



LES ÉCHOS DU CE

JANVIER 2014

Présents pour la CGT : Alexandra Boulay-Dupé (Nantes), Karine Cévaër (Rennes), Jean-Noël Espié (Vanves), Catherine Gauberti (Caen), Hervé Guillermic (Vanves), Jean-Hervé Guilcher (Brest), Myriam Libert (Rouen), Fernando Malverde (Vanves), Bruno Sansano (Rennes), Martine Sitaud (Orléans), Sylvain Tocco (Rouen).
Représentante syndicale : Carole Méhu.

✓ DU NOUVEAU AU SEIN DU BUREAU DU CE

Alexandra Boulay-Dupé, scripte à Nantes a été élue **trésorière-adjointe du CE** en remplacement de Patrick Coupel.

Le bureau du CE est désormais composé de :

Jean-Hervé Guilcher, Secrétaire
Myriam Libert, Secrétaire-adjointe
Catherine Gauberti, Trésorière
Alexandra Boulay-Dupé, Trésorière-adjointe.

La féminisation des instances est en marche...

✓ EXPERTISE DES COMPTES DU POLE NORD-OUEST 2012/2013

Le rapport du cabinet SECAFI, désigné par les élus pour expertiser les comptes 2012 et l'exécution du budget 2013 permet d'observer l'évolution de la situation du pôle Nord-Ouest et de l'ensemble des quatre pôles, du 1^{er} semestre 2011 au 1^{er} semestre 2013.

Sur la période, la grille régionale a connu une montée en puissance à la rentrée de septembre 2011, puis un coup de frein sévère et un plan d'économies drastiques

dès le printemps 2012. A tel point que l'on est aujourd'hui redescendu en dessous du niveau de production de 2011.

2013 a connu globalement une **baisse de 6,5% de la production fraîche** sur l'ensemble des pôles et une baisse également de 13% des heures de diffusion (-1949 heures). Premiers touchés, les magazines, avec l'arrêt du créneau de 13h. Dans le même temps, **la part d'achats à l'extérieur a augmenté de 21,6% et celle des co-productions de 34,5%.**

Sur le premier semestre 2013, la baisse de la production interne s'est poursuivie (-1,8%).

A fin juin 2013, les économies étaient même plus importantes que celles prévues de 7,4% sur les quatre pôles : 3,3 millions d'économies sur les frais généraux (gardiennage, ménage, charges locatives et immobilières, etc.) et 2,8 millions d'euros sur les frais de personnel (liés essentiellement à la baisse du nombre de non permanents, puisqu'on estime qu'un ETP (équivalent temps plein) non permanent engendre en moyenne 9000 euros de frais de mission) principalement.

Fait remarquable : **le réseau de France 3 (hors Corse) a provisionné 1,7 millions pour les litiges prud'homaux qui se multiplient.** Car les économies ont porté essentiellement sur l'emploi non permanent. Entre juin 2011 et juin 2013, ils ont **baissé de 137 ETP.** Dans le même temps, il y a eu des « permanentisations » et recrutements, ce qui fait que le solde global est de -88 ETP.

Sur le seul pôle Nord-Ouest, les non permanents ont diminué de 36 ETP sur cette période, tandis que l'effectif permanent n'augmentait que de 9 ETP, soit un solde de -27 ETP. Rien que sur un an, l'effectif non permanent a baissé de 24%. Notre pôle est désormais celui où le pourcentage de non permanents est le plus faible dans la masse salariale.

En terme de capacité de travail, nous sommes désormais en dessous du niveau de 2011. SECAFI alerte sur les conséquences d'une poursuite de la réduction de l'emploi en 2014 : elle réduirait encore et dangereusement la capacité de production des pôles.

En fait, l'expert déplore **l'absence de stratégie : le seul critère de pilotage des pôles est la recherche d'économies,** via des adaptations budgétaires au coup par coup et la baisse de l'activité.

Pas d'ambition éditoriale : « une organisation par pôle dont la fonction prioritaire est la mutualisation des moyens et non la réalisation d'une ambition éditoriale qui serait pilotée en tant que telle », peut-on lire dans le rapport.

Pas d'autonomie éditoriale, sociale ou économique : « une direction de pôle (...) qui éditorialise selon la disponibilité des moyens humains et financiers. (...) Des pôles tenus de réguler l'emploi à la baisse. (...) Pilotage par la consommation (ou non) du budget. »

Et le rapport met en évidence que chaque pôle adopte sa propre recette pour atteindre l'objectif d'économie, jouant tantôt sur l'emploi, tantôt sur la mutualisation ou sur les paris d'audience de certaines cases régionales.

✓ TEMPS DE TRAVAIL

Officiellement, le CE était consulté sur la mise en œuvre des nouvelles dispositions sur le temps de travail. En réalité, il s'agissait uniquement, pour la direction, d'une étape incontournable pour mettre en place le forfait jours, passage obligé pour pouvoir envoyer les avenants aux salariés visés, essentiellement les journalistes.

Les élus ont accusé la direction de déloyauté et de s'être rendue coupable d'entrave à l'encontre du Comité d'établissement. Car le temps de travail ne se résume pas au forfait jours, même si ce dernier fait l'objet de toutes les attentions de la direction et apparaît à ses yeux comme le Saint Graal qui permettra d'**accroître sans ménagement la productivité des salariés**.

Lors de la séance de décembre, en réponse à la question des élus, la direction avait répliqué que s'il n'y avait pas de consultation sur l'organisation du travail en heures dans les différents services, c'est qu'il n'y avait pas de modification. Or, dès la première semaine de janvier, des salariés ont eu la surprise de découvrir toute **une série de modifications majeures sur les tableaux de service** : des pauses repas allongées, parfois jusqu'à 2h30, pour allonger artificiellement l'amplitude des journées (notamment chez les administratifs), la réduction du temps de travail effectif donc une augmentation de la productivité pour les autres, des baisses de salaires pour les salariés à temps partiel, censées être contrebalancées par une durée du travail réduite d'autant, ou au contraire des horaires qui ne sont plus indiqués, etc. Le tout accompagné d'une politique d'intoxication menée par des chefs de service, menaçant les salariés de ne pas leur payer leurs heures supplémentaires.

Les élus ont rappelé que si, sur le papier, les heures supplémentaires se font bien à la demande de l'employeur, **la jurisprudence reconnaît une acceptation implicite de l'employeur**. Autrement dit – et la direction l'a confirmé – si vous êtes en mixage en fin de service, il est évident que vous devez finir votre mixage, même si cela entraîne des heures supplémentaires. De même, c'est le collectif de travail qui prime : si vous êtes en reportage et que le rédacteur en chef donne aux journalistes son accord pour les heures sup, l'acceptation vaudra également pour le preneur de son, même si le chef de centre ne s'est pas prononcé.

Par ailleurs, dans la mesure où le décompte des heures se fait sur la semaine, si le vendredi matin au moment de la prise de service, il vous est demandé un travail qui entraînera de facto le passage en heures supplémentaires, c'est l'autorisation implicite par la direction des heures sup qui s'applique.

Nous vous recommandons de bien remplir vos auto-déclaratifs et d'en conserver la copie. C'est à la direction d'apporter la preuve que vous n'avez pas fait les heures supplémentaires. S'il devait y avoir des différends, il faut solliciter vos délégués du personnel et l'Inspection du travail. La direction a confirmé que **les chefs de service auront 15 jours pour valider les auto-déclaratifs. Faute de réponse, ils seront réputés acceptés.**

La crise est particulièrement vive à Vanves, où le particularisme de la semaine de 4 jours en 35h a été pris comme prétexte par la direction pour mettre en place des organisations très défavorables aux salariés, avec pauses à rallonge, durées du travail variables selon les semaines et sous-planification de certains techniciens à 32 heures, des baisses de salaires jusqu'à 10% chez les personnes à temps partiel. A aucun moment, le CE n'a été informé ni consulté sur ces modifications importantes, qui ont provoqué **à Vanves une grève illimitée qui se poursuit depuis plus d'une semaine.**

Les élus ont posé un grand nombre de questions qui n'ont pas toutes reçu de réponses, tant la direction entretient le flou sur ses intentions ou semble ne pas maîtriser les tenants et aboutissants du dossier.

En conséquence, à l'unanimité, **les élus ont donné un avis négatif** à la mise en place des organisations du travail, telles qu'elles sont envisagées par la direction.

Sur le forfait jours – auquel la direction semble espérer voir adhérer 80% des journalistes – **les élus ont contesté l'éligibilité des journalistes et des cadres techniques.**

La jurisprudence veut qu'un cadre soit autonome pour être éligible au forfait jours, autrement dit qu'il ne soit pas soumis à l'horaire collectif du service, qu'il se planifie lui-même, décide lui-même de ses jours de repos, ce qui n'est nullement le cas des salariés concernés en région, qui sont soumis aux horaires des conférences de rédaction et des éditions d'information pour lesquelles ils travaillent.

Une fois cet avis formel donné, et malgré les nombreuses expertises lancées par de nombreux CHSCT des autres pôles, la direction va commencer à envoyer les avenants.

✓ **GESTION CENTRALISEE DES ANTENNES**

Toute à sa recherche de synergies, le pôle de gouvernance a décidé de centraliser la gestion des antennes du pôle Nord-Ouest.

Jusqu'ici, les deux antennes normandes étaient gérées par une personne basée à Rouen, Nantes était gérée par Rennes, et Orléans aussi depuis quelques années. Seule Vanves est gérée par elle-même.

A l'occasion du départ en retraite du gestionnaire de Rouen (fin février), la direction veut transférer son poste à Rennes et y **centraliser la gestion de 5 des 6 antennes du pôle**. Le service regrouperait donc 4 gestionnaires à Rennes (au lieu de 3 actuellement), chargées d'assurer à distance les conducteurs d'antenne, les éléments (bandes annonces, programmes courts), la gestion des droits, etc.

De la **télévision hors sol** en quelque sorte.

La direction affirme que ça fonctionne déjà très bien avec les antennes d'Orléans et Nantes, grâce à l'implication des scriptes et des chefs d'édition et que les gestionnaires d'antenne ne sont déjà plus présents en régie pour les diffusions quotidiennes. Pour les PAE, les gestionnaires rennaises seront amenées à se déplacer sur les lieux de directs. Il a été affirmé que le travail d'équipe en amont rendra un meilleur service avec moins de monde, que « la circulation des œuvres et des supports seront optimisées ».

L'objectif à atteindre ? Economiser le nombre de jours où la personne qui part devait être remplacée, soit 60 jours par an. Avec ce « collectif de travail » annoncé, il n'y aura plus de remplacements, les quatre personnes de ce service savent donc dès maintenant qu'elles devront **fournir 60 jours de travail supplémentaire**.

Le sort de l'intermittente qui totalise plus de 1600 jours de CDD et qui fait les remplacements sur ce poste à Rouen ? On ne le connaît pas.

Que devient la fabrication des bandes annonces, sur place à Rouen, par deux intermittents historiques ? La direction a affirmé que cela ne changerait pas. Mais jusqu'à quand ?

Ces dernières années, les services de l'Antenne ont été vidés de leurs activités et de leurs personnels au bénéfice des coproducteurs et des mutualisations. Les présentateurs, les assistants d'émission, les chargés de prod, **les savoir-faire de l'Antenne disparaissent les uns après les autres**. C'est maintenant le tour du gestionnaire d'antenne de Normandie. Pour sûr, il n'y a plus d'antenne à fabriquer là-bas. C'est certain, la circulation des coprod sera mieux pilotée depuis la tour de contrôle de Rennes.

En début de CE, l'expert de Sécafi a démontré que la réorganisation de l'entreprise, l'éloignement des centres de décision et la mutualisation détruisent notre capacité à fabriquer nos programmes régionaux.

En fin de CE, la direction du pôle a clairement réaffirmé son cap.

✓ **RAPPORT DES COMPTES 2012 DES ACTIVITES SOCIALES DU CE**

Les élus ont approuvé le rapport des comptes 2012 du CE. Une approbation qui ne gomme pas les nécessaires réserves, liées à la première année d'exercice de cette nouvelle instance qui doit gérer **un budget global de près de 500000 euros** pour un millier de salariés répartis sur 6 antennes et 28 départements. Une première année qui a nécessité l'élaboration et la mise en place d'un nouveau fonctionnement des activités sociales et d'une gestion informatisée de la trésorerie.

Le déploiement du logiciel de gestion, son paramétrage, la nécessaire prise en main des uns et des autres ont généré des erreurs, des adaptations, des corrections et ressaisies et des vérifications en aval. Le travail d'expertise mené par le comptable et les trésoriers n'a pas permis de rectifier certaines écritures, notamment sur les stocks de départ (tickets ciné, etc.) dispersés dans les différentes antennes du pôle.

De ce fait, le comptable n'a pas certifié formellement les comptes mais les a cependant attestés avec quelques réserves, ce qui arrive fréquemment, sur le premier exercice d'un CE.

La situation financière de 2012 est saine. Elle est le résultat d'une gestion « de précaution », face aux incertitudes auxquelles étaient confrontés les élus de cette nouvelle entité. Tout le budget dévolu aux activités sociales n'a donc pas été dépensé, mais les prestations et les plafonds ont été décidés et appliqués selon la loi et les salariés ont tous bénéficié des mêmes règles de subventions, dans chaque entité du pôle. Les subventions, qui sont décidées au sein de la commission des activités sociales et culturelles, évoluent chaque année pour s'adapter aux possibilités budgétaires.

Ainsi, dans le souci de nous adapter au contexte économique de l'entreprise et à la situation des salariés dont les précaires sont les premières victimes, **nous avons pour 2014 abaissé de 200 heures le seuil à partir duquel les non permanents bénéficient des prestations du CE.**

Il suffit désormais d'avoir travaillé **500 heures l'année précédente**, soit l'équivalent de 3 mois cumulés sur l'année pour bénéficier de l'ensemble des subventions du catalogue. Cette modification devrait permettre de prendre en compte plus de CDD et de permettre à ceux qui auraient moins travaillé de pouvoir continuer à bénéficier des prestations du CE. Précisons qu'en ce qui concerne les tickets cinéma, les non permanents continuent d'y avoir accès aux mêmes tarifs que les CDI, quel que soit leur nombre d'heures travaillées.

Nous vous invitons à vous reporter au **catalogue des activités du CE** pour connaître l'évolution des subventions de cette année (billetterie, chèques-vacances, chèques-culture, séjours de vacances, bons de rentrée scolaire, subvention sport, etc.) dont vous pouvez bénéficier.

✓ **A VENIR**

CE extraordinaire sur le PDV : 31 janvier à Rennes

Prochain CE : 21 février

Commission ASC (activités sociales et culturelles) : 13 février à Rouen

Commission Antennes et programmes : 29 janvier à Rennes

Prochain CCE : 4 février



AVIS
sur les dispositions relatives au temps de travail
de l'accord d'entreprise France Télévisions du 28 mai 2013

Les élus du CE France 3 Nord-Ouest réaffirment leur attachement aux droits constitutionnels que sont le droit à la santé et au repos des salariés et s'inquiètent de l'impact d'un certain nombre de dispositions contenues dans les nouvelles modalités sur le temps de travail.

Ils dénoncent l'inéquité de traitement entre les salariés qui opteront pour le forfait jours et ceux qui seront pénalisés (en termes de congés notamment) en restant au décompte horaire. Ce déséquilibre vise à induire le choix des salariés pour un système plus productif et moins contrôlable, où le surcroît de travail est insuffisamment rémunéré.

Ils réfutent en outre la réalité de l'éligibilité des journalistes des régions et des cadres techniques au forfait jours. Elle repose sur une autonomie dont, ni les uns, ni les autres ne disposent réellement, car ils sont soumis à un horaire collectif, borné par des éditions d'information et des conférences de rédaction, sans pouvoir se planifier eux-mêmes, ni déterminer leurs jours de repos.

Les élus fustigent le caractère lacunaire et déloyal de l'information qu'ils ont reçue en amont de l'application des nouvelles dispositions sur le temps de travail. La modification conséquente de l'organisation du travail sur des sites comme Vanves depuis le 1^{er} janvier n'a fait l'objet d'aucune information en amont, ce qui constitue une entrave.

Ils exigent une information/consultation des IRP doublée d'une concertation avec les salariés, en amont de toute modification à venir de l'organisation du travail dans les différents services.

Ils pointent du doigt un grand nombre de zones d'ombre et d'absences de réponses sur l'application du texte, susceptibles de générer tensions, angoisses et risques psychosociaux dans la future gestion des antennes au quotidien.

En conséquence, les élus du CE France 3 Nord-Ouest donnent un avis négatif.

Adopté à l'unanimité des élus présents.
La CGT et la CFDT s'associent.

A Rennes, le 24 janvier 2014