



Pôle nord-est

Quelques nouvelles du CE

mai 2014

Préambule de la CGT.....	1
1. Situation budgétaire au 31 décembre 2013 et budget 2014	3
2. Bilan social 2013	3
3. Filière production dans le pôle Nord Est	4
4. Questions diverses.....	4

CE de mai

PREAMBULE DE LA CGT

Le 6 mai dernier, un mouvement social a eu lieu à l'antenne de Lorraine. Les salariés ont été nombreux à se mobiliser mais la direction s'est efforcée d'occulter la grève en utilisant des marbres, en rapatriant "en lousédé" les sujets de la Locale de Metz. Pas vraiment de nature à réconcilier l'encadrement avec les équipes de la rédaction. Mais comme l'occasion nous est donnée de nous exprimer en ce début de CE, nous allons revenir sur les causes de cette belle mobilisation.

Voilà bientôt 12 ans que Francis Gérardin collabore à France 3 Lorraine, 12 ans pendant lesquels il a cumulé plus de 1 600 jours de travail. D'abord remplaçant au pied levé, ce rédacteur a ensuite été sollicité de plus en plus régulièrement jusqu'à être employé à plein temps pendant trois ans. Il a travaillé sur tous les journaux et toutes les éditions de la rédaction, présenté des locales, fait des directs, y compris électoraux. Il a même été un chef d'édition apprécié de ses collègues, journalistes comme techniciens.

Le 6 mai dernier, Francis demandait devant le tribunal des Prud'hommes la requalification en CDI, et l'intégration à la rédaction de Nancy, conformément à ce que la hiérarchie avait promis en décembre 2010 quand elle avait repoussé sa candidature à Metz : "M. Gérardin sera prioritaire sur le prochain poste à Nancy". La direction avait assuré en début

d'année qu'elle trouverait une solution amiable avant l'audience - "M. Gérardin est légitime à Nancy"- mais tout ce qui lui a été proposé, c'est de discuter d'un départ négocié qu'il a bien sûr refusé.

Dans des cas similaires, France télévisions a très souvent perdu devant les tribunaux, condamnée à payer des indemnités, plus ou moins importantes suivant les cas. On peut donc parier que l'entreprise perdra une nouvelle fois. Mais si France télévisions faisait appel, cela laisserait notre collègue plus longtemps encore dans une situation précaire, alors que les contrats se raréfient.

*Le délibéré sera rendu le mercredi 28 mai *. La direction doit comprendre qu'elle ne peut pas jouer indéfiniment avec le sort de ses salariés maintenus dans la précarité pendant si longtemps. Ils ont acquis des droits, il faut les reconnaître. Le droit à un emploi stable en CDI est un droit fondamental. Cette grève de solidarité du 6 mai avec leur collègue précaire qui a réaffirmé ce principe aura fait honneur à la rédaction de Lorraine.*

**Le 28 mai le conseil des prud'hommes a décidé la requalification des CDD de Francis en CDI.*

Situation budgétaire au 31 décembre 2013 et budget 2014

Le président fait le compte rendu ([ci-joint](#)) de la commission économique qui s'est réunie le 19 mai à Reims. Le Pôle Nord Est a fait 3,9 M€ d'économies en 2013, principalement sur la masse salariale. Comment? Par non comblement des postes vacants, non remplacement des congés et baisse du recours aux non permanents avec pour corollaire une économie substantielle sur les frais de mission.

Le budget 2014 s'inscrit dans la même logique. Le budget du Pôle 2014 passe de 113 à 107 M€ par rapport à 2013. On aura droit à la poursuite des économies sur l'emploi, les frais de mission, et à la baisse des investissements techniques...

Le cabinet Secafi a été désigné pour expertiser les comptes ([ci-joint](#)).

Bilan social 2013

La présidente, Laurence Carpentier, fait le [compte rendu de la commission emploi/formation](#) qui s'est tenue le 15 mai à Lille.

Compte tenu de la transposition en cours, il est une nouvelle fois difficile de faire une étude comparée sur 3 ans, comme le prévoit le Code du travail.

Les effectifs du Pôle sont de 999,8 permanents (avec la finance et les ressources humaines et la filière) et 161,3 non permanents.

Entre 2011 et 2013, le Pôle a perdu 74 ETP non permanents, surtout intermittents et journalistes, pour 6,2 recrutements.

40% de femmes, dans les effectifs permanents mais le plafond de verre demeure pour l'accès à l'encadrement, surtout chez les journalistes. On déplore aussi un sérieux décalage dans les évolutions de carrière.

En dépit d'une baisse relative, l'absentéisme reste beaucoup plus élevé que la moyenne nationale. La commission en lien avec le CCHSCT va se pencher sur les raisons de cet absentéisme.

Augmentation du temps partiel pour "convenance personnelle". La commission demande la répartition entre les antennes.

La commission n'a pas eu de synthèse des rapports des médecins du travail depuis 2012 en raison de la réorganisation du service santé.

Les élus ont adopté un [avis négatif](#) sur le bilan social.

Filière production dans le Pôle Nord Est

Le président, Cyril Pinato, fait un compte rendu ([ci-joint](#)) de la commission filière qui s'est tenue à Lille le 14 mars 2014 et au cours de laquelle les questions d'emploi, de formation, d'investissement et de plan de charge ont été examinées.

Les élus ont adopté une [motion](#) pour dénoncer le report des postes du COCA d'avril (régisseur et électricien de Lambersart) et le non comblement d'un poste de technicien vidéo à la post production de Nancy.

La direction confirme le projet de rattachement de l'atelier vidéographique au site de la filière à Nancy. Le responsable sera basé à Paris, comme les responsables de la fiction, de la vidéo mobile ou de la post production. La direction évoque une augmentation du plan de charges sur Nancy.

Questions diverses

Chiffres

La part des rediffusions, multi diffusions et reprise de programmes d'autres régions représente 45% du total des programmes diffusés sur les antennes du Pôle. En conséquence, 55% des programmes diffusés sont produits par le Pôle.

Par ailleurs la direction nous indique que 93% des 2750 H produites en interne en 2013 sont des programmes d'information.

Monkiosque

Les élus demandent qu'une présentation de la partie "temps de travail" de Mon kiosque, actuellement en test en Corse et dans le Pôle Nord Ouest, soit faite en CE. Ils n'ont pas envie que les salariés du Pôle subissent un nouveau test grandeur nature.

Jours fériés

Quand on travaille un jour férié on déclenche des HS à partir de 31H20. Plus une récupération, plus les heures payées 100%.

Vos élus CGT :

Laurence Carpentier (Nord Pas de Calais), Marc Chauvelot (Champagne Ardenne), Philippe Cornet (Nord Pas de Calais), Sandra Coutoux (Lorraine), Isabelle Debraye (Picardie), Gilbert Diem (Alsace), Carole Herbin (Champagne Ardenne), Annabelle Igier (Champagne Ardenne), William Maunier (Lorraine), Isabelle Petit-Felix (Bourgogne), Jean Picard (Bourgogne), Cyril Pinato (Alsace), Angélique Sergent (Lorraine), Sylvain Vargiu (Nord Pas de Calais), Isabelle Vieira (Lorraine).

Représentant syndical : Michel Di Venanzio (Strasbourg)

Prochain RDV le 20 juin 2014.

Vos élus **cgt** se tiennent à votre disposition



Commission économique du CE PNE 19 mai 2014 à Reims

Présent(e)s:

Laurence Carpentier, Thierry Chauffour, Marc Chauvelot, Jean Renaud Gacon, Véronique Marchand, William Maunier, Didier Trottereau, Eric Vial

Pour la direction:

Nadine Mougel, Directrice Finance du Pôle Nord Est

Invité :

Jacques Denoyelle

Arrêté des comptes au 31 décembre 2013

La situation budgétaire à fin 2013 s'inscrit dans la continuité de la situation présentée à fin juin. On constate une non dépense de 3,9 M€ soit 3,8% du budget.

Sur les charges de personnel, le niveau de dépense est inférieur à ce qui était prévu en raison de l'impact en fin d'année du **CICE (Crédit Impôt Compétitivité Emploi)** pour un montant de 678 000 €. Il s'agit d'un bonus exceptionnel pour l'année 2013 dont le montant global a été réparti sur l'ensemble des directions.

Sans le CICE, les dépenses sur la masse salariale ne sont inférieures que de 2,9 M€ par rapport au budget.

Ces 2,9 M€ de non-dépenses par rapport au budget correspondent à des postes vacants non publiés, non remplacés mais budgétés, des congés sans solde non remplacés, pour un total de 1,9 M€. Cela représente environ 23 postes Equivalent Temps Pleins (ETP).

Pour le reste des explications, ce sont des éléments plus difficiles à chiffrer précisément comme l'impact de la baisse du taux de remplacement sur congés, conséquence de l'amélioration de la gestion des absences présences, ou l'optimisation du recours aux non permanents.

Pour la direction, l'optimisation, c'est la mécanique d'ajustement entre le potentiel permanent et les objectifs éditoriaux. Exemple : nous ne faisons pas des émissions qui vont générer des ressources supplémentaires importantes si les ressources permanentes sont insuffisantes pour les réaliser. Cette adaptation entre les objectifs et les moyens s'est faite progressivement depuis ces 3 ou 4 dernières années.

La gestion des absences présences est le fait de bien gérer les activités, à travers l'organisation. Exemple : les arbitrages sur la planification des congés. Selon la direction ces processus n'étaient pas aussi fins avant. On perdait donc des moyens en raison de la mauvaise adéquation par rapport aux potentiels.

Pour la commission, cette optimisation a pour principale conséquence la baisse du recours aux non permanents et ne conduit pas nécessairement à une augmentation de la fabrication en interne. « Si » répond Mme Mougel qui invite à comparer le nombre d'heures diffusées produites et fabriquées dans les grilles avec maintenant les Matinales dans toutes les antennes et la fin depuis déjà 3 ans des journaux grandes régions qui étaient faits en Nord Pas de Calais Picardie et en Lorraine Champagne Ardenne.

Pour finir sur l'analyse de la masse salariale, le coût moyen réel des non permanents est inférieur au montant retenu pour la construction budgétaire. Ce n'est pas un élément nouveau mais il n'était pas précisément identifié jusqu'alors. C'est un écart peu significatif entre la prévision et le réalisé.

Sur les charges autres que les charges de personnel, nous sommes dans la continuité de juin 2013. L'élément marquant est la diminution de 718 000 € sur les frais de mission par rapport à 2012, en lien avec la diminution des effectifs non permanents en 2013.

Parmi les autres variations significatives de dépenses par rapport à 2012, nous avons eu un montant d'achat de programme comptabilisé nettement inférieur aux années précédentes (2 980K€ en 2011, 3 780K€ en 2012, 1 611K€ en 2013). En 2013, le nombre de documentaires PAD, c'est-à-dire fini, est inférieur au nombre prévu au budget. La conséquence de ce retard de fabrication a eu pour effet de moins recourir à la filière, notamment en début d'année 2013 sur la post production (montage et mixage). La commission a posé des questions sur le coût des documentaires, leurs évolutions et les schémas de financement. Mme Mougel se propose de faire ultérieurement une analyse plus détaillée.

Sur les autres dépenses, on constate une diminution sur la ligne loyer, charges locatives et immobilière. Cela s'explique par la baisse des dépenses de gardiennage en 2013 (-193 000 €), entre autres avec le passage de 3 à 2 gardiens sur le site de Strasbourg, mais aussi par « l'effet masse » de l'appel d'offre au niveau du pôle, qui contribue à faire baisser le coût horaire, et plus précisément la partie qui rémunère les charges de structure des prestataires.

Sur le nettoyage, nous avons des dépenses en baisse, en raison notamment d'un cahier des charges qui a été revu lors de l'appel d'offre. A Nancy, le départ en retraite d'une femme de ménage a été remplacé par de la prestation.

La commission souligne les conséquences de ces choix d'économies sur la qualité des prestations et les conditions de travail des personnels sous traitants.

Ce sont là toutes les évolutions significatives des dépenses de cette année. Et, suite aux bons résultats constatés en juin 2013, le Pôle a pris une mesure d'optimisation budgétaire et il a été décidé d'investir dans une campagne de

communication pour un montant de 350 000 € finançant de l'affichage sur des panneaux grand format 4 par 3, des encarts dans la presse TV, des spots pub sur nos antennes (nous avons profité des écrans vides de FTP) et en radio (France Bleu), de l'habillage des véhicules, et des annonces sur Internet. Cela s'est fait en lien avec la structure centrale car les achats d'espace publicitaires doivent passer par un processus de commande via la direction de la communication externe.

Les objectifs de recettes publicitaires et de parrainage sont fixés par la régie publicitaire FTP au mois de septembre pour l'année suivante et l'ajustement se fait en fin d'année. En 2013, les ventes d'espaces ont générés 3 300 K€ de recettes pour un objectif de 3 631 K€. L'écart de 300 K€ a été réajusté par rapport au budget. Il n'y a donc pas eu d'impact sur le résultat du Pôle, mais c'est une indication qu'il convient de laisser dans les chiffres du Nord Est. Malgré tout, si un impact négatif existe sur l'ensemble consolidé et si le retard de pub sur France Télévisions est trop important, nous pouvons avoir un correctif budgétaire avec des économies supplémentaires à répartir sur l'ensemble des directions de l'entreprise, et donc des Pôles, comme cela avait été le cas en 2012.

Sur les recettes externes apparaît un écart important entre budget et réalisé. Cet écart est en lien avec les constats faits précédemment sur les documentaires, et le retard de l'exercice 2013. Dans une coproduction, FTV achète une part antenne, c'est-à-dire des droits de diffusion, dont une partie est financée par les moyens de production de France 3 qui sont facturés au co-producteur. L'écart entre l'achat des droits et la facturation représente le financement en numéraire. Le retard de production en 2013 se retrouve donc aussi dans les recettes.

A partir de 2015, la réforme CNC du compte de soutien à l'industrie des programmes va avoir comme impact d'augmenter le seuil minimum d'apport en numéraire des documentaires qui va passer de 8000 € les 52' à 10400 €, et ce dans le cadre des nouveaux accords documentaires qui définissent un volume d'engagement des antennes régionales et ultramarines de 11 M€ dont 10,3 M€ pour les régions de France 3.

Concernant les charges de niveau 3, et notamment sur la réaffectation des coûts des fonctions support, la commission fait état des nombreux dysfonctionnements constatés avec la mise en place des outils de convergence liés à l'entreprise unique (Papyrhus entre autres) et à l'application de l'accord collectif. Le manque d'anticipation a un impact considérable sur la qualité du service et les conditions de travail des personnels.

Mme Mougel dit qu'il a été proposé de prendre des renforts mais que c'est compliqué parce que ces renforts doivent être formés ce qui représente une charge de travail supplémentaire pour les personnels en place.

La commission fait un tableau alarmant mais réaliste de la situation de la paye pour les salariés, en particulier non permanents. Il semble que le logiciel ait été paramétré sur la base d'une organisation du travail qui ne correspond pas à la réalité de l'entreprise. 35 H en 5 jours, soit 7 H par jour, comme cela se pratique dans certains secteurs administratifs du Siège. Les conséquences sont immenses puisque cela

impacte tous les éléments de salaire, heures supplémentaires, RTT, Congés payés, récupérations, etc.

Depuis les problèmes se multiplient et des centaines de demandes de modifications ont été faites. Les corrections se font laborieusement. Pour la commission, la paye devrait être décentralisée, ramenée au plus près des services opérationnels, en lien avec les activités. Le service central devrait se limiter au réglementaire. Or la paye ne communique pas bien avec la DRH et la direction semble complètement dépassée par l'ampleur de la tâche. L'hyper centralisation entraîne des dysfonctionnements sans précédents dans nos entreprises et qui durent depuis trop longtemps.

Budget 2014

Le budget 2014 est en baisse conformément à la trajectoire économique de l'avenant au Contrat d'Objectifs et de Moyens 2011-2015. Les ressources de FTV sont en baisse de 30,6 M€ par rapport au budget 2013. On passe d'un budget PNE de 113 M€ en 2013 à 107 M€ en 2014.

Le budget de charges de personnels est de 72,1 M€. La baisse est de 1 150 K€, en partie liée au CICE, puisque ce crédit diminue le niveau de dépenses.

Dans le budget 2014, rien n'est identifié pour le PDV. Ce qui est demandé c'est que notre niveau d'ETP intègre une contribution au PDV à hauteur de 20%. Rapporté aux 22 postes, cela se traduit par - 4,1 ETP. Cette prévision réalisée avant la signature du relevé de conclusions n'intègre pas le maintien dans les effectifs des 7 postes de monteurs.

L'évolution du budget de masse salariale intègre donc une quote-part des économies attendues du PDV, le CICE et une économie qui doit être réalisée par une baisse de la notification d'ETP.

Avec un atterrissage fin 2013 à 937,7 ETP, nous étions à - 41,6 ETP par rapport à la notification de 979,3. Pour 2014, l'objectif est de 953,1 ETP, soit - 26,2 par rapport à la notification 2013, mais +15,4 ETP par rapport au réalisé.

Cette baisse de la notification laisse donc une marge de 20 ETP environ pour 2014. Depuis septembre 2013, des moyens supplémentaires ont été mis sur les matinales que l'on retrouve donc en plus sur le début d'année 2014, mais à un niveau qui reste encore en dessous de la notification.

Le budget 2014 de charge de personnel n'intègre pas tout ce qui est lié aux coûts de la mise en oeuvre du nouvel accord collectif.

Transposition des PTA, harmonisation salariale, temps de travail (3% forfait jour) ces éléments ne figurent pas dans le budget 2014 mais feront l'objet d'un ajustement budgétaire sur une enveloppe provisionnée au niveau central. L'harmonisation et la transposition devraient être mises en paye en mai.

Le budget est un peu théorique sur ce point puisque le réajustement se fera en cours d'année. En revanche, la NAO 2013 et la NAO 2014 sont bien dans le budget 2014. La commission ajoute à ces obligations les effets du jugement obtenu par la CGT et Fo qui condamne FTV pour non tenue des commissions paritaires 2012 et lui demande de mettre en oeuvre la disposition d'automatisme à 5 ans pour les PTA.

D'une façon générale, le coût financier de l'accord collectif sera compensé par le PDV. Si ce n'est pas le cas, l'écart au niveau du pôle sera compensé par le central.

Pour les autres charges, nous avons un ajustement de 3,9 à 2,7 M€ sur les achats de programmes lié à une analyse plus fine en matière de construction budgétaire. Nous retrouvons ce même écart en recette, donc l'impact est neutre.

Sur les amortissements hors programmes, nous avons une baisse de 670 000 €. C'est le signe qu'on renouvelle moins l'outil. Le matériel coûte moins cher, peut-être, mais les budgets d'investissement ont baissé. C'est le résultat de moindres investissements. Cette baisse du budget d'amortissement fait partie de l'apport du Pôle au plan d'économies 2014-2015. Comme le budget d'investissement baisse, les amortissements baissent aussi.

Pour la commission cette politique fait courir des risques à l'entreprise, des retards, une obsolescence? L'arrêt d'I-Média, s'il est confirmé, n'aurait-il pas un lien avec cette politique?

Sur les coûts de transmissions et diffusion, on prévoit une baisse de cette ligne budgétaire de 960 000 €. Il y a deux raisons à cela. D'une part une baisse des coûts sur le réseau Wan générant une économie de 451 000 €. D'autre part un transfert des coûts de capacité occasionnelle qui sont maintenant comptabilisés dans le niveau 2 depuis la mise en oeuvre d'un nouveau mode de réservation des capacités satellitaires. Ce sont des charges réaffectées par le Siège, par le service technologie fabrication. Les effets de la renégociation avec Globecast sur le coût des capacités satellitaires entraînent également une économie de 177 000 €.

Le budget de frais de mission est également en baisse de 470 000€.

Les loyers, charges locatives mobilières et immobilières passent de 3 033 à 3 142 K€, prenant en compte, entre autres, les deux BIP de Valenciennes et de Dunkerque.

Sur la ligne **communication, promotion et publicité**, nous avons procédé à un ajustement. Il manquait sur 2013 153 000 € liés aux recettes affectées. C'était une erreur de construction qui est corrigée. Il s'agit des échanges d'espaces publicitaires avec la PQR.

Sur les **services extérieurs impôts et taxes**, nous avons une partie liée à l'ajustement de la taxe organique qui est remontée dans les autres prélèvements. Il s'agit d'une taxe assise sur le chiffre d'affaires.

Sur le personnel extérieur, c'est la reconduction à l'identique du budget 2013.

Les principales évolutions de ce budget 2014 portent donc sur les amortissements, le Wan, les frais de mission et la masse salariale. Pour la direction financière, compte tenu du réalisé 2013, il n'y aura pas d'inquiétude sur l'exécution du budget 2014. Pour le moment, il n'y a pas de nouvelle réduction de budget prévue pour 2014.

Pour la commission
le Président
Marc Chauvelot



RESOLUTION

Désignation de l'expert-comptable pour l'examen des comptes 2013 et le prévisionnel 2014 du pôle Nord-est France Télévisions

En application de l'article L 2325-35 du code du travail, les élus du CE FTV PNE décident de recourir à un cabinet d'expertise comptable pour les assister dans l'examen des comptes annuels du Pôle Nord-est de France télévisions.

Les élus désignent le cabinet Secafi Alpha pour les assister dans l'examen des comptes 2013 et du prévisionnel 2014 du Pôle.

Ils reconduisent ainsi la démarche effectuée en 2012 et 2013 pour l'examen des comptes du Pôle Nord-est.

Strasbourg, le 23 mai 2014.



Compte-rendu commission emploi-formation du 15 mai 2014

Présentation du Bilan social d'établissement 2013

Présent(e)s pour la commission : Xavier Claeys, Thierry Chaufour, Michello Miscia, Didier Walter, Laurence Carpentier.

Présent(e)s pour la direction : Catherine Bayol, Directrice des Ressources Humaines, Eric Guillouard, Responsable des études et du pilotage social.

En Préambule :

Le Bilan social est un document harmonisé au niveau des pôles, sur la base d'un cadre national FTV. Il concerne les personnels du pôle Nord-est y compris la Filière et les fonctions supports (Finance, RH).

Pour l'année 2013, les CSP (Catégories Sociaux Professionnelles) ont été affinées notamment dans la classification des journalistes où l'on distingue Reportage/contenus d'info / Edition et coordination / Encadrement.

Cependant, avec la transposition des journalistes et des PTA courant 2013, certains curseurs n'ont pas pu être renseignés. Donc, il nous est encore difficile d'avoir une étude totalement complète sur 3 ans. En espérant que le redécoupage des régions n'aura pas un impact sur le découpage géographique de France 3 Régions, qui modifierait encore la trame du Bilan social.

Indicateur 1.1 Les effectifs

Indicateurs d'effectif global :

Nombre de salariés Non permanents, et permanents, temps plein ou temps partiel y compris ceux qui sont absents pour maladie, congés etc.

Année	Total	Non permanents	Permanents
2011	1246.9	253.3	993.6
2012	1218.4	211.7	1006.7
2013	1161.1	161.3	999.8

On constate une augmentation de l'effectif moyen annuel permanent de +6.2 ETP entre 2011 et 2013. Par contre, on constate une chute de l'effectif moyen annuel pour les Non permanents de -74 ETP ce qui fait globalement une baisse de 67.8 ETP entre 2011 et 2013.

Indicateur d'effectif permanent :

La commission a demandé à ce que les chiffres concernant les classifications soient repris dans les tableaux (S/O) tout au moins pour les PTA puisque ces classifications existaient en 2011 et 2012.

La direction précise que le bilan social est renseigné au niveau du central et que pour eux il n'est pas possible de renseigner tous les indicateurs suite à la transposition des journalistes et PTA.

L'effectif moyen annuel permanent de +6.2 ETP est dû à une diminution des maîtrises – 16.7 ETP et à une augmentation des cadres + 11.6 ETP et des journalistes + 11.3 ETP.

La direction explique que la baisse des maîtrises et l'augmentation des cadres proviennent de l'évolution normale de l'ancienne grille avec les passages automatiques et les nominations de certains maîtrises aux postes de cadres par l'intermédiaire des COCA.

Indicateurs d'effectif non permanent :

L'effectif moyen annuel non permanent a chuté de – 74 ETP entre 2011 et 2013.

Baisse des :

- Cachetiers (réalisateur, présentateur...)	: - 13.3 ETP
- Intermittents	: - 30 ETP
- PTA droit commun	: - 4.3 ETP
- Journalistes	: - 24.2 ETP
- Pigistes	: - 2.1 ETP

On constate donc une très forte baisse du recours aux intermittents et aux journalistes.

La baisse des non permanents n'est pas compensée par le recrutement de permanents.

1.1.5 Répartition par sexe de l'effectif total en décembre (inscrit) permanent :

Sur un effectif sur le pôle de 1046 permanents, les femmes représentent 39.77% et les hommes 60.26%. En 2012, les hommes représentaient 59% et les femmes 41% de l'effectif. Chez les cadres et cadres supérieurs 41.1% sont des femmes pour 58.9% d'hommes.

Par contre, chez les journalistes, le taux de féminisation reste inférieur comme en 2012, 64% d'hommes contre 36% de femmes.

1.1.6 Répartition par âge de l'effectif total en décembre (inscrit) permanent :

PTA

La commission constate que la majorité des collaborateurs se situe entre 40 et 49 ans chez les hommes comme les femmes.

En 2012, la population féminine était comprise entre 35 et 59 ans.

La tranche des collaborateurs de moins de 30 ans est toujours sous-représentée.

Journaliste

La population féminine journaliste se situe entre 35 et 49 ans, alors que la population masculine se situe entre 40 et 54 ans

La population féminine journaliste est plus jeune que la population globale du pôle NE.

1.1.7 Répartition par ancienneté :

PTA

44.2% des femmes ont entre 11 et 20 ans d'ancienneté
40.8 % des hommes ont entre 11 et 20 ans d'ancienneté

Globalement :

21.7% des salariés PTA ont moins de 11 ans d'ancienneté.
42.22 % ont entre 11 et 20 ans d'ancienneté
23.31 % ont entre 21 et 30 ans d'ancienneté

Journaliste

48.85 % des femmes ont entre 11 et 20 ans d'ancienneté
42.91% des hommes ont entre 11 et 20 ans d'ancienneté

Globalement :

18.40% des salariés journalistes ont moins de 11 ans d'ancienneté
45.05% ont entre 11 et 20 ans d'ancienneté
27.19% ont entre 21 et 30 ans d'ancienneté

Remarque :

17.16 % des hommes ont moins de 11 ans d'ancienneté contre 20.61% des femmes, ce qui pourrait démontrer une inflexion du recrutement en faveur des femmes.

PTA et Journaliste

	2012	2013
Ancienneté de – de 11 ans	23%	18.40%
Ancienneté de 11 à 20 ans	42%	45.05%
Ancienneté de 21 à 30 ans	24%	27.19%

On peut constater que le vieillissement de la population continue de progresser.

1.1.9 Répartition de l'effectif total en décembre (présent) permanent par CSP détaillées

L'effectif permanent (F+H) est composé de 66% de PTA et 34% de journalistes. Ce rapport est constant sur les 3 années.

Classification PTA :

Augmentation des femmes dans la catégorie Cadres supérieurs : 62% d'hommes et 38% de femmes. Alors que sur les années 2011 et 2012, les hommes représentaient 68% et les femmes 32%.

Classification journaliste :

L'écart entre les hommes et les femmes dans la progression de carrière est flagrant chez les journalistes. On peut parler de plafond de verre.

	Reportage/contenu info		Edition et coordination		Encadrement	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013
Hommes	62.41	61.61%	54.55%	66.66%	73.07%	75%
Femmes	37.59%	38.38%	45.45%	33.33%	26.93%	25%

1.2 Travailleurs extérieurs

Dans la catégorie « autre » on retrouve les prestations esthétiques et l'accueil.

Après une forte baisse du nombre d'heures de recours aux prestataires extérieurs en 2012 par rapport à 2011 la tendance s'inverse légèrement en 2013. Toutefois en terme de gardiennage le nombre de salariés a baissé entre 2012 et 2013 alors que le nombre d'heures a augmenté. Les gardiens sont donc moins nombreux mais réalisent plus d'heures : 1201 heures en moyenne en 2012 contre 1448 heures en 2013, cette évolution est expliquée en partie par le fait que dans certaines stations comme à Reims il n'existe plus de chargée d'accueil, uniquement des gardiens.

1.2.2 Nombre de stagiaires

La commission fait de nouveau remarquer que la colonne « non communiqué » pour les niveaux d'études n'a pas lieu d'être. Tous les niveaux d'études doivent être connus par les IRH du pôle et donc retranscrits dans le bilan.

La direction nous informe que ces données sont transmises par la direction FTV et non par les IRH.

Si les données de FTV ne sont pas fiables il sera plus juste pour cette année de demander les informations au IRH.

1.2.3 Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires

A l'instar des non permanents sous contrat FTV le nombre de recours aux intérimaires a chuté de 64 en 2011 à 27.6 en 2013.

La direction nous précise que ces contrats temporaires sont essentiellement des contrats pour le personnel administratif et ouvrier.

En effet, comme il n'y a presque plus de remplacement du personnel administratif, ceci explique cela.

1.3 Les embauches au cours de l'année

Chute des embauches entre 2011 et 2013, de 35 à 9 ETP en 2 ans et de 65 à 22 en nombre de postes.

Les 22 embauches en 2013 correspondent à 9 ETP

La direction nous précise que les ETP sont calculés en fonction de la date d'entrée des nouveaux recrutés. Les ETP n'ont pas la même valeur si les recrutements ont été faits en janvier ou novembre.

1.3.2 Nombre d'embauches en contrat à durée déterminée

Les cachetiers (présentateur, réalisateurs...) en baisse de 40% entre 2011 et 2013

Les pigistes en baisse de 71% entre 2011 et 2013. La direction précise que la fonction pigiste n'était pas adaptée à notre activité en région. Un certain nombre de pigistes a été régularisé en CDD journalistes.

Les intermittents en baisse de 25.8% entre 2011 et 2013

Les PTA de droit commun en augmentation de 21.3% entre 2011 et 2013.

Les journalistes en baisse de 7% entre 2011 et 2013.

Globalement : dans le pôle NE nous avons constaté une diminution de 25.4% du recours au CDD entre 2011 et 2013.

La direction justifie la baisse du recours aux CDD par une meilleure organisation à travers la planification des congés payés entre autres.

1.3.2 bis Nombre d'embauches en contrat à durée déterminée en nombre de jours

Chute également du nombre de jours de recours aux CDD, entre 2011 et 2012 -9 882 jours et - 13212 jours entre 2012 et 2013. Soit - 23 094 jours en deux ans.

Ratio nombre de jours / nombre de contrat :

	2011	2012	2013
Nbre de jours	66248	56366	43154
Nbre de contrat	17363	15494	12954
Moyenne			
Nbre jours/contrat	3.81 j	3.63 j	3.33 j

1.4 Les départs au cours de l'année

On dénombre 38 départs de FTV pôle NE en 2013 : 15 PTA et 23 journalistes.

Entre 2011 et 2013 le nombre de départ a nettement diminué de 92 départs en 2011 on est passé à 38 départs en 2013.

Par contre il y a toujours, en 2013, moins d'embauches que de départs en termes de postes.

Sur les 38 départs on dénombre 4 licenciements (2 PTA et 2 journalistes), 9 départs à la retraite (6 PTA, 3 journalistes), 3 décès (1 PTA et 2 journalistes). Les autres départs peuvent être des mutations dans d'autres implantations de FTV.

1.5. Promotions

Il y a eu 18 promotions (promotion fonctionnelles par le passage à une qualification supérieure, lors d'une revalorisation salariale suite à la transposition ou faisant suite à une reconversion.

Il n'y a pas eu de mesures individuelles en 2013.

Il y a eu 2 promotions PTA hommes en 2013, 12 promotions journalistes hommes et 4 promotions journalistes femmes

Une fois de plus on constate un décalage entre l'évolution de carrière des hommes par rapport aux femmes.

1.7 Les travailleurs handicapés

Nous sommes passés de 54 travailleurs handicapés en 2011 à 62 en 2012 puis à 52 en 2013.

Cette baisse de 10 travailleurs handicapés s'explique pour la direction par le départ de l'entreprise de salariés handicapés ou certains salariés ont cessés d'être reconnus comme travailleurs handicapés.

1.8 Absentéisme

1.8.1 Nombre de journées d'absence

Baisse de l'absentéisme chez les PTA - 27.92% entre 2011 et 2013 mais augmentation de l'absentéisme chez les journalistes + 19.7 % entre 2011 et 2013 et + 13.11% entre 2012 et 2013. On remarque que l'absentéisme augmente uniquement chez les journalistes « reportage/contenus info », au niveau de l'édition/coordination et de l'encadrement on remarque une baisse de l'absentéisme.

Globalement on constate une baisse de l'absentéisme de 15% entre 2011 et 2013.

1.8.1 Nombre de journées d'absence/Nombre de journées théoriques travaillées

Le taux d'absentéisme est élevés dans le pôle NE 11% pour les PTA et 12% pour les journalistes c'est beaucoup plus que la moyenne nationale qui est de 4.53% en 2013.

1.8.2 Nombre de journées d'absence pour maladie

PTA

Baisse du nombre de journées d'absences maladie chez les PTA entre 2011 et 2013 :

Maladie : - 15.95%
Longue maladie : - 37%

Journalistes

Maladie : - 4.3% entre 2011 et 2013
Longue maladie : +17.33%

Remarque :

Entre 2011 et 2013 on constate une baisse du nombre de jours d'absence de 21 % dont -11.53% pour la maladie et de - 28.42% pour la longue maladie.

Par contre entre 2012 et 2013 on note une augmentation d'absence pour maladie de 10.91% et une baisse de longue maladie de 30.08%. A noter la longue maladie est à partir du 91ème jour d'absence.

1.8.3 Répartition de la maladie selon la durée de l'absence

On remarquera que chez les PTA 54% des arrêts sont de moins de 7 jours pour 44.34% chez les journalistes.

Globalement :

50% des arrêts sont de moins de 7 jours et 26 % des arrêts sont compris entre 8 et 21 jours.

1.8.4 Nombre de journée d'absence pour accident du travail et de trajet ou maladie professionnelle.

Nette diminution des arrêts chez les PTA - 38.60 % entre 2011 et 2013 et - 50.53 % entre 2012 et 2013.

Par contre on constate une très forte augmentation chez les journalistes de terrain augmentation de plus de 5 fois et demie du nombre de journées d'absence pour accident de travail entre 2011(216j) et 2013(1171.5j) et 2 fois et demie de plus entre 2012(482j) et 2013(1171.5j).

1.8.5 Nombre de journées d'absence pour maternité

Baisse globale du nombre de journée d'absence pour maternité que ce soit chez les PTA ou chez les journalistes

1.8.5 bis Nombre de journées d'absence pour paternité

Baisse chez les PTA mais une augmentation de congés paternité chez les journalistes.

Indicateur 2 Rémunération et charges accessoires

2.1.1 Masse salariale annuelle totale/effectif mensuel moyen

PTA

	2012	2013
Maîtrises	36189	37141.5
Cadres	46709	47832
Cadres sup	71185	71655

Journalistes

	2012	2013
Reportage/contenus info	50097	51006
Edition/coordination	53093	56350
Encadrement	77135	78270

2.1.3 Grille des rémunérations

3 salariés gagnent moins de 20000 € annuellement. La direction explique que ce sont des collaborateurs en longue maladie ou invalidité dont seulement une partie est payée par FTV.

2.2.2 Montant global des 10 rémunérations les plus élevées

On notera que les femmes gagnent -19.10 % de moins que les hommes.

2.2.2 bis Montant global des 10 rémunérations les plus basses

Il y a plus de femmes que d'hommes dans les rémunérations les plus basses.

2.2.2 ter Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

Il n'y a toujours que 2 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

2.4 Charges accessoires

2.4.2 Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à la disposition de personnel : entreprises de travail temporaire, autres entreprises

Après une hausse sensible du recours aux entreprises extérieures entre 2011 et 2012 nous pouvons constater une baisse du coût du recours au gardiennage entre 2012 et 2013 mais augmentation du coût du recours au personnel de nettoyage. Forte baisse également entre 2012 et 2013 du recours aux chargés d'accueil et standard « autres ».

Il est à noter que le pôle a renégocié le gardiennage avec SAMSIC au 01/07/2013. De plus, la direction précise que la société Sécuritas surfacturait ses services en terme de gardiennage.

2.5. Charge salariale globale

2.5.1 Frais de personnel/valeur ajoutée ou CA

Malgré la baisse des frais de personnel entre 2012 et 2013 de 2%, la baisse du CA de + de 30% fait que le ratio frais de personnel sur CA a augmenté.

Indicateur 3 : Conditions d'hygiène et de sécurité

3.1.1 Nombre d'accidents de travail avec arrêt de travail

Baisse significative des accidents du travail chez les PTA avec arrêt. De 12 nous sommes passés à 7.

Par contre chez les journalistes les arrêts se maintiennent à un niveau élevé : 16 arrêts.

Sur les 7 arrêts PTA, 6 sont consécutifs à des accidents de trajet.

Sur les 16 arrêts chez les journalistes, 2 font suite à des accidents de trajet.

3.1.2. Nombre de jours d'arrêt en journées perdues suite à un accident de travail

On remarque que chez les journalistes si le nombre d'arrêts n'a pas augmenté entre 2012 et 2013 le nombre de jours d'arrêt lui a nettement augmenté surtout chez les hommes.

Le taux de gravité a donc augmenté chez les hommes mais a baissé chez les femmes.

3.1.2 bis Taux de gravité

Le taux de gravité < 1 ou > 2 est significatif. Plus le taux est grand plus l'arrêt est long.

Indicateur 4 : Autres conditions de travail

4.1.3 Nombre de salariés permanents (indicateur 111 bis) bénéficiant d'un système d'horaires individualisés

Horaires variables concernent les PTA comme les techniciens par contre les horaires constants concernent essentiellement les administratifs.

4.1.4 bis Type de temps partiels

Le code du travail interdit de compléter un temps partiel par un CDD. Cependant, on constate une augmentation de temps partiel pour convenance personnelle.

4.6 Médecine du travail

La commission souligne que nous n'avons pas eu de synthèse des rapports de la médecine du travail pour 2012 et 2013 suite au départ du Docteur Diaz, médecin coordonateur de FTV. La dernière synthèse pour le pôle NE des bilans annuels date de 2011 qui a été présentée au CE de décembre 2012.

Indicateur 5 : Formation

Nous n'aborderons pas le point formation dans le bilan social, ce point ayant déjà été traité avec le bilan de la formation 2013.

Indicateur 6 : Relations professionnelles

6.3 Procédures

6.3.2 Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause

En ce qui concerne le nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année où l'entreprise est en cause, la direction nous informe qu'il est difficile d'être exhaustif car certaines procédures sont faites dans le pôle alors que d'autres le sont au niveau de Paris. Ces chiffres seront disponibles dans le bilan social de l'année N+1.



Avis des élus du CE FTV pôle NE sur le Bilan social 2013

Une nouvelle fois, le bilan social est incomplet et entrave le travail des élus. Les catégories socio professionnelles ont été modifiées par l'accord du 28 mai 2013, certains indicateurs ne sont, donc, pas renseignés pour 2011 et 2012.

Le bilan social confirme que des économies drastiques ont été faites, prioritairement sur le dos des non permanents – 74 ETP entre 2011 et 2013.

Baisse du taux de féminisation en 2013, 39.77% de femmes et 60.26% d'hommes alors qu'en 2012 le pôle comptait 41.1% de femmes et 58.9% d'hommes. On notera seulement 25% de femmes dans l'encadrement journaliste.

Le vieillissement de la population continue de progresser.

Chute des embauches entre 2011 et 2013 de 65 à 22 postes.

Evolution des promotions très défavorable pour les femmes 4 promotions en 2013 alors que 14 hommes ont été promus l'année dernière.

Le nombre de travailleurs handicapés employés dans le pôle a nettement diminué – 10 postes entre 2012 et 2013

Augmentation de l'absentéisme chez les journalistes.

Augmentation globale des arrêts maladie entre 2012 et 2013 + 10.91%

Très forte augmentation de jour d'absence pour accident de travail chez les journalistes entre 2011 et 2013.

Grande disparité au niveau des salaires entre les hommes et les femmes : plus de femmes que d'hommes dans les rémunérations les plus basses et les femmes gagnent -19.1% de moins que les hommes dans les 10 rémunérations les plus hautes.

Absence de synthèse des rapports de la médecine du travail pour 2012 et 2013.

Pour toutes ces raisons, les élus du CE FTV pôle Nord-est émettent un avis négatif sur le bilan social 2013.

Strasbourg, le 23 mai 2014

Avis adopté à 13 voix.



**Compte-rendu
Commission Filière Production
CE FTV Pôle Nord Est
14 mars 2014, Lille-Lambersart**

Pour la commission : Laurence Carpentier, Marc Chauvelot, Richard Madragore, Cyril Pinato, Laurent Rigaut

Pour la direction : Anne-Emmanuelle Arrossamena, Michaël Friederich, Arnaud Segur.

Ordre du jour :

- 1- Emploi, bilan 2013 et prévisions 2014
- 2- Activités, bilan 2013 et prévisions 2014
- 3- Formation, bilan 2013 et orientation du plan de formation 2014
- 4- Investissement et budget
- 5- Document unique et APS filière
- 6- Questions diverses

1- Bilan de l'emploi 2013 et prévisions 2014

Petit rappel, 1 ETP permanent équivaut à 188 jours de travail et un ETP intermittent équivaut lui à 264 jours (22 jours par mois sur 12 mois).

Pour l'année 2013, France Télévisions avait fixé un objectif de 590 ETP pour la filière production, le réel est de 591 ETP avec 370,8 ETP permanents et 220,6 ETP intermittents ; pour 2014 l'objectif est inchangé, on reste sur 590 ETP, pour mémoire, il était de 605 en 2012.

L'effectif des permanents présents au 31/12/2013 est de 118 sur le pôle Nord-est.

Lille :

- 4 entrées depuis la dernière commission :
 - 1 Assistante de site
 - 1 Coordinateur Maintenance et Logistique
 - 1 OPS
 - 1 OPS mixeur

- 9 postes libérés :

- 5 postes vacants :
 - 1 Accessoiriste
 - 1 Chargé de production
 - 1 Maquillage
 - 1 Chef monteur
 - 1 OPV
- 4 en consultations :
 - 1 Electro qui sera au COCA du 30 avril
 - 1 Machiniste, courant mai, le temps de faire les entretiens
 - 1 Régisseur (profile fiction) qui sera au COCA du 30 avril
 - 1 Technicien Vidéo Car qui sera remis en consultation, la direction nous dit ne pas avoir reçu de candidature qui convienne.

9 746 jours de recours à l'intermittence à Lille, 1180 jours de Chef Monteur alors qu'un poste est vacant, la direction nous dit que le chiffre est faussé car l'emploi d'un Assistant Monteur sur les fictions est comptabilisé avec les Chefs Monteurs et nous informe que ce poste est gelé. 1294 jours d'Aide Plateau, 1026 jours de Machiniste (le poste sera bientôt comblé), 1010 jours d'OPS (le poste vient d'être comblé) et 1060 jours d'OPV.

A Strasbourg :

- 2 entrées depuis la dernière commission :
 - 1 OPV
 - 1 Technicien Vidéo Car

2079 jours de recours à l'intermittence, tous les postes libérés ont été comblés depuis la dernière commission. 402 jours de Machiniste, le besoin est récurrent depuis plusieurs années, seulement 2 machinistes en fonctions sur le car, on connaît l'historique de la perte des postes qui n'avait pas été comblée dans cette fonction. La création d'un poste étant très difficile, il faut recourir au redéploiement.

La commission demande à la direction de se pencher sérieusement sur la question, le sujet avait déjà été abordé lors de la dernière commission.

A Nancy

- 1 départ depuis la dernière commission :
 - 1 OPS Mixeur (mutation interne à Lille)
- 2 postes libérés :
 - Technicien Vidéo Post-Production
 - 1 OPS Mixeur

988 jours de recours à l'intermittence, 265 jours de Technicien vidéo, nous faisons remarquer que ce chiffre est sous la réalité avec la suractivité qui repose sur le Responsable de la Post-Production. La commission demande pourquoi ce poste qui a été créé par redéploiement sur site du poste d'OPV n'est toujours pas mis en consultation malgré les promesses de la direction lors de la modification de structure et l'avis positif proposé par la commission et voté par le CE.

La direction nous informe travailler sur la structure à Nancy. Elle souhaiterait que tous les Responsables de Pôle (équipes légères & Post-production, Vidéo Mobile, Fictions et Vidéographie) soient basés à Paris. Pour ce faire un avenant au contrat du Responsable du Pôle Vidéographie doit être fait et la direction travaille sur des modifications de structure pour fusionner la vidéographie avec la post-production et créer un Bureau d'Ordre qui aura pour tâche de faire le lien entre tous les moyens du site et le montage. La réflexion est en cours, pas d'échéancier pour le moment.

Il y a toujours une monteuse en absence autorisée, une procédure de licenciement pour inaptitude est en cours de traitement, le dossier est en validation par le service juridique.

Plus généralement, dans le tableau K, quelques petites erreurs de saisie sur l'intitulé « Régisseur d'extérieur », c'est un emploi relevant de la déco et non de régisseur en vidéo mobile.

La direction nous informe que le poste d'OPS de Nancy, devenu vacant suite à une mutation à Lille, ne devrait pas être comblé.

Lors des échanges sur les postes libérés, la direction nous informe demander aux candidats extérieurs de signer une acceptation du niveau de salaire et ce, avant le passage en COCA. La commission s'interroge sur la légalité de cette pratique et de ce document, mais surtout trouve honteux ce chantage à l'emploi, « si tu n'acceptes pas le salaire proposé par la direction, tu ne fais plus partie de la Short-List, plus de négociation possible ». La direction nous répond ne pas être la seule à appliquer cette procédure et trouve cela plus logique que d'attendre le passage au COCA et de devoir tout recommencer si aucun accord salarial n'est trouvé.

La direction nous informe du début des travaux d'un plan d'intégration au second trimestre 2014 et elle aimerait une structure identique sur les sites ayant les mêmes activités (exemple : pourquoi 5 monteurs à Marseille et 7 à Lyon), les postes libérés de la filière devraient servir à cela après redéploiement de certains d'entre eux.

2- Activités, Plan de Charges 2013 et prévisions 2014

De petits changements sur la nature des activités demandées par le réseau. Moins d'équipes légères comme on le remarque depuis 2012, plus de correction colorimétrique et un recours à des moyens différents comme la Régie Fly. « On doit s'adapter et adapter nos outils en fonction de l'activité demandée » nous dit la direction. La commission remarque juste que le recours à la Régie Fly impacte directement l'activité des cars, le matériel de la Régie Fly est composé essentiellement de matériels pris dans les cars en fonction de la demande.

Déjà en 2012 et en 2013, les équipes légères souffraient d'une faible activité, cela étant surtout dû au faible niveau de production régionale, surtout dans notre pôle ; le premier client des équipes légères est bien constitué des antennes régionales.

Plan de Charge :

- **Vidéo mobile** : 849,5 jours en 2013 soit 126 jours à Lille (117 national, 5,5 régional et 3,5 commercial) et 113 jours à Strasbourg (104 national et 9 régional) et 61 jours de Régie Fly pour Nancy.

- **Equipes légères** : 2008 jours en 2013 soit 169,5 jours à Lille (85 national et 84,5 régional), 152 à Nancy (46,5 national et 105,5 régional) et 217,5 jours à Strasbourg

- **Post-Production Son** : 2842 jours en 2013 soit 623,5 pour Lille (354,7 pour le national et 268,8 pour le régional), 116 pour Nancy (11 national et 105 régional) et 215,5 à Strasbourg (24,5 pour national et 191 pour le régional)

- **Post-production vidéo** : 8712 jours en 2013 soit 1329,4 à Lille (641,5 national et 687,9 régional), 410,5 à Nancy (7 national et 397,5 régional) et 814 à Strasbourg (161 national et 653 régional)

- **Vidéographie** : 2013 un total de 1768 jours

- **Fiction** : 699 jours en 2013 soit 175 jours à Lille,

Petit retard sur lancement des fictions cette année avec environ 10% de budget en moins par fiction. Toujours 8 fictions par site, sur les 32 fictions 70% sont pour France 3 et 30% pour France 2.

Les équipes légères se plaignent d'être les intermittents de la filière, surtout à Nancy, avec des conditions de tournage dégradées (exemple PCPL en 4 jours voyage bien souvent compris). Les réalisateurs sont soumis à un véritable diktat anti-heures supplémentaires, cela implique des tentatives de modifications de planning la veille pour le lendemain matin, des producteurs qui mettent une pression sur le temps de préparation des tournages, tant pis pour la qualité et les impératifs techniques, la priorité est faite aux minutes utiles de tournage.

A Nancy, un début d'année inquiétant avec 200 jours de post-production de janvier à août 2013, puis une activité trop débordante de septembre à décembre, cela a permis d'avoir des résultats annuels corrects, dans des conditions de travail inacceptables.

Les équipes légères sont composées de collaborateurs et de matériels des différents sites de la filière, cette généralisation montre quelques difficultés sur le terrain, la mise en place d'un planning prévisionnel consultable depuis l'extérieur, de feuilles de services claires et précises, avec la liste du matériel à emporter doit être généralisée sur tous les sites ; la direction s'y engage.

3- Formation : Bilan du plan de formation 2013 et orientation du plan formation 2014

La commission s'étonne toujours que l'avis du plan de formation de la filière soit donné par le CE du Siège, sans même consulter les CE des pôles qui sont les premiers concernés ! Une simple information leur est faite alors que les élus de la filière sont en région... Pas de déclinaison du plan au niveau pôle, ni au niveau des sites, nous demandons à avoir l'avis du plan de formation 2013 de la filière donné par le CE Siège. La direction nous dit avoir un raisonnement global de la filière et non site par site, quand il s'agit de formation.

Quoi qu'il en soit le CE Siège a rendu un avis négatif sur le projet de plan de formation 2014 et adopte le compte-rendu de la commission emploi/formation du Siège pour avis (cf. Compte-rendu ci-dessous)



Compte rendu Commission Emploi/Formation CE Siège du 18/09/2013

Objet : Présentation des orientations de la formation pour 2014 à FTV périmètre Siège

Participants : Pierre ARROUA, Thierry BAUCLIN, Sylvie CAMACHO, Odile COGNET DECHEN, Moira DINEEN, Jean Luc ELISEE, Marie-Laurence GRESSIER, Philippe GOLDMANN.

Pour la Direction : Yannick MONSNEREAU, Yannick MINSO, David BLANCHARD.

Premier constat des membres de la commission, les orientations du plan de formation sont toujours en décalage par rapport aux orientations de l'entreprise.

Pour mémoire, les élus s'étaient abstenus sur les orientations de la formation 2013 du fait des incertitudes liées au nouveau COM et aux ajustements budgétaires.

Le contexte d'élaboration du plan est encore pire pour l'année à venir. En effet dans le document relatif aux orientations de formation Siège pour 2014, la direction fait référence à un plan de départs volontaires et une situation économique à prendre en compte, le document précise aussi que beaucoup d'éléments restent à consolider.....

Comment la Direction peut-elle s'appuyer sur un plan de départs qui n'a pas été annoncé officiellement aux élus. Personne ne connaît le dispositif de suppressions d'emplois ni le nombre prévu. Une première annonce d'environ 600 suppressions de poste, voire plus pour permettre d'embaucher des CDD historiques a été faite par Monsieur Patrice PAPET au CCE du mois d'avril, information reprise par le PDG lors de la présentation des programmes à la presse. Puis au détour d'une réunion sur la GPEC, Patrice PAPET explique que les journalistes auront mal compris et qu'en fait il ne s'agirait que de supprimer environ 350 emplois.

Vous comprendrez l'inquiétude et la colère de la commission emploi/formation en découvrant le document des orientations 2014, où tout est axé sur les défis structurels, économiques, les départs volontaires, **la mise en place d'une rédaction unique de l'information pour toutes les éditions et tous les supports**, une évolution des pratiques professionnelles et notamment le développement de la poly compétence.

Comment la Direction peut-elle définir des orientations sur des éléments qui n'ont même pas été annoncés aux représentants des salariés, ou pour ce qui est des compétences complémentaires et poly compétence n'ont même pas été négociées ?

Plus grave encore, la Direction annonçait directement aux personnels concernés la suppression à venir de l'AITV, du service sous-titrage info de la rédaction de France2, ainsi que certains postes dans des secteurs où les emplois seraient fragilisés....

La formation professionnelle est un outil qui doit permettre de faire face aux transformations de l'entreprise, à condition que ces transformations soient anticipées. Or aujourd'hui le constat est que rien n'est maîtrisé, ni sur l'emploi, ni sur les évolutions nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

Comment les représentants des salariés pourraient-ils se prononcer sur des orientations de formation, quand les objectifs de l'entreprise sont inconnus ?

Pas de ligne éditoriale, pas de projet de développement de programmes, dans toutes les lignes du document figurent les expressions suivantes :

- contexte de récession budgétaire
- problématiques budgétaires et contraintes de l'entreprise
- défis concurrentiels, structurels et économiques à relever.

Pire encore, la Direction semble rendre les salariés responsables du retard en matière d'adaptation aux nouvelles technologies. Des petites phrases en gras dans le document sont éloquentes :

« **Le déficit de culture numérique impacte tous les métiers** »

N'était-ce pas le rôle de la formation professionnelle de former et d'informer les salariés au fil du temps ?

Bien sûr, la Direction se targue d'avoir mis de gros moyens sur la formation professionnelle (augmentation du budget siège en 2012 + 19 %) en réalité + 11 % après repli budgétaire.

Mais en fait, ces moyens étaient absolument indispensables pour faire face à la formation sur toutes les applications nombreuses et variées liées à la mise en place de l'entreprise commune, qui comme chacun le sait, n'a pas été anticipée. Doit-on en rendre les salariés responsables ? **Qui dirige cette entreprise ?**

La Direction met également en avant des projets ambitieux comme le cursus formation des chargés de production, qui a coûté très cher !

Se souvient-on que les représentants des salariés avaient alerté à maintes reprises la Direction pour mettre en place des concours et formations de chargés de production **sur plusieurs années** au vu de la pyramide des âges de cette profession ?

Contrainte par la loi, l'entreprise essaie aujourd'hui de rattraper ses erreurs : mise en place de la GPEC, traçabilité de la formation, meilleure utilisation du budget de formation. Qui serait contre ces principes ?

Sauf qu'encore une fois, la transparence n'est pas au rendez-vous, quitte à reproduire des erreurs que l'entreprise et ses salariés paieront.

A quel moment, la cartographie des métiers établie par la Direction a-t-elle été communiquée aux représentants des salariés ?

A quel moment, les métiers sensibles, fragilisés, etc... ont-ils été abordés avec les représentants des salariés ? Mais surtout quels outils, comme la formation professionnelle, la direction met-elle en place ?

Rien, absolument rien pour nous rassurer dans les orientations de formations 2014 !

Le budget était de 102 000 en 2013, 152 000 en 2012 soit une baisse de près d'un tiers et sera de 90 000 € pour cette année. Les priorités sont principalement liées à la technique et l'informatique, pour une somme de 51 950 € en 2014, soit 121 stagiaires. Elle était de 73130 €, soit 139 stagiaires en 2013 ; deuxième priorité : tout ce qui touche à la prévention (hygiène et sécurité, habilitation électrique, travail en

hauteur, incendie etc...) 22340 €, soit 114 stagiaires, elle était de 23710 €, soit 217 stagiaires en 2013. Les parents pauvres restent les fonctions supports avec 9900 € soit 24 stagiaires. Les actions liées au développement de compétences transverses sont les formations liées au management, bureautiques, formateur, tutorat... Ces formations concernent 3 personnes mais avec un coût de 5 000€.

Vue la baisse du budget de formation, la direction favorise une nouvelle façon de former ses salariés, elle met en place sur les sites de la filière le recours à un référent que l'on forme et c'est lui qui sans moyen, ni informatique, ni horaire, doit transmettre son savoir aux autres, c'est-à-dire dans les couloirs entre deux portes, pas évident que ce système permette un épanouissement personnel et donne des résultats.

Des formations SIPLAN ont été mises en place alors que le logiciel n'est pas encore au point, pas vraiment d'intérêt, mais la direction nous dit que c'est une formation France Télévisions et non filière, on n'a pas la main là-dessus.

4- Investissement et budget (Bilan 2013 et prévisions 2014)

L'investissement a subi une baisse de 50% depuis 2012, cela ne devrait pas nous porter préjudice, les investissements les plus lourds ont été faits, renouvellement des cars de Toulouse et Strasbourg. En 2014, le changement de la console de Marseille va être fait, l'ancienne console sera envoyée à Lille pour le maintien en bon état de leur console jusqu'à son remplacement, même manière de procéder qu'à Toulouse.

Le camion de Rennes sera changé cette année, cela ne remet pas le renouvellement des camions à l'ordre du jour, seul l'indispensable sera renouvelé, il faudra étudier la piste de la location longue durée. Sur budget 2014, le projet I-Transfert va être développé pour se raccorder au réseau FTV, l'achat de PC Tours Car avec carte LSI sera fait pour le semestre prochain, une cellule de Correction colorimétrique avec DA VINCI va être développée sur les sites, si et seulement si un collaborateur permanent pourra l'exploiter. Le renouvellement de tout le parc lumières fictions approche à sa fin, elles auront toutes été changées d'ici l'année prochaine.

Le renouvellement des plus vieux serveurs de post-production est prévu pour 2015.

Même si on n'a pas de chiffres précis, le budget de fonctionnement de la filière est en baisse d'environ 10%.

Nous devrions finir l'exercice 2013 en déficit de l'ordre du million d'euros.

5- Point sur le Documents Unique et APS Filière

Un point global va être fait le 19 mars, une réunion est prévue au siège.

Vincent Boussac est l'interlocuteur APS filière (opération), la DSQVT (Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail) finalise les documents uniques pour la filière, tous les documents liés à l'activité Vidéo Mobile, équipes légères, fiction le seront la semaine prochaine, restera à faire les documents uniques de post-production et de la fabrication siège.

6- Questions diverses

- Explication et mise en œuvre des vacances uniques (P113).

La planification d'une vacation unique se fait de la manière suivante, 1 vacation unique de 5 heures minimum, 1 fois par semaine ; toute vacation unique supplémentaire ou vacation unique dans une semaine de 6 jours ne peut être planifiée sans l'accord préalable du collaborateur.

- Explication et mise en œuvre du repos sur place (P111).

Les jours de repos pris sur place en cours de mission qui seraient imposés aux salariés ouvrent droit à une compensation en jours de récupérations.

- de la durée importante de la mission (plus d'une semaine) et de l'impossibilité pour le salarié eu égard à l'éloignement géographique, de bénéficier d'un jour de repos hebdomadaire en dehors de son lieu de mission.

Exemple : travail de plus de 7 jours impossible, ce qui impose un repos hebdomadaire pris sur place (ex jeux olympique)

- pour assurer le respect des règles en matière d'amplitude et de durée effective journalières de travail et/ou de durée effective hebdomadaire de travail.

- de l'enchaînement de missions se déroulant sur des lieux géographiques proches, rendu nécessaire par l'éloignement géographique important du site de référence des salariés concernés.

- de convenances personnelles en cas d'enchaînement de missions mais à condition que cela ne génère pas un surcout pour l'entreprise.

Sur demande du collaborateur

- Explication des temps de transports et trajets

Le temps de trajet est le temps de déplacement des salariés pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel ou occasionnel de travail, et en revenir.

Le temps de transport concerne tout temps de déplacement effectué par le salarié au cours de sa journée de travail entre l'entreprise et un autre lieu d'exécution du travail.

Pour plus d'informations sur le sujet, voir page 82 & 83 de l'Accord Collectif d'Entreprise.

- Application des montants de la "nouvelle" prime de sortie, rétroactive au 1^{er} Janvier 2014 (Prime sortie, Zone 1 et Zone 2).

Pour les collaborateurs dont la prime de disponibilité à 152 euros est intégralement

intégrée aux salaires (si 70 sorties sur l'année N-1), une prime nommée « Zone 1 » et une « Zone 2 » sera mise en application au 1^{er} janvier 2014 rétroactivement. Les primes « de transports et de sorties » restent d'actualités pour les collaborateurs qui n'auraient pas justifiés de 70 sorties sur l'année N-1 et les primes « Zone 1 » et « Zone 2 » ne se cumulent pas.

- En formation, pas d'heures supplémentaires possibles, pas de départ la veille ou de retour le lendemain. Question, comment planifier une formation de deux jours à Paris, avec des temps de transports qui seraient générateurs d'heures supplémentaires ?

Un départ la veille ou un retour le lendemain est possible lorsqu'il est justifié.

- Problèmes des « Tours Car » en vidéo mobile et post-production.

La mise en place est effectuée par la CPT, Coordination des Moyens Techniques et Informatiques au siège. Il y a eu quelques petits bugs de départ, mais tout va s'arranger avec le temps, tout se règle au fur-et-à-mesure des problèmes rencontrés.

- Mise à jour Adobe sur les sites de la filière.

Les mises à jour via le Cloud d'Adobe ne sont pas possibles à France Télévisions, nous sommes donc limités à la version CS6. Suite au recensement fait sur les sites de la filière, des mises à jour CS6 vont être disponibles.

- Les frais de missions des commissions de la filière sont-ils toujours sur le budget de fonctionnement du site ?

Oui.

La commission trouve anormal que les frais de missions et de déplacements liés à la commission filière, soient imputés sur le budget de fonctionnement du centre, dont dépend le collaborateur et pas comme les autres commissions, sur le budget du pôle.

La direction accepte le principe de rencontrer régulièrement une délégation dépendant de la commission du CCE, pour apporter des éclaircissements sur la mise en place de l'Accord Collectif d'Entreprise et veiller à son application d'une manière uniforme sur tous les sites de la filière production.

Pour la commission
Le président
Cyril Pinato



MOTION SUR LE COCA FILIERE

La direction de la filière avait annoncée officiellement en commission filière du 14 mars 2014, le comblement de 2 postes vacants du site de Lambersart lors du COCA du 30 avril. A la surprise générale, nous avons appris courant mai que les postes n'avaient pas été présentés, contrairement à ce qui avait été annoncé à la commission.

Ni les personnels du site, ni les membres de la commission, ni même les salariés candidats au poste n'ont été informés de ce report. Cette attitude de la direction de la filière est totalement irrespectueuse.

Les raisons invoquées sont incompréhensibles, voire inacceptables. L'une d'elles fait mention de « réserves » concernant des nouvelles propositions à faire aux candidats. L'autre fait état de la situation familiale du RRH de la filière. Faut-il que l'activité de l'entreprise soit ralentie chaque fois qu'un heureux événement se produit dans la famille d'un des encadrants de la société?

Ce n'est pas la première fois qu'une annonce faite en commission n'est pas suivie d'effet. On se souvient de la modification de structure à Nancy (la transformation d'un poste d'OPV en poste de technicien vidéo de post-production), qui n'a toujours pas fait l'objet d'un passage en COCA.

Là encore, la direction n'a pas tenu informés les personnels du site ni les membres de la commission.

La commission exige qu'à l'avenir, les informations données à la commission soient sincères et complètes. Si une circonstance exceptionnelle ne permet pas à la direction de la filière de tenir ses engagements, elle doit s'engager à en informer la commission et les personnels concernés.

Strasbourg, le 23 mai 2014

11 voix pour, 1 abstention