



COMMISSION EMPLOI-FORMATION DU CSE CENTRAL

Réunion du 29 novembre 2022

Ordre du jour :

- 1) Orientations 2023
- 2) Projet de plan de développement des compétences 2023
- 3) Droits correctifs du Compte Personnel de Formation - 2021

Présents :

- Pour la commission :

Chantal Fremy	Présidente de la commission	Pascal Petrine	CEF de Guadeloupe
Sophie Pignal et Olivia Pergament	CEF du Siège	Sigrid Chane Kaye Bone	CEF de La Réunion
Pascal Lefebvre et William Maunier	CEF du Réseau France 3	Fabrice Varisot	CEF de Martinique
Stéphanie Vinglin	CEF de Corse	Maoulida Boinahery	CEF de Mayotte
Christophe Bailleau	CEF de Malakoff	Roland Lyau	CEF de Polynésie
		Sosefo Kanimoa	CEF de Wallis et Futuna

Excusés : Patrick Vanhalle (CEF de Nouvelle-Calédonie) et Marie-Line Lelorieux (CEF de Saint-Pierre et Miquelon). En attente de la désignation du représentant de la CEF de la Guyane.

- Pour la direction :

Jean Chrétien Claire-Lise Agnieray Audrey Guérin	UFTV
Evelyne Esquerdo, Florence Folléa, Evelyne Bayeuil, Sylwia Madeirasares, Fabienne Liquet, Blandine Royet, Daphné Pharus, Sandrine Rakotoarisoa, Delphine Paschal, Isabelle Ginet	Développement RH
Tiphaine Boschat	Responsable de développement à la Direction des parcours professionnels (suivi du CPF)

La commission remercie la direction de lui avoir adressé ses réponses à ses préconisations (cf compte rendu précédent). Faute de temps, l'examen de ces retours sera réalisé en 2023 hors réunions obligatoires.

1) ORIENTATIONS 2023

Document remis : Note sur la politique de développement des compétences année 2023

La loi impose une note triennale sur les orientations de la formation. Compte tenu de la soumission de l'entreprise aux humeurs étatiques, depuis 2 ans la direction a décidé d'être pragmatique en proposant une **note triennale** s'appuyant sur le Contrat d'Objectifs et de Moyens, ainsi qu'une **note annuelle complémentaire**.

Pour 2023 nous aurions dû repartir sur une note triennale, mais **faute de visibilité** (COM et budget associé), l'UFTV propose une note annuelle tardive (présentation habituelle en septembre) car la construction budgétaire a pris du temps (arbitrages en novembre), mais il était important pour l'UFTV de connaître les moyens qui porteront les ambitions.

Avant 2019 l'entreprise pouvait solliciter des **fonds externes** (droits de tirage sur contribution au titre de la professionnalisation par exemple) pour financer les formations des salariés, ce qui représentait un complément non négligeable (2M€). Mais la formation professionnelle a été réformée par le législateur. Aujourd'hui l'UFTV ne peut plus compter que sur un droit de tirage auprès de l'AFDAS pour les intermittents (à condition que les organismes de formation soient labellisés Qualiopi).

Entre 2019 et 2022 l'entreprise a bénéficié d'un important complément grâce à l'accord RCC signé en mars 2019 et se terminant le 31 décembre 2022 : **12M€ de budget de transformation**. Ainsi le budget annuel de la formation s'élevait à 5,2M€ de fonds propres + 4M€ de budget de transformation. A noter : une **reconversion** dans un dispositif collectif coûte entre 15.000 et 20.000€, 25.000€ en individuel. Il y a eu 25 à 30 reconversions financées en 2022. Cette possibilité donne de nouvelles perspectives à des salariés en difficulté dans leur parcours professionnel et qui ont le potentiel pour acquérir de nouvelles compétences nécessaires à la tenue du poste cible. En 2023 la commission fera un point complet sur le budget de transformation avec l'UFTV. D'autant plus que **la commission estime qu'il reste un important travail de clarification et de transparence du départ du processus à faire (identification des postes ouverts à la reconversion et sélection des candidats)**.

L'année 2023 s'annonçait maigre, mais l'UFTV a su convaincre la Direction financière : **7,659M€ de fonds propres** pour poursuivre la transformation de l'entreprise, l'accompagnement des parcours et des reconversions, et l'investissement dans le capital humain. A noter que l'atterrissage global du budget formation pour l'exercice 2022 devrait être de 7,6M€ au lieu des 9M€ prévisionnels, mais ce serait déjà un record.

Les arbitrages financiers tardifs ont imposé à l'UFTV de communiquer mi-septembre aux directions opérationnelles des **enveloppes à la fois prudentes car sans visibilité** (donc en baisse), mais aussi **cohérentes et équitables**. En contrepartie l'UFTV prendra sur le budget central bon nombre de formations. Les frais de mission des stagiaires ultramarins sont pris sur le budget formation en local (contrairement aux frais de mission des stagiaires hexagonaux qui sont pris sur le budget de fonctionnement). Les frais de mission en reconversion sont pris sur le budget local et central. Les ETP de remplacement des salariés en reconversion sont financés par le central FTV et non par la station d'origine.

Il faudra faire avec l'inconnue de **l'inflation** : elle devrait faire augmenter le coût stagiaire dans les prochains mois.

Le **pilotage fin des budgets** impose à l'UFTV de revoir ses outils pour réallouer plus vite, notamment quand de gros projets sont décalés, parce qu'il y a 4 révisions budgétaires dans l'année, que de nouvelles demandes de formation arrivent au fil de l'eau (nouveaux projets, décalages...), etc. C'est pourquoi l'UFTV souhaite désormais demander vers mi-juillet des confirmations de calendrier aux directions opérationnelles qui portent des gros projets, sinon le budget prévu sera mis sur d'autres postes. A noter : le décalage des formations Sherlock est en partie dû aux appels d'offres qui ont pris du temps du fait des difficultés rencontrées par la Direction des achats.

L'UFTV a pour priorité depuis 18 mois d'améliorer **l'accueil des nouveaux entrants**. L'UFTV rappelle que les derniers sondages montrent que ce qui motive les 18-35 ans pour intégrer une entreprise c'est le salaire, mais aussi les parcours professionnels et les formations proposées. Pour la commission, il en va exactement de même pour les salariés déjà dans l'entreprise. **L'accompagnement des fins de carrière** est à améliorer (clause de revoyure de l'accord GPEPP). L'entreprise ne refuse pas de reconverter des quinquagénaires, ce que ne feraient pas d'autres entreprises, elle accompagne les mobilités, les reconversions, le tutorat, etc., c'est une réponse selon la direction au défi du vieillissement des salariés. **La commission regrette que le besoin de créer un vivier pour remplacer les partants transparaisse peu dans le plan de développement des compétences qui fait la part belle aux formations à l'adaptation au poste**. A noter : des entreprises embauchent des salariés à qui elles payent une formation, en contrepartie le salarié s'engage à rester un certain temps. Une idée pour FTV ? L'UFTV et la Direction des parcours professionnels travaillent au moyen de reconnaître **l'engagement externe** des salariés, c'est-à-dire leurs compétences au-delà des activités et missions de leur poste.

L'UFTV souhaite travailler sur son marketing, notamment sur la dénomination des formations et le bon moment auquel proposer certaines formations. Par exemple celle sur les enjeux climatiques a eu du mal à se remplir en 2021 (date de son entrée au catalogue), pas du tout en 2022 et ce qui ne devrait pas être le cas non plus en 2023. Même en formation il y a des tendances.

Il faut également inverser la tendance des **annulations de sessions**, de plus en plus nombreuses. L'UFTV a deux explications : montée de l'individualisme et des plannings plus tendus qu'avant. La commission ajoute des formations parfois mal accompagnées : convocation tardive, les stagiaires ne savent pas pourquoi ils suivent cette formation, etc.

En 2023 naîtra une expérience : **france.tv Océan indien**. Il s'agit de décentraliser la formation en s'appuyant sur les RH locaux et faire connaître ce que l'UFTV fait dans les territoires. Concrètement, il n'y aura pas de structure, mais des actions : mutualisation de formations entre La Réunion et Mayotte, et développement d'actions de formations complémentaires. La 1^{ère} thématique sera sur le climat avec une conférence sur comment les médias traitent les questions climatiques, comme il y a eu au Siège en mars mais adaptée à l'Océan indien, des ateliers et 2 jours de formation pour 15 stagiaires en mars. France.tv Océan indien est a priori un modèle reproductible, donc à suivre.

L'UFTV ne chôme pas puisqu'elle est également ouverte sur l'extérieur :

- Tous les e-learning sont ouverts aux salariés des filiales du groupe FTV
- L'UFTV accueille dans ses locaux des stagiaires des filiales (formation éthique par exemple)
- L'UFTV accueille aussi des journalistes de l'audiovisuel public (France 24 pour les écrans tactiles, la RTBF pour la présentation)

L'UFTV est en charge de l'ingénierie de ces formations (conventions et attestations) et se fait payer via des factures et des refacturations. Ces actions sont hors PDC de l'entreprise.

L'UFTV doit faire avec ses moyens humains et matériels (outils et salles). Les freins pour faire plus sont multifactoriels : les salariés de l'UFTV sont déjà bien occupés, il faut remplacer les stagiaires, décalage des projets, etc. Faire plus semble difficile.

Les membres de la commission demandent un bilan sur le niveau de moyens alloués à l'UFTV, compte tenu des ambitions de transformation de l'entreprise.

Comment cette note d'orientations est partagée avec les lignes managériale et RH ?

2) PROJET DE PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES 2023

Documents remis : Projet de plan de développement des compétences FTV 2023 et son annexe

Document et chiffres clés

Le projet de plan de développement des compétences à FTV pour l'année 2023 commence par une partie très pédagogique détaillant les obligations légales et le vocabulaire nécessaire pour une bonne compréhension, se poursuit par une présentation des grands indicateurs et se termine par une présentation qualitative des formations prévues pour chaque direction de l'entreprise. L'annexe du PDC synthétise les formations prévues.

Grands indicateurs :	Stagiaires	Heures	Budget	Nombre moyen d'heures par stagiaire	Budget moyen par stagiaire
Prévisionnel 2023	14.725	216.949	7.659.000€	15h	520€
Réalisé 2021	12.435	141.915	6.513.802€	11h41	524€
Variation 2023/2021	+2.290	+75.034	+1.145.198€	+3h19	-4€

(base « réalisé 2021 » en l'absence de données consolidées pour 2022)

Des failles dans les présentations en commission locale

Les projets de plans de développement des compétences locaux n'ont pas tous été présentés en commission locale, ce qui ne facilite pas l'analyse en central. Pour celles qui se sont tenues, il semble qu'il y ait eu un défaut de compréhension. Les membres des commissions ont été surpris par les budgets en baisse et la pauvreté des plans, sans qu'ils soient éclairés correctement : les budgets en baisse s'expliquent par la mécanique décrite au point précédent, tout comme le nombre réduit de formations organisées par les directions locales. Le budget centralisé n'est pas détaillé en local. L'examen en commission locale a donc été partiel et c'est fort regrettable, notamment parce que des « avis » rendus ont pu être biaisés.

L'UFTV précise qu'elle a une approche globale, d'autant plus qu'il est difficile de faire autrement si l'on veut respecter le calendrier social (présentation fin novembre). Malgré tout, elle accompagnera

les acteurs RH pour les aider en janvier 2023 dans leur présentation détaillée dans les Instances de Proximité du Réseau France 3.

Les demandes de modification des projets de PDC émanant des commissions ne peuvent être prises en compte que si elles correspondent aux priorisations des directions locales.

Généralités sur le projet de PDC

L'UFTV est assez satisfaite de la construction du projet de PDC 2023 grâce à un **bon taux de réalisation des entretiens annuels** qui se sont finis début avril 2022, laissant ainsi le temps de bien exploiter les informations.

L'UFTV réalise près de 80% des formations, dont **75% sur site en présentiel**. En 2021 par exemple, 18% des formations ont eu lieu rue Linois, 3% en Outre-mer et 79% dans le Réseau France 3 et sur d'autres sites. Les membres de la commission approuvent les formations à l'UFTV qui permettent à la fois de rencontrer des collègues d'ailleurs et une concentration sur son apprentissage. Les formations sur site en revanche sont adaptées notamment pour l'acquisition de matériels. A noter : de plus en plus de salariés hexagonaux devant prendre l'avion pour aller en formation rechignent pour des raisons écologiques.

L'UFTV constate que les formations en Outre-mer sont parfois difficiles à remplir, elle doit resensibiliser les managers. Les membres de la commission supportent plutôt une forte pression sur les ETP que doivent gérer les managers. **Les injonctions contradictoires (maîtrise d'un budget d'ETP insuffisant) ne se solutionneront qu'en prenant en compte les besoins réels.**

Il semble que des formations catalogue durent **moins de jours** que prévus lorsqu'elles sont dispensées en Outre-mer. L'UFTV s'inscrit en faux et pense plutôt à un problème de disponibilité du formateur ou des stagiaires, et met aussi en avant l'aménagement des horaires pour compenser le décalage (sur des ½ journées pour que tout le monde soit « frais »).

La commission demande une vérification.

Les **webinaires** inclus dans les parcours et les classes virtuelles sont fléchés dans le plan. Les webinaires qui ne sont pas considérés comme des formations ne figurent pas dans le plan. Quant aux statistiques de suivi des **formations en e-learning**, elles sont aujourd'hui difficile à suivre. Selon l'UFTV Marguerite devrait améliorer les choses puisqu'il est prévu que chaque manager aura un rapport mensuel sur les formations (toutes formes) suivies par son équipe.

Les formations à destination des **intermittents** ne figurent pas dans le PDC, elles apparaîtront seulement dans le bilan du plan.

Précisions sur des formations prévues par les différentes directions opérationnelles

Actions transversales stratégiques :

Page 27 « Accompagner les collectifs de travail - **Campus** ». Le contenu pédagogique sera déterminé lorsque le projet aura avancé. L'UFTV a prévu des lignes budgétaires en se basant sur son expertise.

Page 27 **NRCS** : la piqûre de rappel pour les salariés ultramarins concerne toutes les stations en raison d'un déploiement retardé des outils. Du gâchis pour la commission. Si le calendrier de déploiement avait été respecté, ces sommes auraient pu servir à d'autres formations.

Page 27 **Sherlock** : la prise en compte de l'avis des élus du CSEC dans l'ingénierie des formations n'est pas claire pour la commission. Il semble que c'est à l'équipe projet de le traduire dans son expression de besoins à l'UFTV.

Page 34 « *Des formations pour mieux appréhender les enjeux de société* » : à la demande de la Présidente de FTV. Pour en faire la promotion, un module apparaîtra chaque jour dans la page d'accueil de monespace du 12 au 16 décembre 2022.

Page 35 « *Traiter l'information sur les enjeux climatiques et la biodiversité* » : 100 stagiaires sont prévus. Cette formation sera ouverte à tous les publics avec une priorité aux éditoriaux (encadrants éditoriaux, rédactions et programmes). Il y aura aussi deux **e-learning : un sur les gestes écoresponsables et un autre sur la transition écologique**, remplissant ainsi une partie des obligations imposées par le Plan de sobriété énergétique du gouvernement qui prévoit la sensibilisation/formation des salariés aux bons usages numériques, à l'écoconduite et aux écocestes.

La commission s'interroge sur le nombre de places et la durée de cette formation au regard des enjeux qui frappent notre société.

page 42 « *Accord QVT -Formation pluridisciplinaire Harcèlement Moral, Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes* » : faute d'inscrits suffisants le cycle n'est pas terminé. Les membres de la commission ont des retours que pour partie la raison vient d'un défaut de communication auprès des représentants du personnel.

Page 44 : il semble que des directions ignorent, volontairement ou non, qu'une formation au **tutorat** existe. La commission rappelle qu'une fois désignés, il est indispensable que ces salariés suivent cette formation, de préférence avant qu'ils accompagnent un jeune.

Page 44 « **Manager la diversité** » :

la commission demande la prise en compte des restrictions médicales dans ces modules en classe virtuelle. Elles sont parfois contraignantes pour la planification des personnes concernées. Soumises au secret médical, elles n'ont pas à être divulguées si le salarié ne le souhaite pas. Néanmoins, lorsqu'elles créent des tensions au sein d'un collectif parce que certains les traduisent comme des privilèges, il est nécessaire de recadrer pour une meilleure inclusion de tous. L'UFTV s'engage à en discuter avec les formateurs.

Page 49 « **Parcours dialogue social** » : la commission est ravie de voir ce parcours inscrit au PDC. Il ne reste plus qu'à (enfin) planifier la formation test qui réunira des représentants de la direction et des organisations syndicales, comme cela a été acté lors du CSEC de juillet 2022.

Siège

Page 57 « **Conduite préventive** » à la Direction de l'Info : pas de descriptif de la formation pour le moment, le développement RH de l'Info doit trouver un organisme.

Page 59 **SST** à la DMF. Les élus de la commission savent qu'il y a une forte demande notamment des RP pour former de nouveaux SST. L'UFTV est confiante car les managers ont commencé à identifier des volontaires.

Pas de formations technologiques identifiées pour les **JO 2024** à destination des techniciens de la DMF, car la Direction des technologies dit qu'il n'y a pas de plan spécifique. Malgré tout une ligne budgétaire de 4K€ est prévue.

Certains connaisseurs regrettent la disparition de **l'École de la programmation** qui offrait un cursus vaste avec un mélange des métiers. L'UFTV n'est pas contre une renaissance, si ça répond à un besoin.

Page 63 : formation à **l'anglais** pour le Marketing relationnel car il y a de plus en plus de commentaires en anglais sur nos réseaux sociaux, ainsi que pour les Conseillers de programmes et les Sports.

France 3 (Siège et régions dont Corse)

Page 67 : la légende de la **carte du Réseau France 3** est fautive (inversion des locales et des BIP), 2 points pour Limoges et Vanves apparaît encore. Ca devrait être corrigé.

Page 71 : « *Formations aux nouvelles écritures et nouveaux formats, en numérique comme en linéaire pour donner de la valeur ajoutée aux propositions éditoriales : Ecrire pour le web, **Enrichir ses contenus web**, Publication web avec l'outil **PIC**, formations à l'utilisation des écrans tactiles, ou de la dataviz* ». La commission a deux remarques : d'une part il faut avoir du temps pour pouvoir pratiquer l'enrichissement des contenus en plus de son activité habituelle, et peu de salariés ont ce loisir sauf à négliger leurs tâches, et d'autre part la direction s'était engagée à ne plus déployer d'outil non stabilisé. Les mises à jour régulières de PIC entraînent des bugs empêchant les contributeurs web de travailler sereinement, quand ils ne travaillent pas pour rien à cause d'un problème de non référencement par les moteurs de recherche touchant les sites de France 3, *franceinfo* et d'autres médias depuis mi-septembre.

Page 72 « **Cursus scriptes** » et « **Parcours chargé d'édition numérique** » : l'UFTV a organisé 2 ou 3 promotions de nouvelles scriptes, à raison de 5 à 6 stagiaires par promotion. Ce sont essentiellement des CDD. A noter : une technicienne vidéo CDD s'est portée candidate après avoir été accueillie dans le cadre du Duo Day. Une nouvelle promotion démarrera en janvier 2023 pour la 3^e année. L'UFTV a désormais l'expérience pour identifier les bons profils, elle déplore peu d'échecs à la sortie de la formation. Le parcours de reconversion en chargé d'édition numérique n'est pas lancé.

Pôle Outre-mer

Page 77 « *Média global, **l'hyper proximité et visibilité*** » : l'offre de formation n'est pas encore bâtie, mais il est déjà acté que les réseaux de spécialistes ne concerneront pas forcément toutes les stations puisque c'est sur le volontariat.

Page 90 : à Mayotte comme ailleurs, les reconversions apparaissent dans les actions transversales, pas dans le plan local.

Page 102 : l'UFTV regrette la difficulté à obtenir des informations de la direction de Wallis et Futuna pour 2023. Déjà en 2022 des stagiaires prévus à l'UFTV ont annulé au dernier moment. Un point complet est prévu au prochain CCEOS.

Formations obligatoires

Les formations obligatoires au **sens légal** doivent satisfaire aux conditions de l'article L.6321-2 du Code du Travail : « *Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.* »

La liste des formations obligatoires au sens légal pour les salariés de FTV est **présentée, discutée et finalisée chaque année en Commission Emploi Formation** du CSE Central, puis présentée pour information dans les différentes Commissions Emploi Formation des établissements de France Télévisions. Jusqu'à présent en local cette liste se limite aux habilitations électriques et aux SST. Espérons que ça changera.

L'UFTV attend beaucoup d'un **futur outil** qui permettra un suivi plus fin de ces formations, notamment de visualiser qui doit suivre quoi et quand.

Rappel : toutes les formations inscrites au PDC sont obligatoires au sens disciplinaire pour les salariés concernés.

3) DROITS CORRECTIFS DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) - 2021

Document remis : Entretiens professionnels et compte personnel de formation, bilan droits correctifs 2021

La loi impose que lorsque le salarié n'a pas bénéficié durant six ans d'un entretien professionnel tous les deux ans et d'au moins une formation non obligatoire (au sens légal, cf compte rendu précédent de la commission), l'employeur doit abonder son CPF. A FTV l'accord GPEPP déroge à la périodicité de l'entretien professionnel : au moins un pendant le délai de 6 ans. En contrepartie, des populations cibles bénéficient d'un entretien professionnel quand la direction envisage de modifier leurs conditions de travail, et tout salarié peut demander un entretien professionnel à tout moment à la filière RH.

L'entretien professionnel ayant été mis en place en 2014, la 1^{ère} période de 6 ans arrivait à échéance fin 2020. Pour tenir compte des difficultés d'organisation des entretiens pendant la période Covid, le législateur a permis de repousser cette échéance.

Le 31 décembre 2021 marque le 1^{er} bilan à FTV. L'état des lieux concernait 6.733 salariés (présents dans les effectifs de 2014 à 2021). 262 d'entre eux ne satisfaisaient pas l'un ou les 2 critères et ont donc vu leur CPF abondé. Il reste à débloquer la situation de 5 ou 6 salariés (la plateforme de la Caisse des Dépôts et Consignations ne reconnaît pas leur patronyme). A noter : les droits correctifs sont hors plafonnement légal du CPF qui est de 5.000€.

En 2021 FTV a versé 786.000€ de droits correctifs (3.000€ par salarié). Le Pôle Outre-mer est le bon élève avec 1,3% de l'effectif concerné. Le Réseau France 3 et le Siège sont au coude à coude : respectivement 4,4% et 4,6% des effectifs.

Outre l'abondement, ces salariés bénéficient également d'une planification prioritaire de leur entretien professionnel et d'une proposition de formation pour ceux qui n'en ont pas bénéficié sur la période de 6 ans.

La commission fera un **nouveau bilan chaque année**. Les 5 prochains concerneront beaucoup moins de monde puisqu'il n'y aura que les nouveaux entrants depuis 2015 (et qui sont restés). Dans 6 ans la population initiale des 6.733 salariés sera réduite à ceux qui sont encore dans l'entreprise. Chaque salarié n'est donc concerné qu'une fois tous les 6 ans.

Les membres de la commission auraient souhaité un **détail des salariés concernés** par le droit correctif par direction, mais comme les chiffres sont mouvants et que la liste doit rester anonyme, il n'y aura pas plus de détails, y compris en commission locale.

A noter : **le CPF n'existe pas dans le Pacifique et à Saint-Pierre et Miquelon**, mais les dispositions de l'accord GPEPP de FTV s'appliquent.