43**	**22**
Clermont Ferrand	2	3	1	2
Grenoble	2	3	2	2
Lyon	3	3	2	1
Besançon	2	3	2	1
Dijon	6	1	3	
Rennes	5	2	3	
Orléans	8	1	4	
Tours		1		
Nancy	4	4	2	2
Reims	4	1	1	1
Strasbourg	5	2	1	3
Amiens	3	1	2	
Lille	5	4	3	2
Caen	1	2		1

Rouen	4	2	1	2
Bordeaux	6	3	1	
Limoges	3	3	1	2
Poitiers	1	2	1	
Poitiers 1	1	2	1	2
Montpellier	2	3	1	2
Toulouse	4	1	2	
Nantes	5	3	4	
Marseille	2	3	2	
Nice Antibes	1	1	1	
Paris Ile de France		3		1

Les membres de la commission constatent que sur un effectif moyen de 2.677 ETP dans le réseau en 2021. Ils soulignent une légère amélioration des chiffres sur 2021 par rapport à 2020.

- il faudrait 133,85 contrats pour atteindre l'objectif légal (contre un objectif de 80 pour 2022).
- Il manquerait l'équivalent de 57,25 contrats/an pour être exonéré de CSA. (l'atteinte dans un premier temps d'un objectif de 3% permettrait temporairement de s'en exonérer également).

Pour parvenir à ce résultat il serait nécessaire de mettre l'entreprise dans une situation qui lui permettrait de réussir ce défi.

Les membres de la commission soutiennent l'alternance et sont bien conscients du pourcentage obligatoire au niveau de l'entreprise.
Pour autant certains d'entre eux soulignent que le nombre d'alternants dans les rédactions augmentent de manière exponentielle ce qui entraine de facto un accompagnement de moins bonne qualité. Et cela malgré la bonne volonté des rédacteurs en chef et des tuteurs. Les alternants dont beaucoup sont en première année, apprennent en premier lieu le métier de journalistes, qu'ils soient dédiés au web ou non. Et ils ne sont pas toujours avec leurs tuteurs.

Les alternants monteurs dans les plannings remplacent souvent des CDI ou des CDD. La commission demande des éclaircissements sur l'application des textes (code du travail) les concernant.
D'ailleurs la liste antenne par antenne fait ressortir que celles qui en prennent le plus sont les moins bien dotées en effectifs. Exemple : un seul alternant journaliste à Toulouse mais 3 à Nantes.
Les domaines d'activité également ne sont pas assez variés : peu d'alternants dans les métiers en tension : informaticien, OPS par exemple.

La commission rappelle donc les préconisations qui ont déjà été faites lors des précédentes réunions de commission :

Créer une dynamique intergénérationnelle par la transmission des savoirs.

Au-delà des chiffres et des objectifs, il est nécessaire de créer une véritable dynamique vers l'alternance en la structurant et en s'appuyant sur les salariés volontaires et formés. Lorsque l'alternance est réussie, la dynamique s'installe. Lorsqu'elle échoue, la volonté de transmettre se perd et il est compliqué de la redynamiser au sein du même service.
Nous devons donc tout faire pour que chaque salarié en alternance trouve dans le réseau les moyens de réussir.

Sur le tutorat.

Rappelons que pour chaque salarié en alternance, il faut un tuteur ou un maître d'apprentissage (selon le contrat) chargé de l'accueillir et de le guider dans l'entreprise.
Ce tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Même si l'entreprise s'est engagée dans un plan de formations vers le tutorat qui démontre une réelle volonté, la commission fait le constat, d'un manque de tuteurs et maitres d'apprentissage permettant d'atteindre les objectifs de l'entreprise et au-delà les objectifs légaux.
Au-delà du tutorat, c'est l'accompagnement même du salarié en alternance qui dans certaines situations est insuffisant.
Comme lors des commissions précédentes, la commission recommande donc que le tutorat soit valorisé dans la carrière des salariés.

Les entretiens individuels et professionnels doivent servir de leviers. Des actions de formation vers le tutorat, doivent être proposées plus systématiquement afin de susciter des vocations ;

Le tutorat doit être reconnu comme une expertise spécifique que l'on confie à un salarié volontaire pour le faire. Lorsqu'il n'est pas présent sur le site, le salarié en alternance doit pouvoir compter sur un collègue identifié.

Les membres de la commission ne comprennent pas pourquoi les cadres dont la mission est justement d'encadrer ne sont pas plus volontaires dans l'accompagnement des alternants.

Trop d'alternants sur certains métiers et pas assez sur d'autres.

Les membres de la commission recommandent un renforcement de l'alternance sur les métiers en tension. Le diagnostic emploi qui doit être présenté en juin aux organisations syndicales doit servir de support au recrutement. Il faut inciter les antennes à recourir aux contrats en alternance sur les métiers « tendus » et cesser d'encourager la formation de jeunes vers des métiers que l'entreprise considère elle-même considère en décroissance.

Les membres de la commission souhaitent qu'un point soit mis à l'ordre du jour d'une prochaine commission sur ce sujet. Le diagnostic emploi pourrait servir justement de support.

Valoriser les filières de l'audiovisuel auprès des étudiants et mettre en place des partenariats avec les universités.

L'alternance à France télévisions doit être perçue par les étudiants comme une chance, une expérience enrichissante et valorisante. Afin d'y parvenir il est nécessaire de rendre la rendre attrayante par la mise en place de parcours visant à permettre d'acquérir une expérience riche: ce qui nécessite de leur permettre d'effectuer des missions valorisantes. Le problème est que les CDI réclament déjà ces missions et qu'elles sont souvent en décroissance dans les antennes.

Ouvrir des négociations.

Enfin les membres de la commission considèrent qu'il serait opportun d'ouvrir des négociations sur le recours à l'alternance à France Télévisions.

3. Sur le bilan de l'alternance à la fabrique.

En 2021 la Fabrique dénombrait 7 alternants.
3 hommes et 4 femmes.
Le centre d'exploitation Sud en comportait 2 ;
Le centre d'exploitation Nord en comportait 1 ;
La post-production 3 ;
Le service commande client :1 alternant.

En 2021 4 contrats ont été signés et 3 contrats ont pris fin.
Les membres de la commission soulignent que :

- l'alternante de Bordeaux a été recruté en CDI et l'alternant de Toulouse le sera à l'issue de son alternance.
- les deux OPS étaient des alternants en Bac +3
- l'adjointe de production sur Vendargues est une jeune femme qui a une RQTH

Pour 2022, nous notons la volonté de recruter en alternance un menuisier (CAP / Bac Pro) à Vendargues et un Concepteur fabricateur de décors (niveau BTS).

Divers. Points à prévoir en 2022.

Sur la Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi :

- Bilan de l'emploi au 30 juin 2022 ;
- Bilan de l'emploi septembre 2022 ;
- Bilan social 2021 ;
- Les conditions d'accueil des stagiaires.
- Point spécifique sur l'emploi dès présentation du diagnostic emploi ;
- Point spécifique sur les conditions de recours aux contrats en alternance ;
- Point spécifique sur les scriptes ;

Sur les orientations stratégiques de l'entreprise

- Présentation des Orientations stratégiques en matière de formation professionnelle ;
- Projet de plan de développement des compétences 2023 ;
- Évolution des métiers et conséquences.

Pour la commission Emploi Formation du CSE Réseau.

Pascal LEFEBVRE

Compte rendu de la réunion de la commission emploi formation du 13 juin 2022.

Présents pour la Direction de la Fabrique.

Catherine FICHET.

Arnaud Ségur.

Présents pour les membres de la commission emploi formation.

Pascal LEFEBVRE Président de la commission.

Christophe PORRO

Thierry PUJO

Christophe AMOURIAUX.

Hervé MORIN.

Myriam FIGUREAU

Béatrice MARIANI.

Cadre général de la mission confiée à la commission Emploi Formation du CSE Réseau.

Suite au CSE central du 12 mai 2022, la commission Emploi Formation du CSE Réseau a été mandatée par le CSE Central afin d'appréhender la construction de la cartographie des situations et le suivi de l'arrêt de la fabrication du feuilleton « Plus belle la Vie ».

Catherine Fichet et Arnaud Ségur sont les correspondants de la direction pour ce suivi. Ils nous ont présenté les actions envisagées et/ou engagées. Nous les remercions pour la transparence qui reflète les échanges que nous avons eu.

Même si les questions d'indemnisation financière de fin de contrat ont été abordées, la commission n'a pas été saisie par le CSEC pour traiter ce sujet. A défaut de mandat précis sur le point, il n'est pas de son rôle de négocier les conditions d'indemnisation des salariés ou de l'application de dispositions conventionnelles de branche. Le cas échéant, les salariés pourront se faire assister ou conseiller par les organisations syndicales ou les représentants du personnel.

De la même manière, les questions de traitement de la prévention des risques n'étant pas du rôle de la commission, elles devront, le cas échéant être renvoyées à la CSSCT.

La direction de la Fabrique n'ayant pas été en mesure de nous assurer que les 30 millions d'euros seront utilisés pour de la production interne, nous demanderons également, à la commission économique de « tracer » le redéploiement comptable afin que nous puissions nous assurer de la réalité des mesures de redynamisation de l'activité fiction à Marseille.

En revanche, la commission placera sa démarche dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels.

Cette démarche aura pour objet de veiller :

- aux moyens de développement de l'activité et à l'accompagnement des salariés dans l'entreprise et/ou le bassin d'emploi ;
- aux mesures qui seront prises sur les conséquences de l'arrêt d'activité sur le bassin d'emploi et les sous-traitants.
- À l'accompagnement des salariés.

Sur la redynamisation de l'activité.

L'arrêt de la diffusion est prévu pour 18 novembre 2022.
La fin des tournages aura lieu fin septembre ;
Ce sera ensuite le tour de l'activité de post production ;
La direction nous informe que l'activité représente 500 jours de tournage/an (chaque jour nécessitant une équipe).

L'arrêt de « Plus belle la vie » va nécessairement avoir des conséquences sur les salariés de France Télévisions qu'ils soient sous CDI, sous CDD ou sous une autre forme contractuelle.
Les membres de la commission souhaitent avoir une vision exacte des projets et de leurs conséquences sur l'activité.

Il ne s'agit pas d'un plan classique de cessation d'activité avec reclassement de l'ensemble des salariés car, au moins en partie, cette activité devrait être compensée soit en interne, soit dans le bassin d'emploi.
Pour autant, la commission n'a aucune visibilité sur le plan de charge de l'activité qui représente la colonne vertébrale du plan de redynamisation de l'activité et du maintien de l'emploi. Nous avons donc demandé communication du plan de redynamisation de l'activité fiction sur 3 ans.

- la direction de la fabrique n'est pas en mesure de répondre et ne sait toujours pas quelle activité fiction est prévue. Nous ne saurons comme d'habitude, qu'à la fin de l'année combien de fictions seront envisagées pour la Fabrique.
- Nous considérons que cette politique angoissante pour l'ensemble des salariés de la Fabrique n'est pas normale. Pour le moins l'activité d'un service de l'entreprise comme celui-ci devrait s'entendre de manière pluriannuelle. Nous demandons donc à la direction de l'entreprise de communiquer sans plus attendre, le plan de charge fiction et les mesures de redynamisation de l'activité qu'elle entend prendre suite à l'arrêt de « Plus belle la vie ».

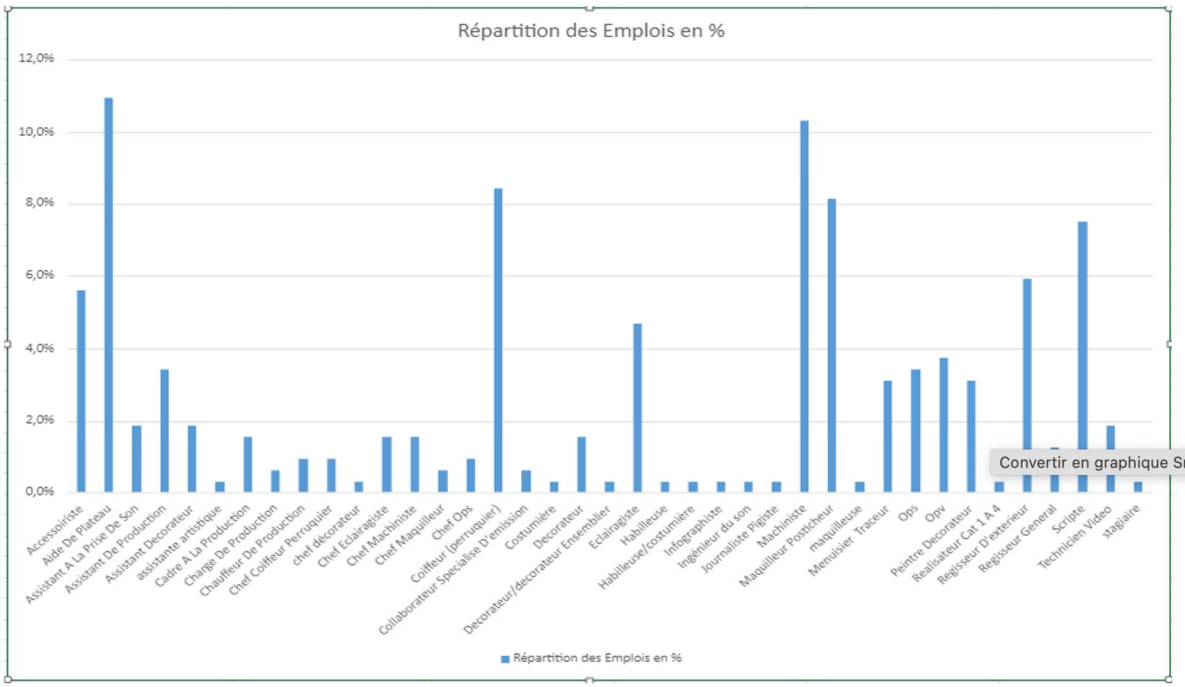
Sur l'accompagnement RH.

Beaucoup des salariés qui sont concernés par la fin de l'activité travaillent, ou ont travaillés sous CDD d'usage. Ils ont des anciennetés et des ancrages dans « plus belle la vie » qui sont complètements différents d'un salarié à l'autre : de quelques jours à 18 ans sur le feuilleton.

La direction a fait une requête pour connaitre le nombre de salariés qui ont travaillé depuis 3 ans sur cette activité : 310 salariés peuvent être concernés. Certains travaillent exclusivement pour « le feuilleton », d'autres de manière plus ou moins régulière, d'autres encore très peu, etc.
C'est pourquoi la commission a souhaité qu'un état des lieux lui soit présenté par métier.

100 salariés auraient effectué moins de 50 jours sur 3 ans. Leur activité sur plus belle la vie semblant marginale, ils semblent donc écartés du dispositif.
Pour la commission, si ces salariés ne font pas l'objet d'une mesure RH ciblée, ils doivent pouvoir solliciter un soutien RH. La direction y est favorable.

Emplois sur PBLV



<u>Sur le suivi des mesures RH par la commission.</u>

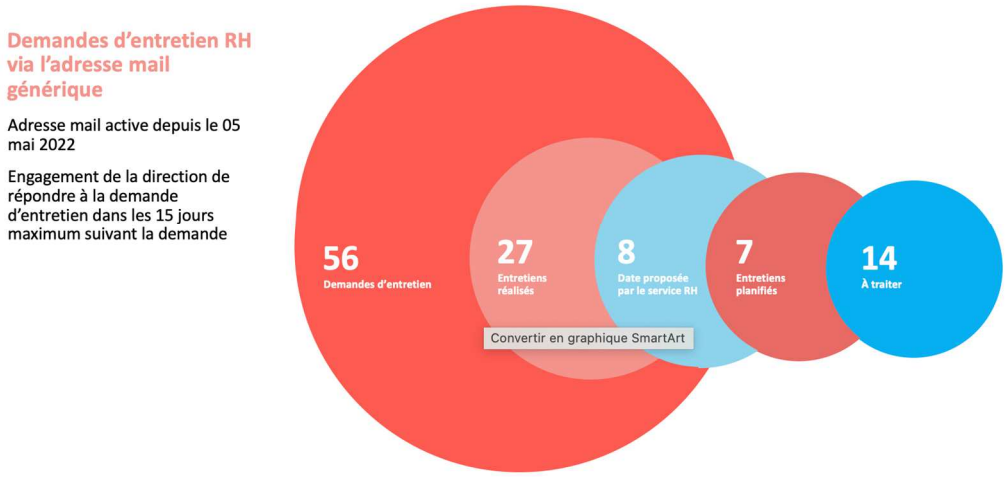
Le plan d'action présenté par la direction est un « Plan » à chaud qui repose principalement sur un accompagnement RH comprenant certaines caractéristiques des cellules de reclassement.
Elle s'appuie sur l'AFDASS pour accompagner les salariés : accès au plan de formation des intermittents et conseil en évolution professionnelle.

Pour la commission, la direction semble avoir pris en charge l'accompagnement des salariés en s'appuyant notamment sur l'AFDASS. Pour autant, l'AFDASS a une vocation de Branche professionnelle : vers les métiers du spectacle. Il nous semble qu'il serait judicieux d'orienter également certains salariés, dont les profils peuvent s'y prêter, vers un accompagnement territorial plus « interprofessionnel » en s'appuyant sur les CEP (Conseils en évolution professionnelle), Trans-pro Trans-co.
Il est également possible de demander à Pôle emploi quels sont les métiers du spectacle qui sont en demande sur le bassin d'emploi.
La question de l'emploi dans le territoire peut également être étudiée avec les salariés dans le cadre d'un CEP : quels sont les métiers en tension dans le bassin d'emploi ? Certains salariés ont-ils l'ambition de se diriger vers ces fonctions ? Quelles formations sont nécessaires… Les résultats des entretiens professionnels pourront nous permettre d'avoir une vision sur cette question.

<u>Mise en place d'une adresse mail générique.</u>
La direction a d'ores et déjà mis en place une adresse mail générique pblftvcontact@francetv.fr.
Cette adresse nous est présentée comme un point d'entrée vers l'accompagnement : le salarié qui souhaite un accompagnement est invité à se manifester par mail.
Par cet intermédiaire, 57 mails ont été reçus et 27 entretiens ont d'ores et déjà eu lieu.

Pour la commission, la mise en place d'une adresse générique ne peut être qu'un des points d'entrée. Elle considère que ce n'est pas suffisante pour s'assurer de la réussite de la transition. Elle recommande la tenue d'entretiens collectifs par services afin que chaque salarié soit informé et accompagné. La direction nous indique qu'elle pourra s'appuyer sur le coordinateur de l'activité de « Plus Belle la vie » et des activités qui arriveront pour le site de Marseille pour effectuer cette démarche.

Répartition des demandes d'entretiens au 10/06/22



Présence RH sur site.

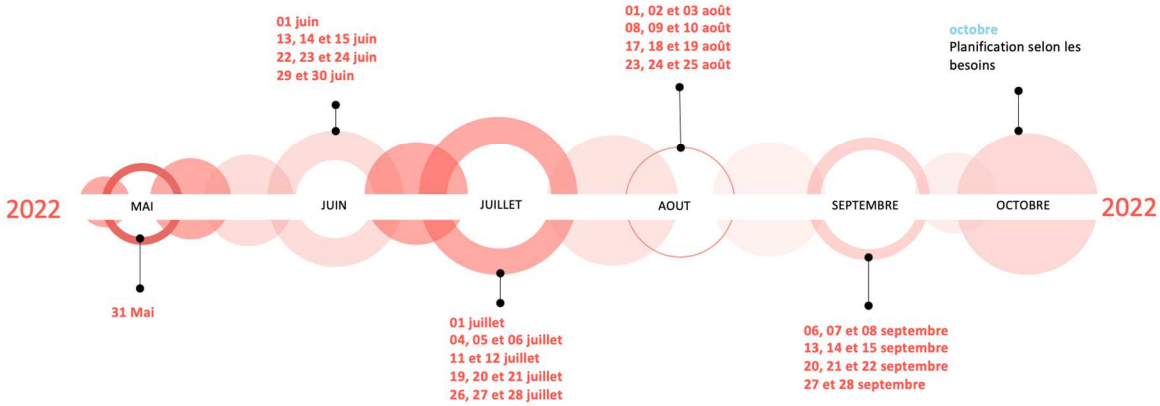
Les services RH ont été présents les 20, 31 mai et 1er juin.

Du 13 juin jusqu'au 30 septembre, il est prévu 3 jours de présence par semaine pour accompagner les salariés.

Pour la commission, il ne faut pas limiter la présence RH et les actions d'accompagnement et de reclassement au 30 septembre. En effet, ce n'est pas la date de fin d'activité qui doit conditionner l'action RH mais la réussite du plan d'actions.

La direction n'en disconvient pas d'ailleurs et assure que les salariés seront accompagnés.

Calendrier des présences RH sur site



Sur les mesures qui ont commencé à s'appliquer ou qui sont envisagées.

La direction nous a fait part des mesures d'accompagnement RH mises en place :

Certains salariés n'ont pas été dans la situation où ils devaient effectuer des recherches d'emploi depuis très longtemps. Ils ont donc besoin d'être aidé et de rétablir des contacts. Elle a nous a donc assuré qu'ils seront accompagnés. Certaines mesures sont déjà prises. Il s'agit :

- D'ateliers de rédaction CV ;
- D'ateliers entretiens d'embauche ;
- Mise en relation des intermittents avec les producteurs du bassin d'emploi ;
- Proposition de contrats sur d'autres activités de l'entreprise…

La commission souhaite avoir une vision précise de l'avancée des mesures qui seront prises par l'entreprise salarié par salarié. Il s'agit de s'assurer que personne ne sera laissé sur le bord du chemin.

S'il n'est pas possible de nous communiquer des fiches nominatives, nous demandons que nous soient communiqués pour chaque métier :

- Nombre de salariés;
- Volume d'ETP ;
- Type de contrat : CDI, CDD, CTT, Alternance, dispositif aidé…
- Besoins actuels des activités de fiction sur ce métier à France Télévisions sur le site de Marseille et dans le bassin d'emploi (pour les salariés qui sont sous CDD) ;
- Écarts constatés entre l'existant et les besoins actuels.
- Projection des besoins après redynamisation.
- Écarts constatés entre l'existant et les besoins après redynamisation.

Pour chaque métier :

- Ancienneté de chaque salarié ;
- Activité sur plus belle la vie au cours des 3 dernières années. Combien de jours sur 3 ans ;
- Date de l'entretien collectif permettant d'exposer le projet et les mesures d'accompagnement.
- Date de l'entretien professionnel envisagé.
    - Le cas échéant :
        - parcours professionnel envisagé à l'issue de l'entretien professionnel ;

        - CEP.

        - Formation(s) envisagée(s).

        - Action de VAE envisagée.

        - Reconversion envisagée.

        - Budget prévisionnel et affectation (CTR, Décentralisé, Transformation, budget ad'hoc, budget AFDASS, trans pro..).

        - Échéance de réalisation du parcours professionnel.

Sur les pistes de nouvelle affectation du salarié.

La commission souhaite avoir les informations suivantes :

- Nouvelle affectation à l'issue du processus d'arrêt du feuilleton.
    - Le cas échéant, conséquences contractuelles envisageables sur la relation de travail de l'arrêt de « plus belle la vie" (modification de contrat de travail, modification des conditions de travail, modification des éléments de rémunération…).
- Le cas échéant : accompagnement conventionnel à la mobilité s'il s'agit d'un CDI, contractuel s'il s'agit d'un CDD.

Sur les mesures de maintien dans l'emploi qui ont été prises vers les salariés concernés.
La commission souhaite avoir une vision sur les mesures de maintien dans l'emploi et de développement des compétences, par métier, qui ont été prises à destination des salariés concernés :

- Par métier : nombre de salariés qui n'ont pas suivie de Formations « non obligatoires » les 6 dernières années : nécessité d'une attention particulière pour ces profils.
- Nombre de salariés par métier qui doivent avoir suivi une formation obligatoire pour exercer leur métier et qui ne l'ont pas suivie.
- Mesures correctives envisagées.

Sur les premiers effets de l'accompagnement.

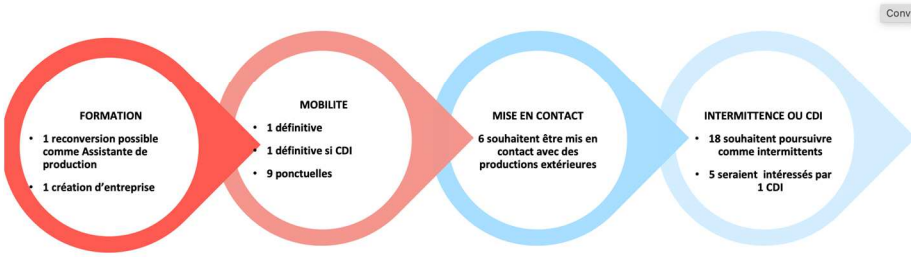
En termes de formation la direction nous informe :
1 reconversion envisagée ;
1 création d'entreprise envisagée ;

En termes de mobilité :
1 salarié a accepté une mobilité
1 salarié serait d'accord pour une mobilité sous CDI ;
9 salariés sont mobiles ponctuellement ;

Sur la mise en contact avec des producteurs régionaux :
6 salariés souhaitent être mis en contact avec des producteurs extérieurs ;

Sur le choix intermittent ou CDI.
18 salariés souhaitent rester intermittent ;
5 seraient intéressés par un CDI.

Grandes orientations des 1ers entretiens



Par ailleurs, la direction a mis en place des mesures visant à permettre aux salariés de travailler sur d'autres fictions. Elle a contacté 12 salariés.

- un perchman a été planifié sur Alex Hugo ;
- un perchman a été planifié pendant 40 jours sur une fiction numérique ;
- 1 assistant OPV a été planifié pendant 40 jours sur une fiction numérique ;
- 1 proposition a été faite à un chef électro et à un électro pour tout le tournage ;
- 1 scripte a été contactée par la coproduction pour tout le tournage ;
- 1 régisseur général, un adjoint et des assistants sont pressentis sur cette opération ;
- 1 assistant caméra.

Sur les conséquences de l'arrêt de l'activité sur les sous-traitants.

L'arrêt de « Plus belle la vie » n'a pas que des conséquences sur nos propres salariés. Certains travaillent depuis plusieurs années, parfois même sur des volumes importants d'activité pour ce feuilleton.

Les membres de la commission souhaitent :

- Connaitre le nombre de sous-traitants concernés ainsi que le volume d'emploi qui peut être touché par cette mesure ;
- Connaitre les mesures qui sont envisagées pour réduire les effets néfastes sur l'emploi de ces sous-traitants.
- Connaitre l'avenir du site de « La belle de mai » car de ce site dépend également toute la vie d'un quartier de Marseille.

Avis des élus du CSE

relatif à la persistance d'un risque grave par incidents répétés concernant les salariés rattachés au site de la Fabrique de Bordeaux

Les élus constatent malheureusement, à la lecture du rapport d'expertise, que la direction n'a pas pris la mesure des conséquences des dysfonctionnements de la réforme de 2017 sur la santé morale et physique des salariés de la Fabrique de Bordeaux, et plus largement des salariés de tous les sites de la Fabrique.

En dépit, i) des remarques du rapport Secafi de mars 2018, ii) des alertes des RP de France 3 Aquitaine en 2020 qui ont débouché sur une enquête paritaire début 2021 puis sur la présentation de plans d'actions, iii) des interpellations inscrites aux PV du CSE réseau, iv) des courriers de l'inspection du travail, la direction n'a manifestement pas réussi à protéger la santé des salariés ni à prendre les mesures correctives afin de faire cesser les situations à risques.

« Une certaine forme d'immobilisme ou a minima une incapacité à solutionner les situations individuelles et les dysfonctionnements organisationnels » sont une nouvelle fois démontrées précisément :

Ce qu'il reste de l'équipe de tournage (5 salariés maximum fin 2022) est en insécurité socio-économique. Le manque d'activité locale ou éloignée (de manière délibérée), la perte des « fictions traditionnelles bordelaises », la promesse non-tenue d'un FabLab exsangue, les fictions numériques à marche forcée ont découragé la plupart (retraite, mobilité, réorientation) et mettent en risques ceux qui restent.

S'ils ne sont pas en manque d'activité, les personnels de la post-production de Bordeaux ne sont pas épargnés pour autant. La formation sur plusieurs mois de jeunes monteurs fait peser une charge psychologique trop forte sur les monteurs expérimentés (dont l'un des deux est en partance), l'enchainement des montages « asphyxie » le personnel qui ne se sent pas en capacité de refuser des prestations car il y a une nouvelle « concurrence interne » entre sites ; elle est accentuée par des facteurs différenciants qui font défaut à Bordeaux (compétence d'étalonnage par exemple).

Le rapport d'expertise pointe également la situation dégradée du rôle de RAF (responsable des activités de fabrication) sur Bordeaux mais qui touche déjà la moitié des RAF de la Fabrique (arrêt maladie, départ, mobilité). Le manque d'autonomie de ce poste censé être un encadrant local, illustre l'« hypercentralisation de la réforme » qu'impose le diktat de la performance économique attendue de la Fabrique (équilibre budgétaire et économie

d'ETP). Ces contraintes empêchent la bonne réalisation des missions du RAF et du trio RAF-Cadre de gestion-Responsable technique.
Ce trio (à Bordeaux et ailleurs) regrette profondément un manque de perspectives d'évolution professionnelle et met en avant un « management distant et à distance » ainsi qu'un service RH « perçu comment lointain voire inexistant » et des traitements de situations qui « ont pu nuire au moral des salariés avec des intensités variables ».

Les élus remarquent néanmoins certains progrès en conformité avec le plan d'action revisité (renouvellement de certains matériels, comblement de certains postes à la post-production, tentative de planning anticipé).

Pour autant, tous les salariés ont fait mention des inquiétudes liées aux rumeurs puis aux différentes hypothèses de déménagement de France 3 Aquitaine. Rumeurs nourries, qui ont parfois fait état de la disparition de tout ou partie de la Fabrique de Bordeaux.

Ce constat largement inquiétant pour la santé des salariés de Bordeaux conduit les élus du CSE à exiger des solutions efficaces et rapides qui ne doivent pas se réduire à des ajouts dans un fichier Excel dont on coche les cases et qui doivent prévenir les RPS pour l'ensemble de la Fabrique.

Les élus demandent un plan redynamisé qui doit reprendre les demandes d'actions actuelles encore en attente et les actions proposées par les différents rapports et notamment :

- Animer le FabLab en lui donnant des moyens, des objectifs et une incarnation forte et volontaire, afin de donner de vraies perspectives au projet et aux salariés,
- Définir le modèle opératoire et économique des fictions numériques en impliquant tous les acteurs de l'entreprise afin d'affirmer son indépendance et sa créativité sur le genre,
- Reconstruire une équipe de tournage à Bordeaux pour redevenir attractif,
- Redéfinir les missions des RAF et leur donner les moyens de les accomplir (autonomie, formation opérante au management, partage des problématiques et des bonnes pratiques),
- Renforcer temporairement les effectifs de monteurs pendant les périodes d'apprentissage,
- Intégrer systématiquement des périodes « de respiration » entre les longues sessions de montage très énergivores,
- Le service RH doit être présent sur place 2 jours par mois jusqu'à ce que toutes les situations soient analysées et traitées, quitte à reformer, réorganiser et/ou renforcer l'équipe RH. Tout courrier des salariés ne doit pas être ignoré et doit recevoir une réponse dans un délai raisonnable (inférieur à 15 jours).
- Les managers (les directeurs) doivent endosser les missions qui sont les leurs (animation, organisation, évolution des compétences) pour les salariés en tenant compte des réalités de terrain et des individus,
- Autant que nécessaire, accompagner voire renforcer les managers en difficultés (formation de terrain, revisite des périmètres si nécessaire, remplacement…).

Les élus demandent un suivi des actions, notamment au travers d'une commission mensuelle spécifique réunissant la direction de la Fabrique, 2 RP de l'IP SUD et 2 RP de l'IP de Bordeaux, avec l'invitation systématique de l'inspection du travail.

Les élus du CSE seront vigilants à ce que toutes les situations soient traitées avant octobre 2022, date à laquelle ils demanderont une présentation en IP SUD de la Fabrique, puis CSSCT centrale.

En cas de manquement, les élus se réservent la possibilité d'agir dans le cadre de leurs prérogatives sur la protection de la santé des salariés de Bordeaux mais également pour tous les salariés de la Fabrique.

Adopté à l'unanimité des 15 élus présents
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.

A Paris et en visio, le 16 juin 2022