



COMMISSION EMPLOI-FORMATION DU CSE CENTRAL

Réunion du 20 juin 2022

Présents :

- Pour la commission :

Chantal Fremy	Présidente de la commission
Sophie Pignal	CEF du Siège
Pascal Lefebvre et William Maunier	CEF du Réseau France 3
Stéphanie Vinglin	CEF de Corse
Christophe Bailleau	CEF de Malakoff
Pascal Petrine	CEF de Guadeloupe
Jean-Gilles Assard	CEF de Guyane
Sigrid Chane Kaye Bone	CEF de La Réunion
Maoulida Boinahery	CEF de Mayotte
Patrick Vanhalle	CEF de Nouvelle-Calédonie
Roland Lyau	CEF de Polynésie
Marie-Line Lelorieux	CEF de Saint-Pierre et Miquelon

Excusés : Fabrice VARISOT (CEF de Martinique) et Sosefo KANIMOA (CEF de Wallis et Futuna)

- Pour la direction :

Jean Chrétien	Directeur de l'Université FTV
Claire-Lise Agnieray	Responsable du Plan de Développement des Compétences
Audrey Guérin	Organisation gestion et coordination administrative UFTV
Evelyne Bayueil	Formation de la filière RH
Isabelle Ginet et Emilie Falcoz	Formation de la Direction des technologies et des moyens de fabrication
Sandrine Rakotoarisoa	Formation de la Direction Présidence et Secrétariat général
Delphine Paschal	Formation des Directions Antennes et Programmes, et Communication-Marketing
Blandine Royer	Formation de la Direction de l'Information
Florence Folléa	Formation du Réseau France 3
Xavier Tupin	Formation du Pôle Outre-mer

Organisation de la Commission :

Les membres de la commission, comme ceux de la direction, ont besoin d'un calendrier prévisionnel à long terme des réunions du CSEC afin d'organiser au mieux l'examen des documents dans les commissions puis dans les CSE/CE/CCEOS, d'abord en local (information) puis au central (consultation). La direction explique la difficulté pour présenter en CSE avant le CSEC : l'UFTV consolide et vérifie les données, ce qui occasionne de nombreux allers-retours entre le central et le local.

Au jour de la commission, seuls quatre établissements avaient traité ce point (Réseau France 3, Guyane, Polynésie et Nouvelle-Calédonie).

La présidente de la commission a créé une Equipe Teams pour partager les documents et les comptes rendus des 14 commissions formation de FTV. Les représentants de la direction ont reçu une invitation.

Bilan du plan de développement des compétences FTV 2021

Documents reçus : Bilan du PDC FTV 2021 (présentation) et son Annexe (détails des formations réalisées)

Selon les membres de la commission, le réalisé semble très loin du prévisionnel pour Malakoff, la Guyane déplore un budget insuffisant, à La Réunion il est difficile de partir en formation faute de remplaçants et en raison d'un poste RH vacant pendant longtemps, peu de formations pour les PTA en Martinique en raison des élections politiques et du budget, dans le Réseau France 3 les objectifs ont été dépassés mais surtout parce qu'il y a eu trois grosses formations à des changements d'outils (Newsboard, Mosar et Fairlight). Le bilan contient peu d'analyses qualitatives (retour des stagiaires sur l'adéquation de la formation aux besoins). Notre entreprise étant en perpétuelle évolution, la formation des salariés est nécessaire tout le temps. Les **nouveaux métiers** peuvent faire peur à des salariés qui vont alors refuser de se former, d'autant plus qu'ils s'imposent dans la culpabilisation instaurée par l'encadrement, notamment en Outre-mer.

La direction met en avant une réalisation du plan prévisionnel réussie grâce au distanciel (les classes virtuelles permettent de faire du volume) et malgré les jauges réduites jusqu'au mois dernier à cause du Covid (et un confinement du 3 avril au 3 mai).

Tant en termes d'attractivité que de faisabilité pour des salariés accaparés par leur charge de travail, l'UFTV organise des formats courts, en fractionné ou en mixte (des modules en présentiel et d'autres en distanciel). Ces formats sont aussi proposés pour d'autres stages/parcours.

Le **budget de la formation en 2021, 6,5 millions d'€** (PDC + budget de la transformation de l'accord GPEC du 7 mai 2019), représente 4,5% de la masse salariale. FTV n'a pas d'objectif chiffré en la matière.

61% des salariés de l'entreprise ont été formés. Entre 2019 et 2021 (2020 est une année trop atypique pour être comparée) : +9% de salariés formés, +13% de stagiaires, +21% de budget.

A noter : à lui seul, le projet **NRCS** représente 18% des stagiaires, 19% des heures de formation et 1/6^e du budget de formation.

Le bilan de la direction contient une première partie volontairement pédagogique très appréciée par la commission qui souligne également la qualité de la présentation très détaillée des actions réalisées avec volontarisme par l'ensemble de la filière impliquée dans la formation des salariés de FTV qui disposent d'une offre réelle et conséquente.

Préconisation de la commission : Ajouter en introduction des bilans locaux une cartographie du périmètre concerné (nombre de permanents au 1^{er} janvier, répartition sexuée, pyramide des âges, répartition PTA/journalistes).

Focus par directions :

Information : NRCS pour l'essentiel des formations réalisées, poursuite de Dalet (à noter que l'outil connaît encore des bugs, le dernier début juin) et formations aux outils de tournage pour des JRI par des FOR.

Programmes : le plus gros budget a été mis sur la culture du feed back aux Sports, formations aux langues aux Acquisitions, nouvelles écritures et contenus innovants.

Marketing et communication : possibilité d'un smartphone, écrire et communiquer sur les réseaux, accompagnements individuels suite aux réorganisations.

Numérique : gestion financière et budget. Les formations doivent être pointues et la volumétrie est très faible (souvent 1 seule personne), elles sont donc gérées par le local.

Gestion et moyens, présidence, secrétariat général : formations spécifiques audit, contrôle interne et international, mises à niveau suite Office, effort sur les maquilleuses du Siège qui sont rarement formées (perfectionnement).

Filière RH : cursus RH, QVT, mise à jour des connaissances (règlementation et paye), outils métiers, prévention des risques, beaucoup de demandes de gestion du stress. Le cabinet médical du Siège a eu aussi des formations.

France 3 : 32% du plan consacré au NRCS et à Mosar, 34% de formations à distance. Cursus managers pour les nouveaux et les anciens (programme très complet selon la direction, revu ces dernières années), SQVT à hauteur de 6.000h pour 700 stagiaires, cursus APS et QVT, SST.

Outre-mer : touchés par un Covid dur, certains territoires se sont retrouvés isolés (Pacifique et SPM), d'autres ont eu en plus une absence de RH (Guyane), donc de fortes incertitudes tout au long de l'année de réalisation du plan. Les projets stratégiques reportés par la direction ont aussi un impact : le rapprochement des bassins reporté à 2022, la réforme de l'information reportée à 2023 mobilise une ligne budgétaire importante depuis 2020. La formation a dû se réinventer : prestataires locaux, FOR, distanciel (MAM 100% distanciel), etc, ce qui a permis malgré tout 25.000h de formation réalisées. 35% de femmes seulement, donc maintien de la vigilance. Forte présence des formations technologiques (reports de 2020). Les membres de la commission expriment que dégager du potentiel c'est compliqué et avec les réductions d'effectifs c'est de pire en pire. Pour essayer de pallier en partie,

l'UFTV regroupe les formations pour les ultramarins qui viennent dans l'hexagone, mais sur site ça fait de longues périodes à combler. Sur site, la polyvalence des salariés permet à la direction de trouver des solutions temporaires.

Préconisations de la commission :

- *Recréer des viviers dans chaque station ultramarine.*
- *Ne pas penser que « couteau suisse » signifie « exploitable à l'envi ».*

DES DIRECTIONS AVEC DES TAUX DE SALAIRES FORMES BAS

Le taux de salariés formés par direction est très similaire aux années précédentes, la direction ne note pas de point d'attention particulier, notamment parce qu'il peut y avoir des pics ponctuels en raison de gros projets (Ariane cloud, NRCS, Sherlock). Néanmoins, elle reconnaît que France 3 et l'Outre-mer ont la culture de se former, ce qui est moins vrai ailleurs. De plus, il existe un **déficit de formation structurel pour les salariés des Antennes et des Programmes** : pas de gros projets, catégorie d'emplois sans beaucoup d'offres de formations, charge de travail importante laissant peu de possibilité pour se former (**des salariés programmés annulent finalement faute de temps**). Mais la RH très volontariste les relance régulièrement et espère qu'une révision des contenus pédagogiques (appel d'offres en cours) rendra l'offre plus attractive, sur le fond comme sur la forme. Elle organise également de plus en plus d'actions collectives pour améliorer le taux de formés de la Direction Antennes et Programmes.

BUDGET DE LA TRANSFORMATION

Il prend en charge les coûts pédagogiques et de mission (transport, hébergement, restauration). Pour favoriser les reconversions, un budget a été utilisé pour remplacer ces salariés.

Les 12 millions d'€ prévus ne seront pas dépensés en totalité, parce qu'on a commencé tard (mi-2019), qu'il y a eu la crise Covid, et pas assez de salariés disponibles :

- 2019 = 600.000€ dépensés
- 2020 = 900.000€
- 2021 = 2,6 millions d'€

Préconisation de la commission : *Intégrer dans les formations à la gestion de projet les REX réalisés ces derniers mois (régie automatisée de Rouen, NRCS, TEPI et Portail Outremer), et penser à une mise à niveau des anciens formés.*

SENIORS

Il arrive que sur certains sites la part des seniors formés soit plus faible qu'ailleurs. L'explication donnée en local serait que ces salariés refusent de se former, ils attendent la retraite. La direction rétorque qu'il n'y a pas de problématique sur cette population, ce qui n'empêche pas les cas particuliers. L'UFTV est fière d'être exemplaire, puisque l'entreprise finance des reconversions pour des plus de 50 ans. La direction est catégorique : l'âge n'est pas un critère. En revanche, c'est pour elle un vrai sujet concernant l'accompagnement des 3^e parties de carrière.

CDD

Même si l'entreprise considère que sa vocation est de former les permanents, elle forme aussi les non permanents quand ils utilisent **nos outils**.

L'entreprise verse 1 million d'€ (2,1% de la masse salariale) à l'AFDAS pour les intermittents pour alimenter un fonds mutualisés. Cela permet à FTV d'avoir un droit de tirage à hauteur de 25%, soit 72.000€. Il y a un décalage entre la réalisation du contrat et la déclaration des données sociales qui se fait l'année suivante. Il en résulte un décalage dans l'attribution des droits CPF.

Les formations de **scriptes**, dont l'entreprise manque cruellement faute de GPEPP, ont été financées à 100% par FTV.

Cela ne concerne pas 2021, mais pour information pour les CDD de **PBLV**, la direction annonce de grosses perspectives de travail avec l'AFDAS qui a des budgets.

Pour les formations **NRCS**, l'UFTV avait annoncé aux élus pendant la phase d'information-consultation qu'ils étaient inclus dans le PDC. Or, des sites ont prétendu le contraire, les laissant de côté. L'UFTV confirme ce qu'elle a dit et ne peut que déplorer que le local n'ait pas toujours donné la liste des non permanents.

***Préconisation de la commission** : Les membres de la commission enjoignent la direction à comprendre comment deux discours opposés ont pu être tenus au sein de la filière RH, alors que cela n'aurait même pas dû être un sujet - tout salarié travaillant sur les outils de FTV doit y être formé, qu'il soit permanent ou non – et à apporter des correctifs radicaux et définitifs.*

Des CDD ont constaté des dysfonctionnements dans l'inscription de leurs droits **CPF**. La direction indique que les CDD doivent faire une démarche auprès de la Caisse des Dépôts et Consignations (qui gère les CPF). Ils auront sans doute besoin d'une attestation du type fiche de paie de fin d'année, attestation de l'employeur ou calcul des congés spectacle.

FORMATIONS SAUVAGES

Les membres de la commission alertent sur des formations qui passent parfois inaperçues parce qu'elles sont organisées en local à la va-vite et non planifiée. Ca a été le cas pour des CDD formés au NRCS par exemple, sur les outils radio-TV en Outre-mer ou pour des JRI à du matériel de tournage. L'UFTV répond qu'elle s'emploie à faire changer les mentalités, aussi parce que cela a pour conséquence une sous-valorisation des FOR.

***Préconisation de la commission** : Toute formation, même courte, doit être planifiée et valorisée dans le PDC, tant pour les stagiaires que pour les formateurs. Sensibiliser les managers.*

FORMATIONS RATEES

De nombreux utilisateurs d'**Ariane cloud** se sont plaints de la formation reçue. C'était les débuts du distanciel, donc une difficulté certaine, mais il y a eu aussi un manque d'anticipation de l'importance de ce qui se passe autour de la formation - les règles, procédures et rôles de chacun doivent être très clairs préalablement -, et le contenu des formations doit être adapté au public. Parmi les critiques entendues par les membres de la commission : formation trop courte et pas assez intuitive, adaptée aux comptables mais pas aux assistant-e-s, assimilation difficile pour ceux qui y travaillent

ponctuellement, etc. Face à l'état de stress et d'épuisement des salariés concernés en Midi-Pyrénées, les Représentants de Proximité ont été obligés de faire une alerte le 9 juillet 2021. Un plan d'actions a été mis en œuvre. Le DRH du Réseau France 3, qui a d'abord évoqué la possibilité de l'élargir à l'ensemble de son périmètre, n'a finalement pas donné suite. L'une des actions demandées en CSE France 3 le 24 novembre 2021 et réitérée à plusieurs reprises ces derniers mois auprès de Michael Friederich, est au point mort (c'est-à-dire sans aucune réponse de la direction) : créer un espace d'échanges sur Teams pour les utilisateurs des outils de gestion dans le Réseau France 3 afin de partager informations, coup de main, astuces, etc. Il faut croire que la direction n'y accorde pas d'importance, peut-être parce que cela ne concerne que des assistant-e-s ? L'UFTV, qui n'a pas été mise au courant de l'alerte des RP, autre dysfonctionnement, a prévu des piqûres de rappel en 2022.

Préconisations de la commission :

- *Lorsqu'une formation connaît un dysfonctionnement, la direction doit le faire remonter à l'UFTV.*
- *Créer un espace d'échanges sur Teams pour les utilisateurs des outils de gestion dans le Réseau France 3 afin de partager informations, coup de main, astuces, etc.*

La formation sur les **cars IP d'Outre-mer** a aussi créé des tensions : formation trop courte, pas de formation sur les caméras, matériel son en panne, paramétrage non finalisé en attente d'une pièce, synthé de basse qualité parce que plus léger qu'un modèle plus professionnel pour ne pas faire passer le véhicule dans la catégorie supérieure (qui imposerait le permis poids-lourds alors que les techniciens l'ont déjà), parfois pas de numéro zéro, etc. Le décalage entre le son et l'image (technologie IP) complique le travail et demande une formation fine sur un outil totalement opérationnel.

Pour les formations **NRCS**, l'UFTV a prévu un calendrier en phase avec les déploiements techniques pour permettre le meilleur accompagnement. Malgré cela, à Mayotte la mise en œuvre ne s'est pas faite à l'issue des formations, ce qui laisse le temps aux stagiaires d'oublier. Il s'agit pourtant de budgets importants.

EVALUATION DES FORMATIONS

L'UFTV déplore un faible taux de retour des évaluations des formations, ce qui ne lui permet pas de corriger ce qui doit l'être. Elle compte sur le futur outil qui permettra de relancer le salarié via une notification sur son tableau de bord. Les membres de la commission sont dubitatifs quant à l'efficacité de ce système, car les raisons d'un faible retour sont plutôt ailleurs : **manque de temps, accessibilité uniquement en intranet, volonté de ne pas froisser le formateur, instabilité de monkiosque en Outremer (débit du réseau Internet), etc.**

Il y a quelques années, l'UFTV avait l'intention d'organiser, en plus de ces évaluations à chaud, des **évaluations à froid** pour mesurer « l'imprégnation ». Elle n'est pas en mesure de le réaliser à grande échelle, elle fait donc des focus ponctuels sur certaines formations. Dans le futur outil, les managers seront plus impliqués dans la formation. L'entretien à froid pourra se faire à l'occasion de l'entretien annuel.

A noter : impossible pour certains stagiaires de noter leur formation **Newsboard**, la ligne n'existe pas dans leur tableau de bord monkiosque.

CURSUS « ASSISTANT 2.0 »

La population des assistant-e-s, gestionnaires administratifs et chargé-e-s de gestion administrative n'avait pas forcément accès à des formations autres que « outils », d'où le cycle « Assistant 2.0 » visant cette montée en compétences déconnectée des outils métiers. L'Outre-mer est en train de clore ce cycle commencé il y a 3 ou 4 ans.

Un membre de la commission pense que le cycle aurait gagné à proposer des entrées sur le numérique, un élargissement des compétences et des reconversions, qui sont les vrais besoins des assistant-e-s. Les UCC peuvent être un moyen. La direction rappelle l'intérêt de l'entretien professionnel dans ces situations.

FOR

FTV mise beaucoup sur l'intérêt des FOR : 20% de nouveaux FOR ont été formés en 2021 après un gros travail d'identification par l'UFTV qui a l'ambition de faire vivre ce vivier.

La valorisation des FOR passe par une formation d'animateur, un détachement pour le FOR et les stagiaires, et une prime pédagogique. A ne pas confondre avec le tutorat qui est une autre pratique.

Les membres de la commission constatent qu'il est parfois difficile de détacher des FOR en raison du sous-effectif de leur site de rattachement.

E-LEARNING EN LIBRE ACCES

Selon la direction, l'outil actuel ne permet pas de sortir les statistiques consolidées du taux de réalisation des **formations e-learning en libre accès**. A noter : les filiales aussi ont accès à cette plateforme. Les membres de la commission savent que les taux de réalisation sont parfois médiocres, la direction le dit elle-même, pourtant ces modules, en plus d'être formatifs, ont un coût.

La direction précise que certains modules sont prévus dans le cadre de formations obligatoires, dans ce cas le coût de l'ouverture à tous les salariés est neutre. Mais elle reconnaît qu'il faudrait interroger les salariés.

***Préconisation de la commission :** Réaliser une étude quantitative et qualitative des formations e-learning en libre accès, dans le but d'améliorer le taux de réalisation. Des problèmes de planification et de charge de travail pourraient être à l'origine de taux bas. La direction ouvrant largement ces modules dans le but de créer une culture d'entreprise et y consacrant un budget, elle doit se pencher sur la question.*

Les membres de la commission alertent sur les horaires des **webinaires** qui doivent prendre en compte les décalages horaires de l'Outre-mer. L'UFTV assure faire au mieux, mais elle ne gère pas tous les modules (comme Office 365).

REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Un focus réalisé sur la population des élus montre une sous-représentation, puisque seulement 15% d'entre eux ont suivi au moins une formation « tous genres » en 2021.

PREVENTION DES RISQUES

Les membres de la commission remarquent que ce sont les actions liées à la prévention des risques, à la santé et à la QVT qui ont le coût/stagiaire le moins élevé. Il ne faut donc pas s'en priver.

La formation connue sous le nom « **Gestes et postures** » s'appelle désormais « **Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (PRAP)** », conformément au Code du Travail. La direction regrette la difficulté d'intéresser les salariés à cette formation qui n'est pas proposée sur site. La présidente de la commission rappelle l'importance donnée par la direction à la prévention des risques dans ses discours, elle a l'occasion de la traduire dans ses actes.

Préconisations de la commission :

- *Organiser la formation PRAP en décentralisé, comme les formations incendie par exemple.*
- *Inscrire la formation PRAP dans les DUER et dans les PAPRIACT.*
- *Rendre la formation PRAP obligatoire avec renouvellement régulier.*

SCANDALE DE PRESTATAIRES INDELICATS

FTV a renouvelé ses **prestataires de sûreté et sécurité**. L'appel d'offres précisait que les salariés qui travailleraient désormais sur nos sites devaient avoir la qualification SSIAP (Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personne). La plupart ne l'ayant pas, ils doivent suivre une formation. Les prestataires ont annoncé à leurs salariés que c'était à eux de financer leur formation et son renouvellement tous les 5 ans, via leur CPF. Un pur scandale. En tant que donneur d'ordres, FTV ne peut pas se dédouaner puisque c'est elle qui demande cette formation.

Préconisations de la commission :

- *Les membres de la commission demandent à FTV de faire pression sur les prestataires pour qu'ils prennent à leur charge ces formations.*
- *Ajouter une clause RSE dans les appels d'offres pour cadrer ce genre de situation.*

A VENIR

La **cybersécurité** devient un enjeu fort. L'UFTV travaille avec les membres de l'UER pour mutualiser. Développé depuis 2021 (déploiement du serious game), il va monter en charge. Une tournée des sites de FTV est prévue, l'occasion pour l'UFTV de refaire aussi une présentation du secteur de la formation.

Poursuite des **cursus managers**, et développement du certificat de qualification à **l'éco-production**.

Pour rédiger la prochaine **note triennale de la formation (2023-2025)**, l'UFTV attend le nouveau Contrat d'Objectifs et de Moyens et la notification budgétaire. Mais force est de constater qu'aujourd'hui, la visibilité n'est pas au rendez-vous.

Selon l'UFTV, la construction du **projet de plan de développement des compétences pour l'année 2023** sera facilitée grâce aux très bons taux de réalisation des entretiens annuels qui se sont tenus début 2022. Elle a aussi besoin du séminaire 2022 « Réflexion diagnostic GPEC » et du retour des directions opérationnelles.

Bilan des non formés 2019-2021

Document reçu : Bilan des non formés 2019-2021 (les membres de la commission l'ont reçu trop tardivement pour qu'il soit travaillé en amont de la réunion. Néanmoins la direction a fait une présentation)

Légalement, l'employeur doit réaliser un bilan état des lieux tous les 6 ans afin de vérifier si chaque salarié a eu au moins un entretien professionnel et suivi au moins une formation non obligatoire. L'entreprise n'a pas respecté ses obligations légales envers 256 salariés. Chacun a donc reçu un abondement de 3.000€ de son CPF (amende légale).

FTV a créé un nouvel indicateur avec la Commission Emploi-Formation du précédent mandat : un bilan à mi-parcours (3 ans). Ces alertes servent à construire le PDC suivant, car **les non formés sont prioritaires pour les actions individuelles**. Le travail est réalisé par la direction en local et consolidé en central.

Dans ce bilan des non formés à 3 ans, **seules les formations non obligatoires sont prises en compte** (donc pas les habilitations électriques ni les formations santé-sécurité). La population est celle des permanents présents sur les 3 ans, à l'exclusion des longues maladies et des inaptitudes, par définition impossible à envoyer en formation.

Le nombre de non formés, tout comme certains motifs (pas de demande ou refus de partir en formation, temps partiels), sont assez semblables d'une année sur l'autre. Entre 2019 et 2021 la direction compte 736 non formés.

Chantal FREMY

Présidente de la Commission Emploi-Formation du CSEC

Le 30 juin 2022

Encadré Pilotage pédagogique

Le pilotage pédagogique des formations inscrites au catalogue est réalisé par l'UFTV qui monte aussi des formations spécifiques à la demande.

Actions collectives : financées sur le budget décentralisé mais gérées par l'UFTV.

Actions individuelles : financées et gérées par le local.

Encadré distanciel

Il existe plusieurs formes de formation à distance :

- e-learning = stagiaire seul devant son écran

- classe virtuelle = un formateur et plusieurs stagiaires réunis ensemble, chacun devant son écran
- webinaires = visioconférence réunissant de nombreux participants, limitant de fait les interactions

Encadré formations obligatoires :

Les formations peuvent se répartir selon plusieurs catégories.

Catégories légales :

- 1 : adaptation au poste de travail, évolution et maintien dans l'emploi. Obligation de l'employeur. 80% des actions de formations à FTV

- 2 : développement des compétences au sens du Code du Travail. On se projette dans l'avenir proche, anticipation

Formation obligatoire / non obligatoire au sens légal :

Les formations obligatoires s'entendent au sens du Code du Travail lors du bilan à 6 ans (il faut avoir suivi au moins 1 formation non obligatoire). Ce sont les formations liées à la sécurité. Les formations concernées à FTV sont en annexe du PDC. Un membre de la commission rappelle que l'Accord GPEPP va au-delà des définitions du Code du Travail puisqu'est compris également le développement des compétences.

Formation obligatoire au sens disciplinaire (pouvoir de l'employeur) :

Toutes les formations inscrites dans le PDC sont des formations obligatoires dans le sens où les salariés doivent s'y rendre.