



LES ÉCHOS DU CE

JUIN 2014

Présents pour la CGT : Alexandra BOULAY-DUPE (Nantes), Karine CEVAER (Rennes), Catherine GAUBERTI (Caen), Jean-Hervé GUILCHER (Brest), Hervé GUILLERMIC (Vanves), Jean-Noël ESPIE (Vanves), Myriam LIBERT (Rouen), Fernando MALVERDE (Vanves), Sylvain TOCCO (Rouen), Bruno SANSANO (Rennes).
Représentante syndicale : Fabienne LABIGNE (Nantes).

✓ LA DIRECTION TENTE DE SAUVER I-MEDIA

Il y a quelques jours, un responsable du projet I-Média qu'on interrogeait sur l'éventuel abandon du déploiement du système nous répondait : « C'est ce qu'il pourrait nous arriver de mieux ».

On apprend finalement que **François Guilbeau vient de décider de poursuivre le déploiement du serveur, mais dans une version simplifiée**, qui sera reprise de fond en comble, à partir de l'intermédiation inventée à Lyon. Et c'est d'ailleurs désormais dans la station rhodanienne que va se poursuivre le déploiement, après Rennes. Reims, autre site pilote moins avancé que Rennes va donc en rester là dans l'immédiat et on ne parle plus de Nantes. Objectif désormais annoncé : que **toutes les régions de France 3 soient équipées à la mi-2017**.

En attendant, dans l'immédiat, Rennes conserve sa version...

✓ CHERCHE RAPPORT BRUCY DESESPEREMENT

On nous annonçait le fruit des cogitations de la mission Brucy pour le lundi 16 juin, mais personne n'a rien vu venir... Selon la direction, **on parlerait désormais du 1^{er} juillet**.

D'après le rapport intermédiaire de la mission, toujours selon la direction, la mission n'aurait choisi ni le « tout info » en région, ni l'inversion du modèle, mais plutôt un accroissement du nombre de créneaux régionaux et la possibilité de quelques expérimentations type ViaStella. Attendons de voir, si le rapport sort un jour...

✓ FINANCEMENTS PUBLICS : ENCORE DES ECONOMIES A VENIR

La direction du pôle nous apprend que **la dotation budgétaire notifiée par le ministère de la Communication pour l'audiovisuel public va encore être amputée de 9 millions d'euros**. On ne sait pas si France Télévisions supportera seule cette nouvelle restriction, après avoir déjà vu la dotation publique 2014 amputée de 2,5 millions par rapport à l'avenant au COM pourtant signé l'an dernier. Il y a tout lieu de craindre une nouvelle vague d'économies dans l'entreprise, après les importants efforts imposés l'an dernier aux régions, qui ont vu le pôle Nord-Ouest perdre 32 ETP, essentiellement par l'éviction des non permanents (voir à ce sujet le compte-rendu de la commission économique du CE, qui s'est réunie le 4 juin dernier).

Sur les **perspectives de financement via la publicité sur des décrochages en région après 20h** (les seuls autorisés), le directeur financier du pôle affirme que le dossier est étudié au Siège, mais là où l'expert du CCE, SECAFI, avait évalué cette source de financement à 26 M d'euros, la direction, elle, dit ne pas espérer en tirer plus de 15 M en année pleine, s'il y avait des décrochages.

Sur **le coût du PDV, qui a été évalué à 40 M d'euros** pour France Télévisions, le directeur financier l'estime à 3 M d'euros en 2014 pour le pôle Nord-Ouest et précise que la masse salariale correspondante n'a pour l'instant pas été attribuée au pôle.

✓ GRILLE DE RENTREE

La stratégie éditoriale du pôle Nord-Est fait des petits : **des matinales – 10h20/10h50 en semaine sauf le mercredi – arrivent à partir de la rentrée**. Il s'agit de faire écho au futur rapport Bruicy qui demandera aux régions de produire plus d'heures (à moyens constants, on s'en doute). Revirement éditorial pour notre pôle qui ne faisait que des rediffusions le matin, préférant affecter les moyens sur les autres fenêtres de diffusion, mieux exposées. Même produites à minima, ces matinales auront forcément un coût qu'il faudra prélever ailleurs.

Première antenne à ouvrir le bal, **la Bretagne mettrait à l'antenne à partir de la fin-septembre « Bretagne matin »**. Encore peu de précisions – le projet est trop peu abouti – sur ce talk-show quotidien de 26 minutes dont le contenu sera basé sur l'info-service, l'emploi et l'annonce des actus du midi et des programmes. Devraient suivre « Normandie matin » (diffusée sur les deux Normandies, tournée sur le petit plateau de Caen) et « Pays de la Loire matin », qui seront mises à l'antenne, idéalement à la rentrée de la Toussaint, à défaut en janvier 2015. Pas de projet pour l'instant sur Orléans, tant que la nouvelle régie n'est pas opérationnelle.

Autres changements, sur l'antenne d'Ile-de-France, où les émissions « Label Histoire » et « Paris le club » s'arrêtent : un premier magazine exclusivement francilien devrait voir le jour le samedi après-midi. Titre provisoire « **les sentiers de Paris** » ou

« Paname », sur la découverte des activités et arts de vivre parisiens. L'émission pourrait être présentée par l'actuel présentateur du Midi pile, Yvan Hallouin. Cette émission hebdomadaire sera tournée et montée par les équipes de Vanves.

Seconde émission, « **Histoire de se balader** », émission de découverte patrimoine, sera commune à l'Île de France et à la Normandie (Haute et Basse). Un pilote vient d'être tourné. L'émission sera diffusée le dimanche matin sur les trois antennes. Elle sera tournée par les équipes de Caen, Rouen et Vanves, et montée à Vanves, mieux équipée techniquement. Le process n'est pas encore fixé, mais l'émission serait tournée à deux caméras avec deux OPV.

Les deux émissions sont coproduites, le producteur privé apportant la « partie artistique », autrement dit le réalisateur et un présentateur pour « Histoire de se balader ».

Tous ces projets se feront à moyens constants, donc par redéploiement de moyens, même si la direction assure que les mensuelles « Enquête de région » sont maintenues telles quelles, y compris en Normandie.

Littoral et Vues sur Loire sont reconduits, ainsi que la Voix est libre.

✓ **ANTENNE**

Le directeur du pôle par intérim est tout extatique quand il parle des opérations autour du **D-Day, grande réussite** selon lui pour la télévision régionale. Aux élus qui déplorent le déficit d'information et d'anticipation qu'ont subi les équipes normandes (A Rouen la veille du 6 juin, aucun des adjoints de la rédaction ne savait qu'une émission spéciale était prévue le lendemain ; à Caen trop de risques ont été pris, les salariés réclament, en vain, des débriefing et prédisent des plantages si on continue ainsi), **M. Le Guennec fustige la « culture du malheur »** des organisations syndicales et affirme, sans rire, qu'il n'a rencontré à Caen que des gens heureux (sic !). Arrêtons les substances...

✓ **LES PROGRAMMES COURTS EN DESHERENCE**

Depuis plusieurs mois, **le service des programmes courts (météo, bandes annonces et agendas culturels) subit une grande désorganisation liée au défaut de remplacement de salariés absents**. De ce fait, plusieurs agendas et météo n'ont pas été fabriqués ces derniers mois. Et la situation risque de ne pas s'améliorer à la rentrée avec le départ en reconversion d'une des salariées rennaises.

La direction affirme qu'elle va former l'intermittente collaborant actuellement au service, afin qu'elle soit en mesure d'intervenir aussi bien sur la météo que sur les bandes annonces et agendas culturels. Cette formation permettra de pallier le départ de la salariée en reconversion, mais ce ne sera pas suffisant. Il faudra nécessairement former

quelqu'un d'autre. La direction répond que les équipes rouennaises du service seront mises à contribution sur l'activité bandes annonces.

✓ UN NOUVEAU BIP A MONTARGIS

La direction défend l'ouverture d'un nouveau BIP à Montargis, au Nord-Est du Loiret.

Ce bureau qui devrait ouvrir en octobre juste derrière la mairie de la ville disposera de locaux suffisamment grands pour pouvoir y enregistrer des émissions comme La Voix est libre.

Actuellement des démarches sont en cours pour faire financer les équipements techniques (fibre, baies techniques, etc.) par les collectivités locales. La communauté d'agglomération s'est déclarée partante, dès lors que le Conseil régional et le Conseil général mettent eux aussi la main à la poche.

Côté équipe, ce sera **un redéploiement de Chartres** où deux postes sont vacants ou en passe de l'être. Les deux postes de Montargis seront mis en consultation début juillet.

La direction n'exclut pas d'ouvrir d'autres bureaux (toujours par redéploiement) dans l'avenir, ainsi que de renforcer certains BIP, comme celui d'Angers par exemple.

Elle devrait commencer par faire en sorte que les bureaux existants – comme celui de Bobigny (Seine-Saint-Denis) récemment – ne restent pas fermés pendant trois semaines, faute de remplacement des équipes.

✓ COMITES DES SALAIRES : LA GRANDE MASCARADE

On le savait, **la direction est passée maître dans un « dialogue social » à sa sauce**, c'est à dire tout sauf du dialogue social...

Nouvelle illustration avec les comités de salaires (ex-G&T) qui se sont tenus dans les différentes antennes du Pôle : quasiment partout, les représentants du personnel ont levé la séance. Et pour cause : une communication aux salariés tardive, obscure et avec un délai de réponse trop court ; des documents fournis aux élus incomplets voire faux ; aucune communication sur l'enveloppe et le nombre de mesures, bref une provocation qui donne une idée de la valeur de la signature de M. Papet sur l'accord collectif.

Questionnée, la direction du Pôle botte en touche. On leur fait confiance, ça se passe sûrement mieux pour les primes d'objectifs des cadres... En tout cas, personne n'est venu s'en plaindre...

Quant aux harmonisations, il a fallu se battre plusieurs mois pour obtenir communication des seuils de 95% et 90% des salaires médians, seuils en dessous

desquels les salariés doivent bénéficier de l'harmonisation. Aujourd'hui on attend toujours de connaître les modalités de calcul...

✓ **MONKIOSQUE : GESTION DES TEMPS ET DES ABSENCES**

A leur demande, les élus se sont fait présenter l'interface MonKiosque qui permettra à partir du 26 juin (en fait le 30 juin, car avant il ne sera pas possible de déclarer des heures sup) de **déposer en ligne sur l'intranet les demandes de congés et de faire les déclaratifs d'heures effectuées** sur la semaine précédente.

Comme toujours, la direction présente ça comme un progrès qui va permettre une gestion plus « fluide » des congés et des heures. Mais lorsqu'on sait que l'application est interfacée avec PapyRHus, on a tout lieu de s'inquiéter.

L'outil n'a qu'un intérêt limité : il ne sera pas accessible autrement que via une session ouverte sur un poste interne. Avantage de la chose : la direction reconnaît ainsi que le temps que vous passez à faire vos déclaratifs ou à poser vos congés est bien du temps de travail effectif.

Le formulaire papier restera utilisable, vous avez donc tout le loisir de ne pas recourir à l'application informatique.

Car il est clair que **cet outil va avoir un impact sur l'activité du personnel administratif**, bien que la direction jure ses grands Dieux que non.

Les élus ont voté à l'unanimité une résolution (voir ici) pour dénoncer le traitement réservé depuis plusieurs mois aux administratives (transposition puis gestion de crise de PapyRHus accompagnée d'une déresponsabilisation des gestionnaires administratives) et les inquiétudes qui pèsent sur leur devenir.

La direction prétend que rien ne changera, qu'elles auront moins de saisie, mais devront toujours faire du travail de vérification – elles auront un « rôle d'alerte au sens noble », nous dit-on – et continueront à être l'interface entre les salariés et les managers qui sont seuls habilités à valider les congés et autres heures sup.

Quand les élus dénoncent un système impersonnel et hors sol, où les saisies par le salarié et les validations ou refus par le chef de service font l'objet de mails automatiques, la DRH tente sans grand succès de les rassurer : « Je pense que le dialogue physique primera toujours ». On en pleurerait presque d'émotion...

La direction reconnaît que les 6 mois écoulés ont été particulièrement difficiles pour les administratives, qu'il y a eu des difficultés avec les codes d'accès. Ceux-ci sont paraît-il en cours de modification, afin que les assistantes « puissent avoir la vision transparente des services qu'elles gèrent ». Actuellement, leur travail est sans cesse entravé par le fait qu'elles ne peuvent faire de modifications sans demander des « dévalidations » au

chef de service, **un bon petit côté bureaucratique, bien lourd et bien rigide qui fleure bon l'idéologie managériale.**

Voilà en tout cas qui ne risque pas d'améliorer la situation à la rédaction de Vanves, où aucun des congés de l'été n'a paraît-il encore été validé...

✓ LA MER DE SABLE DU TEMPS DE TRAVAIL

Voilà un dossier qui n'en finit plus de s'étirer, d'obtenir des réponses au compte-goutte, d'ouvrir de nouveaux questionnements. **Une guerre d'usure.**

♦ **Neutralisation d'un jour non travaillé pour le déclenchement des heures supplémentaires :** contrairement à ce qui a été annoncé en commission de suivi de l'accord collectif, la direction dit n'avoir aucune information que la règle a évolué pour le déclenchement des heures supplémentaires. Autrement dit, en dessous de 35 ou 39h par semaine, pas d'heures sup. Même si cette semaine-là vous n'avez travaillé que 31 ou 32 heures pour cause de jour férié, jour de grève, arrêt maladie, garde d'enfant, etc.

Selon la DRH du Pôle, seules les RTT et récup ne pénaliseraient pas les salariés. Dans les autres cas, si vous faites des heures sup ces semaines-là, les 8 premières (l'équivalent de la journée non travaillée) ne vous seront pas payées.

♦ **Heures sup refusées par le rédacteur en chef de Nantes :** selon la DRH, la situation a progressé. On peut le voir comme ça : de guerre lasse, plusieurs journalistes ont finalement souscrit au forfait jours. La brutalité managériale a payé...

♦ **Décompte des 197 jours travaillés au forfait jours :** les personnes qui sont planifiées en forfait jours sur 4 jours et demi par semaine auront forcément moins de jours de congés, puisque le forfait jours s'impute par journées et demi-journées. Une planification sur 4 jours et demi, c'est une demi-journée hebdomadaire soustraite aux congés.

♦ **Comment sont gérées les heures sup des CDD qui travaillent moins de 5 jours ?** D'après la DRH, la règle reste 39h. Si le salarié n'est en contrat que 3 jours, les heures supplémentaires ne seront pas payées à 125% mais 100%, ce qui est parfaitement discriminatoire.

♦ **Quid des CDDU qui travaillent le week-end ?** Aux dernières nouvelles, on en serait à 20% de plus le samedi et 40% le dimanche, mais pas de récupération en plus. Toujours pas d'égalité avec les permanents donc, du fait de l'accord sur le CDDU que la CGT a refusé de signer.

♦ **Si un temps partiel prend une semaine de vacances une semaine où il y a un jour férié, lui décompte-t-on 3 ou 4 jours ?** On lui en décompte 4, car les congés des temps partiels ne sont plus proratisés.

- ♦ **Pour un PTA qui travaille un jour férié, est-il normal qu'on lui pose un JSV la même semaine ?** Oui, c'est la règle qui s'appliquait auparavant, c'est ce qu'on appelle une semaine réduite.
- ♦ **En reportage, un journaliste est-il responsable du matériel pendant sa pause repas ?** Oui, nous répond la direction. Ceci est donc du temps de travail effectif, tel que défini dans l'accord collectif (page 198) : « Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le journaliste est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ». Autant dire que ce n'est pas avec la responsabilité d'une caméra que vous pourrez aller vous promener, nager à la piscine ou faire du shopping. Vous êtes donc bien en temps de travail effectif, pas en pause hors temps de travail.
- ♦ **Quid de la poursuite de l'organisation du travail mise en place à Vanves jusqu'à fin août ?** La direction doit revoir les signataires du protocole courant septembre. Les élus ont demandé que les syndicats non signataires puissent participer à ces discussions qui vont concerner l'organisation du travail de l'ensemble des salariés de la station.

✓ **OU EN EST-ON DES FORFAITS JOURS ?**

Les avenants forfaits jours réduits n'ont toujours pas été distribués.

Pour les temps plein, peu d'évolution. En Basse-Normandie, un seul journaliste sur 39 n'a pas pris le forfait jours. En Haute-Normandie, ils sont 2 sur 47 à ne pas l'avoir pris.

Dans les Pays-de-la-Loire, le bras de fer engagé par le rédacteur en chef sur les heures supplémentaires semble avoir convaincu 3 journalistes supplémentaires de passer au forfait jours. Ils sont désormais 37 sur 44 à avoir signé leur avenant. Progression également en région Centre, où ils sont désormais 40 (contre 35 début avril) sur 52 à avoir signé.

Petite progression en Bretagne (5 de plus) et en Ile-de-France (4 de plus), mais ces deux antennes restent très en deçà, du fait de la semaine de 4 jours pour l'une, du nombre important de temps partiels et sans doute aussi d'une grande défiance à l'égard de l'encadrement.

Si on retire l'encadrement (DRA, rédacteurs en chef, adjoints, chefs d'édition) de ces chiffres, cela donne :

Basse-Normandie	30/31	97%
Haute-Normandie	35/37	95%
Pays-de-la-Loire	27/34	79%

Centre	30/42	71%
Bretagne	16/40	40%
Ile-de-France	9/47	19%

Côté PTA, seule une partie des avenants a pour le moment été distribuée aux chefs de centre et leurs adjoints, aux organisateurs d'activité, responsables maintenance, cadres IMG, responsables informatiques. Cette liste prend également en compte les cadres du pôle (Coordination éditoriale, régulation d'activité, gestion de l'antenne, etc.) mais pas les fonctions support (RH/Finances) alors que les RRH par exemple sont éligibles au forfait jours :

Ile-de-France	6/6	100%
Bretagne	13/15	87%
Pays-de-la-Loire	5/6	83%
Centre	3/4	75%
Haute-Normandie	6/10	60%
Basse-Normandie	3/6	50%

Les cadres de régie n'ont pas encore reçu leurs avenants.

✓ **BILAN SOCIAL 2013**

Les élus ont donné un avis négatif au bilan social 2013 (voir avis et compte-rendu de la commission). Ils en déplorent le caractère très incomplet, et ce pour la 4^e année consécutive. Dans un premier temps, c'était le passage à l'entreprise unique qui empêchait de comparer des données disparates entre les anciennes sociétés ; désormais c'est le changement des catégories professionnelles lié à l'accord collectif qui va rendre les données incomplètes jusqu'en 2015, ce qui ne permet pas aux élus de suivre précisément les évolutions d'effectifs.

Parmi les autres points noirs, le plan social chez les non permanents accompagné de l'augmentation des contentieux et des licenciements, l'absentéisme en hausse, le non remplacement dans de nombreux services, la baisse du budget de formation.

✓ **BILAN DE LA FORMATION 2013**

Là aussi, **les élus ont rendu un avis négatif** (voir avis et compte-rendu de la commission). Le budget est en baisse, les formations de plus en plus courtes, privilégiant l'adaptation à l'outil. Par ailleurs de nombreuses formations relevant du cœur de métier se sont faites sur les DIF, alors qu'elles auraient du relever du plan de formation de l'entreprise (PFE). Quand le DIF n'est pas détourné pour former à des polyvalences, pourtant pas négociées dans l'entreprise.

A ce propos, **les élus ont dénoncé les pratiques opaques en vigueur sur le web** (voir résolution).

Les entretiens individuels, eux aussi, ne donnent toujours pas satisfaction, même si le taux de réalisation progresse en 2013 par rapport à 2012. Les chiffres remis par la direction ne permettent pas de voir dans le détail quels chefs de service sont les mauvais élèves, mais il est clair que la Bretagne détient le bonnet d'âne du Pôle (seulement 53% d'entretiens réalisés). Centre et Ile-de-France atteignent 69%. Les bons élèves sont les Normands (91% en Basse-Normandie). Explications de la direction : dans de nombreux endroits les managers (essentiellement les journalistes) sont « dans une culture de l'urgence, il y a encore beaucoup de réticences ». On a vu...

Contrairement à la communication envoyée aux salariés, c'est bien aux chefs de service de fixer un rendez-vous pour l'entretien, pas au salarié d'aller quémander.

Cette année, l'entretien doit se faire directement sur MonKiosque (le manager est censé renseigner directement sur l'application plutôt que de remplir une feuille – on s'oriente vraiment vers l'entretien « remplissage de cases » ; le salarié devra ensuite valider (ou pas) le formulaire dans l'application). En amont de l'entretien, le salarié peut avoir sélectionné deux choix de formations sur le catalogue en ligne, toujours sur MonKiosque.

✓ **A VENIR**

Prochain CE : 11 juillet

Commission emploi-formation : 1^{er} juillet.

Rapport de la Commission Economie, Structures et Nouvelles Technologies

Réunion du 4 juin 2014.

Présents : Danilo Comodi, Yves Dewulf, Stéphane Dosne, Jean-Noël Espié, Bruno Lognoné, Fernando Malverde (Président), Grégoire Grichois, Patrick Ferrante, Jean-Hervé Guilcher.

Invités: Stéphane Bigata, expert du CE (cabinet SECAFI) et Régis Turquety, Directeur financier du pôle Nord-Ouest.

Cette réunion s'est tenue après la présentation des comptes 2013 et celle du budget 2014 lors du CE d'avril.

Bilan budgétaire 2013

France Télévisions

Pour France Télévisions dont l'arrêté des comptes vient d'être présenté au Conseil d'administration, l'année 2013 s'est traduite par une baisse conséquente de ses ressources publiques et de ses recettes publicitaires.

Même si la redevance a augmenté, la dotation budgétaire de compensation liée à la fin de la publicité après 20 h a été sérieusement amputée. Prévues initialement à 436 millions d'euros, elles n'ont atteint au final que 249 millions soit une amputation de 187 millions. Tout laisse penser que l'Etat ne se sent pas engagé par sa parole et qu'au final cette compensation pourrait même rapidement disparaître totalement. J'ajouterai qu'il y a de grandes inquiétudes à avoir sur les discussions en cours à l'Assemblée nationale sur les correctifs budgétaires qui doivent prendre en compte les 50 milliards d'euros d'économies de la dépense publique, annoncées en janvier par le président de la République.

Au niveau des recettes publicitaires, elles sont en baisse de 7 M€ par rapport aux prévisions du budget. Une baisse continue et inquiétante qui représente plus de 10 % par rapport aux recettes de 2012.

Au final France Télévisions a terminé l'année 2013 avec 85 millions d'euros de déficit, un chiffre pourtant inférieur aux prévisions du COM qui étaient de 131 M€. Ce moindre déficit s'explique par les efforts d'économies, et également, par le report d'une partie du coût du PDV.

Pôle Nord-Ouest

Ces chiffres se retrouvent au niveau du pôle Nord-Ouest avec une baisse continue du budget et des recettes sur les trois derniers exercices :

- le budget initial 2012 était de 102,8 M€ (105,9 en réalisé)
 - celui de 2013 était de 100,5 M€ (101,8 en réel)
 - enfin le budget prévisionnel 2014 est de 98,2 M€ en baisse de 2,3 millions d'euros.
- Depuis trois ans, cela représente une baisse moyenne de l'ordre de 2 millions par an, soit un budget en régression de 2 à 2,5 % par an, alors que l'effet mécanique de l'augmentation de la masse salariale et de l'inflation devrait le faire grimper au minimum d'1 à 1,5% par an !!

A la fin 2013, le nombre d'équivalents temps plein était de 826, en baisse de 32 ETP par rapport à 2012 et ce, avant même la mise en place du plan de départs volontaires qui va représenter la suppression de 18 postes supplémentaires dans le pôle (la suppression de 6 postes de monteurs étant suspendue). Ces suppressions vont s'échelonner tout au long de l'année 2015, l'effet budgétaire réel sur la masse salariale n'est prévu que pour l'exercice 2016.

Selon le schéma qui nous a été exposé au niveau national par Fabrice Lacroix, le directeur général délégué aux ressources, la masse salariale en 2016 devrait être à peu près similaire à celle de 2013. Et cela malgré le glissement mécanique des salaires, l'harmonisation, la transposition, les heures supplémentaires et le forfait jour. Ces augmentations prévisibles seront en quelques sortes annulées par la baisse du nombre d'ETP et le bénéfice du CICE (le Crédit d'Impôts Compétitivité Emploi).

Il est d'ailleurs à noter que la masse salariale globale de France Télévisions, d'environ 900 M€ telle qu'elle nous a été présentée l'an dernier, intégrait déjà sans le dire le surcoût prévisible de l'harmonisation et de l'accord collectif. Cela ne nous a pas été signalé au niveau du pôle. Régis Turquety s'est même inquiété lors de la commission que tout coût supplémentaire de la masse salariale entraîne une économie supplémentaire, en particulier sur les programmes avec ce paradoxe : « *Des salariés mieux payés mais moins d'émissions* ». Y aura-t-il une compensation totale ou partielle de ce surcoût au niveau de chaque pôle ? La question se pose.

Hors « personnels » toutes les autres dépenses baissent également de 11 % et, constat inquiétant, l'activité commence à fléchir notamment dans les programmes :

en 2013 nous avons diffusé 4410 heures contre 4936 heures en 2012.

Au niveau des recettes, sur le pôle, les recettes commerciales baissent de façon continue de 11 %. Elles n'atteignent pas 2,9 M€ en 2013, soit moins de 8000 € par jour pour tout le pôle comme nous l'a rappelé l'expert.

Bien évidemment, l'entreprise est fortement pénalisée par l'absence de pub après 20h. Elle n'a pourtant jamais fait le choix de tenter des décrochages régionaux dans ces créneaux qui sont pourtant les préférés des annonceurs et qui sont autorisés. Selon le cabinet SECAFI, ces nouveaux décrochages, même s'il ne s'agissait par exemple que de programmes courts ou de la météo, pourraient rapporter 26 millions d'euros sur l'ensemble de France 3.

La prévision budgétaire 2014 pour le pôle descend pour la première fois sous la barre des 100 millions d'euros. On pourrait malheureusement décliner les prévisions ainsi : moins de budget, moins d'investissements, moins d'effectifs, moins d'heures de diffusion, moins de recettes publicitaires : tous les indicateurs sont donc au rouge. Mais, comme c'est le cas au niveau national, c'est la conséquence d'un sévère coup de rabet, sans que l'on puisse parler d'un quelconque choix stratégique. Comme le dit l'expert, quand on abandonne l'AITV et le sous-titrage et qu'on transfère des effectifs vers le numérique, il s'agit d'un choix identifiable, même s'il est contestable et douloureux. A notre niveau, le PDV est un coup de rabet sans choix précis sur la structure et l'organisation, et les économies s'attaquent à l'activité dans son ensemble...

Quels choix pour les programmes ?

Selon l'expert, l'absence de choix est aussi ce qui caractérise la politique des programmes pour les antennes de France 3.

Quelle doit être l'identité de France 3 ? Une question lancinante en totale résonance avec la publication du rapport Brucy. Doit-on développer l'autonomie des régions et faire de la chaîne nationale une vitrine de ces régions ? Doit-on faire des programmes et de l'info ou seulement de l'info ? Même s'il y a un surcoût (chiffré à 6 M€ au niveau national) qu'en est-il de la diffusion des locales sur les box ?

Enfin, sur les choix éditoriaux et l'utilisation des moyens internes, certains ont fait le choix de faire des émissions le matin. Même si l'audience est faible, elles permettent de tisser des liens avec le monde associatif et d'industrialiser les émissions du pôle en faisant travailler les équipes à plein. D'autres considèrent que c'est « *dépenser de l'argent là où il n'y a personne* » et recherchent plutôt l'audience sur les samedis après-midi ou les fenêtres de fins de soirée mensuelles.

On attend avec impatience les arbitrages de notre nouveau directeur de pôle.

Au niveau national, l'expert a rappelé l'absence de volonté dans l'utilisation des moyens internes. La loi autorise France Télévisions à utiliser 5% des 400 millions d'euros de son budget de production pour produire en interne, c'est à dire 20 millions d'euros. En 2013, France Télévisions n'a pourtant produit que 5 millions en interne et pour 2014, l'objectif n'atteint que 10 millions, alors même que l'évolution des obligations légales va offrir à France Télévisions la possibilité de produire 10%, autrement dit 40 M€ en interne.

En fait, pour reprendre les propos de l'expert, la Filière ne fabrique que ce qui n'est pas rentable, comme les unitaires par exemple, pour lesquelles une industrialisation des modes de fabrication n'est pas possible (à contrario les séries, qui permettent une industrialisation et donc des coûts moins importants, sont laissées au privé dont les structures de coûts sont plus adaptables). Une situation absurde surtout quand on sait qu'une convergence de vue existe entre la finance et les élus pour la saturation des moyens internes. L'expert explique cette situation par le fait qu'un PDG qui est candidat à sa succession ne veut pas heurter certains puissants lobbys. Selon lui, même si ça demande des compromis et s'il faut peut-être revoir des méthodes de travail, il faudra bien qu'un nouveau PDG fasse des choix.

Quels choix pour les investissements ?

Régis Turquety a rappelé que le choix de budgéter au niveau national 10 millions d'euros pour la réinstallation de la station de Rouen était loin d'aller de soi. Dans un contexte de baisse de l'investissement, on choisit les urgences.

L'urgence qui se profile à l'horizon est la décision à prendre sans tarder sur I-média. Aujourd'hui il semblerait que tout le monde est d'accord : quels que soient les investissements déjà engagés, mieux vaut arrêter que de persévérer et de dépenser encore sur un système difficile à généraliser aux 24 régions. Que va-t-il se passer ? Selon les utilisateurs, Rennes qui a beaucoup travaillé et essuyé les plâtres devrait garder I-média. Mais les autres régions? I-fab, un système sur étagère plus cher qu'il faudra ensuite développer et modifier pour qu'il soit compatible avec nos logiciels ? Personne ne semble aujourd'hui pouvoir répondre.

Des questions d'autant plus importantes que se posent également les enjeux du renouvellement du parc des caméras (en principe budgété) mais aussi l'après-CCR, la HD avec la fin programmée de la diffusion SD, mais aussi, comme nous l'a rappelé Régis Turquety, le renouvellement des décors (100 000 € chacun !).



Résolution sur l'application MonKiosque

Les élus du CE France 3 Nord-Ouest déplorent la manière dont sont traitées les assistantes administratives dans l'entreprise.

Après l'épisode difficile de la transposition, suivi de la mise en place cahotique de PapyRHus, le développement de MonKiosque sonne comme une menace supplémentaire sur leur activité et la considération qui leur est portée.

Les élus souhaitent que le développement de ces nouveaux outils de convergence qui n'ont pas fait, dans leur présentation, la preuve de leur nécessité, soit l'occasion de reconnaître l'expertise de ces salariées et de leur permettre de monter en compétence, plutôt que chercher à tout prix à les déresponsabiliser.

Les élus ne sauraient accepter que ces développements soient l'occasion de supprimer des emplois.

**Adopté à l'unanimité.
La CFDT, la CGT, le SNJ s'associent.**

A Rennes, le 20 juin 2014



Avis sur le bilan social du pôle Nord-Ouest 2013

Les élus du CE France 3 Nord-Ouest donnent un avis négatif au bilan social 2013 pour les raisons suivantes :

Le bilan n'est toujours pas complet et ne permet pas de comparer les données sur 3 années consécutives, contrairement à ce qui est prévu par la loi. Le bilan est incomplet depuis 2009. Il ne le sera au mieux qu'en 2015, si les critères ne changent pas encore d'ici là,

Les non permanents ont fait les frais de la baisse des effectifs (-32 ETP, dont 29 sur les seuls non permanents),

La politique de non remplacement dans de nombreux services accroît la charge de travail sur les salariés,

L'absentéisme est en hausse,

Les temps partiels sont en baisse, malgré la demande des salariés, traduit une politique à visée purement économique,

L'opacité règne sur le recours aux travailleurs extérieurs

L'absence de programme identifié pour l'amélioration des conditions de travail

Le nombre important de licenciements et de procédures juridiques.

La baisse du budget de formation, comme précisé dans l'avis négatif sur la formation 2013.

Tous ces indicateurs du bilan social révèlent une dégradation des conditions de travail dans l'entreprise, susceptible de générer de la souffrance au travail.

**Adopté à l'unanimité des élus.
CFDT, CGT, SNJ s'associent.**

A Rennes, le 19 juin 2014

Synthèse Réunion de la Commission

Elle a pour ordre du jour l'analyse du document suivant :

- **Bilan Social 2013 de France 3 Nord-Ouest**

Elle a reçu Mme Nathalie Dené (DRH du Pôle) et Mme Marie Preschoux (Responsable des Etudes) afin d'obtenir certaines réponses ou précisions.

Bilan Social 2013 :

Pour la première fois depuis le passage au Pôle, ce document permet la présentation de 3 années d'exercices, mais les indicateurs relatifs aux CSP des PTA sont maintenant incomplets sur les années précédentes suite à la signature de l'accord collectif en mai 2013.

Les Effectifs :

Au regard de l'indicateur 111, l'effectif du pôle est en légère baisse (-0,4%) par rapport à 2012. L'indicateur 114 bis (effectif moyen annuel) révèle lui aussi une baisse de 0,3% des effectifs avec 2,4 ETP en moins.

La population de journalistes augmente de 4,1 ETP. Par contre la population des PTA diminue de - 6.5 ETP. Notamment les agents de maîtrise baissent de 18,2 ETP (-14%) alors que l'encadrement journalistique augmente de 4,4 ETP (+ 10%).

Le volume global de départs (40 en 2013 soit un peu plus de 5% des effectifs) est important et le comblement de ces postes n'est pas encore terminé. En effet il y a eu plus de remplacement au courant de l'année 2013 sur les postes rédactionnels que sur les postes PTA, cette tendance s'inverse sur la fin d'année et sur le premier trimestre 2014.

Comme chaque année, l'impact des recrutements sur les effectifs sera réellement sensible l'année suivante, lorsqu'une année pleine sera comptabilisée.

Les effectifs non permanents sont, eux, en diminution quel que soit l'indicateur retenu. La rentrée 2011 avait été pour reprendre les termes de la direction « particulièrement ambitieuse », ce qui était la justification pour la baisse constatée en 2012, à l'exception des PTA de droit commun qui augmentaient (+ 64% en 2012) afin de palier aux besoins des fonctions supports.

En 2013, on constate une baisse de 29,2 ETP moyens annuels (- 22%), avec - 44% pour les journalistes de droit commun (- 14,9 ETP), - 5% pour les intermittents (- 2,19 ETP), - 34% pour les cachetiers (- 6,1 ETP) et - 19,5% pour les PTA de droit commun (- 4,6 ETP).

Cette baisse générale est liée à la politique budgétaire et à la nouvelle organisation du travail. Il y a eu peu de comblement temporaire de départs ou de remplacement par du non permanent.

Après une augmentation de 28% des alternants l'année précédente, 2013 est marquée par une baisse de 10%, avec comme conséquence une baisse du taux d'accueil des alternants à 2,10, contre 2,9 en 2012.

L'objectif en matière d'alternants est assez ambitieux pour 2015, on reste au dessus de l'obligation légale malgré cette baisse. L'objectif n'est pas forcément de former pour recruter, on gère en premier les effectifs, ce qui entraîne des choix. « Un apprenti reste un apprenti », donc l'organisation de l'activité ne doit pas tourner autour de celle des apprentis.

Pour le choix des alternants, il s'agit d'un échange entre le chef de service et le service RH pour déterminer s'il y a un besoin ou une capacité d'accueil d'un stagiaire. Parfois c'est l'envie de placer des alternants, parfois c'est l'identification des besoins qui rentre en compte. La procédure de recrutement est maintenant identique à celle des CDD ou CDI, puisque les offres sont diffusées sur FTV Job.

Après deux années de stabilité de **l'effectif global (permanent + non permanent) moyen annuel (948 ETP en 2011, 947 en 2012)**, l'indicateur pour 2013 est en baisse de 4% avec 915 ETP (- 32 ETP). Cela s'explique essentiellement par la politique du non recours aux non permanents.

La répartition Hommes/Femmes est en léger progrès avec en 2013, 57,2% d'hommes pour 42,8% de femmes. Les années passées la commission avait noté la nécessité de faire des efforts dans la féminisation notamment des Cadres de direction. Cela se traduit cette année par une augmentation du nombre de femmes qui atteint 37% en 2013 sur cette CSP, contre 32% en 2012.

Toutefois la direction reconnaît qu'il y a toujours un problème dans le recrutement et l'épanouissement professionnel des femmes. Les efforts se poursuivent donc pour les années à venir avec un juste équilibre entre démarche volontariste et discrimination justifiée.

Concernant la pyramide des âges, la constatation d'un déséquilibre croisé entre l'âge et le sexe est identique à celle de l'année passée. Ainsi 61% des plus de 50 ans sont des hommes, et 56% des moins de 40 ans sont des femmes. Ce qui est en légère progression, d'abord par de nombreux départs dans cette population âgée donc masculine par définition, mais également dans la plus grande facilité à rencontrer des candidates dans les postes à moindre responsabilité.

Cette constatation se répercute logiquement dans la répartition par ancienneté et de fait dans les écarts de rémunérations.

La commission souhaite rappeler qu'elle a déjà soulevé cette problématique. Avec ou sans démarche ultra volontariste basée sur une discrimination justifiée, il est impossible de rééquilibrer à court ou moyen terme la pyramide que ce soit en terme d'âge et ou de sexe, et ce sans accroître finalement les écarts en matière de salaire.

Enfin concernant la répartition par CSP dont l'indicateur a évolué, il n'y a pas eu d'accroissement significatif d'une catégorie en particulier selon la direction. Ainsi par exemple le nombre de cadres supérieurs est rigoureusement identique à celui de 2012.

Les Travailleurs Extérieurs :

On note une nouvelle répartition au sein des sociétés de sous-traitance, puisque l'activité d'accueil est regroupée avec celle du gardiennage. Ainsi il ne reste dans la catégorie « autres » que les assistantes sociales et les psychologues du travail.

Comme l'année passée, la commission souhaite rappeler que le groupe étude chargé de l'élaboration du document ne fait que reporter les chiffres fournis par les services généraux, eux-mêmes fournis par ces sociétés, selon les contrats établis. Il n'y a aucun contrôle ou regard sur ces éléments.

De plus, il ne s'agit que des sociétés dont les activités sont différentes de celles présentes à FTV, ce qui veut dire que le recours à des maquilleuses ou autres fonctions en prestataire ou auto-entrepreneur n'est absolument pas comptabilisé dans ce document.

Sur le plan comptable, les effectifs ont augmenté de 12%, le volume d'heure a baissé de 2% et les montants versés à ces entreprises ont baissé de 8%.

Cela est essentiellement dû à l'appel d'offre sur le gardiennage qui a permis de générer des économies mais qui a également eu comme effet d'accroître le nombre de salariés avec des contrats plus courts lors des différents stades de la réorganisation des services de gardiennage.

On note une réelle baisse du nombre de stagiaires (-28%), mais cela dépend surtout du ratio entre demande et capacité d'accueil. Il y a une volonté de limiter l'accueil des stagiaires pour privilégier le qualitatif au quantitatif. En 2013, la problématique de la mise en place de grand projet structurant comme IMedia a impacté directement la station de Rennes dans sa mise à disposition de tuteurs.

En ce qui concerne les intérimaires, qui se concentrent quasi exclusivement autour des fonctions support, le nombre de travailleurs a diminué (-20%) alors que la durée moyenne a augmenté (+ 38%). Cela s'explique par un remplacement maternité et des contrats longs qui ont impacté le nombre moyen de jours, pour autant il y a une vraie tendance visant à limiter le recours à l'intérim, identique à celle des non permanents. Il n'est pas question d'alourdir un dispositif pour un autre, il n'y a pas de volonté de transfert entre les intérimaires et les PTA de droit commun.

Au sujet des fonctions support, la politique est de s'organiser sans remplacement donc il n'y a pas eu de constitution d'un vivier de CDD, et le recours à l'intérim n'est envisagé qu'en dernier ressort. Cette démarche est risquée pour ces salariés qui doivent absorber du coup régulièrement les surcharges de travail liées au non-remplacement systématique de leurs collègues.

Arrivés et Départs :

En 2013 il y a eu 40 départs (+ 48%) pour 25 embauches (+ 20%). Et 12 mobilités arrivant, donc une balance négative de 3 postes. La répartition est de 17 fins de contrat chez les PTA pour 15 embauches et pour les Journalistes de 8 fins de contrats pour 10 embauches.

La répartition Hommes/Femmes est à l'équilibre puisqu'il a eu 13 hommes recrutés pour 12 femmes recrutées. C'est également le cas pour la mobilité avec 6 hommes et 6 femmes arrivant sur le Pôle.

La commission constate la poursuite de la baisse du recours aux CDD, qui passe en 2013 de 36 191 jours à 27 262, soit 25% de moins et même 37% depuis 2011. Depuis 2010, les fonctions supports ont trouvé une meilleure organisation permettant de réduire le recours au CDD PTA de droit commun (-46%) et à l'Intérim (-20%).

Un point très inquiétant est l'augmentation du nombre de licenciements pour « d'autres causes » qui est en hausse de 300% depuis 2011, soit 8 licenciements pour 2013. Les causes sont l'inaptitude physique essentiellement et le motif personnel, mais pas d'insuffisance professionnelle.

La rupture conventionnelle est enfin correctement comptabilisée dans « fins de contrats ». On en dénombre 3 en 2013.

L'augmentation du nombre de mutations est de près de 100% (de 8 à 15), essentiellement vers le siège, RFO et vers d'autres Pôles, avec une répartition de 8 femmes et 7 hommes. Ces chiffres ne concernent que les mobilités extra-polaires.

Il n'y a eu qu'une seule mobilité intra-polaire.

Enfin il y a eu une augmentation du nombre de départs en retraite de 8 à 14 en 2013 (+ 75%), avec l'essentiel chez les PTA (+ 100%). Le vieillissement de la population ne peut être la seule origine à cet accroissement.

Promotions :

L'absence de mesures sur 2013 a engendré de fait une baisse de 65 mesures en 2012 à 7 seulement en 2013. Ces dernières correspondent à des promotions liées à des mobilités géographiques (comptabilisées sur l'établissement d'arrivée) et à des changements fonctionnels.

Travailleurs Handicapés :

On note une stabilité pour les femmes et une baisse pour les hommes. Le taux d'emploi de personnel handicapé est lui en hausse avec un taux de 5,67% pour 2013 contre 5,28% en 2012.

En tenant compte des accords d'entreprise qui minorent ou bonifient ce taux selon certains critères, l'entreprise répond largement aux obligations légales, ce qui n'empêche pas la direction de souhaiter poursuivre les efforts engagés pour l'emploi des travailleurs handicapés. La récente obtention du label diversité, ne remettant pas en cause non plus cette politique volontariste.

Absentéisme :

La baisse du nombre de jours d'absences est d'environ 3,5%, ce qui correspond globalement à la baisse du nombre d'ETP. C'est d'ailleurs à rapporter au ratio nombre de jours d'absence sur jours travaillés qui lui est stable entre 2012 et 2013, de l'ordre de 10%.

Ainsi il n'y a pas d'amélioration comportementale notable autour de l'absentéisme.

Sur la question des jours d'absence pour maladie, la commission note un léger recul total (- 3%) lié à la forte diminution des longues maladies (- 28%) qui pondère l'augmentation des maladies (+ 18%), notamment pour les cadres PTA (+ 31%).

Il n'y a pas d'explication pour l'augmentation des jours d'absences pour maladie, qui est assez inquiétante, surtout que la diminution des jours d'absences pour longues maladies est directement liée au licenciement pour inaptitude d'une partie des effectifs en arrêt longue maladie.

En 2013, comme les années passées, près des deux tiers des arrêts maladies ont une durée de 1 à 14 jours, pour autant la durée moyenne d'un arrêt est d'environ 26 jours en 2013 contre 28 jours en 2012 et 30 en 2011.

Le nombre de jours d'absences pour accident de travail et de trajet est encore en forte baisse pour 2013 (- 28% par rapport à 2012 et - 57% depuis 2011), mais le nombre d'accident de travail et de trajet est lui stable avec 22 déclarations en 2013 comme en 2012 (23 en 2011). Cette baisse du nombre de jours d'absences est donc liée avant tout à une gravité moindre des cas.

Le nombre de jours d'absence pour d'autres causes est en baisse pour 2013, mais il reste toujours le double de 2011. Il n'y a toujours pas d'explications, comme l'année passée. (comptabilise absences moins de 6 mois non rémunérées et les jours de grève).

Enfin la commission souhaite que le nombre de remplacements liés à l'absence maladie soit communiqué à l'avenir afin de juger réellement de cette politique du non-remplacement, solution génératrice d'économies mais qui expose les salariés à une surcharge de travail et donc à des risques physiques et psycho-sociaux.

Rémunérations :

La masse salariale augmente de 1,5% en 2013.

L'augmentation est de 6% pour l'encadrement journalistique, 14% pour l'édition et la coordination, ce qui correspond à des promotions et des nominations. Sur des petites populations, une évolution impacte plus directement les pourcentages. Et tout cela sans mesures en 2013 et avec une seule embauche sur ces CSP.

Pour les PTA on constate par contre une légère augmentation de seulement 0,5% de la masse salariale, et ce malgré la promotion d'une partie des agents de maîtrises en cadres.

La différence de rémunération entre les hommes et les femmes reste importante mais elle correspond malheureusement à la cartographie par âge et par ancienneté.

Ainsi 60% des salariés touchant moins de 40 000 € annuels sont des femmes, alors qu'elles ne représentent que 24% des salariés touchant plus de 50 000 € annuels.

Si la commission salue la présence d'une femme dans les 10 plus hauts salaires, elle souhaite connaître à l'avenir le nombre de femmes dans les 10 plus bas salaires.

La part des primes dans les revenus des PTA est en baisse, pas pour les journalistes et elle représente toujours une plus grande part pour l'encadrement PTA et journalistique. Ceci est lié au mode de calcul de la transposition partiellement signée par les PTA avec les primes intégrées au salaire, alors que pour les journalistes, le 13^{ème} mois est considéré comme une prime.

Concernant la grille des rémunérations, la commission rappelle qu'elle ne concerne que les CDI présent à temps complet toute l'année, soit 684 salariés.

En 2011, 12% de ces salariés gagnaient plus de 60 000 €, 15% en 2012 et maintenant 18% en 2013. L'augmentation des salariés gagnant plus de 70 000 € est de 37% depuis 2011.

En parallèle, un effort a été mené sur les plus bas salaires avec une diminution des effectifs gagnant moins de 30 000 € de 19 à 7 puis 4 salariés, soit -79% depuis 2011.

L'indicateur 2.5.1 (ratio FTV des frais de personnel sur le chiffre d'affaire) précédemment vierge est enfin renseigné par le service central. Après une amélioration en 2012, il se dégrade en 2013. Même s'il peut faire office d'indice de rentabilité, il n'y a pas d'engagement demandé autour de cet indicateur à notre direction.

Il est important de rappeler que si les frais de personnels ne représentent qu'1/3 du budget de FTV, ce ratio est plus proche des 2/3 dans les pôles. Nous souhaiterions avoir le détail pour le pôle et même par antenne.

Conditions d'hygiène et de sécurité :

On dénombre en 2013, 15 accidents de travail (-29%) et 7 de trajet (+250%) sur le Pôle. Mais le nombre global reste identique avec 22 accidents.

La baisse du nombre d'accidents de travail est importante chez les PTA (-84%) mais en augmentation chez les journalistes (+44%). L'évolution du taux de fréquence et celle du nombre de jours d'arrêt à la suite des accidents suivent la même logique.

C'est une part d'impondérable, il n'y a pas de mauvais comportement qui persisterait et aggraverait les chiffres, pour autant l'augmentation du nombre d'accidents de circulation, de manutention ou de stockage confirme la nécessité de la sensibilisation à la formation geste et posture, notamment pour ceux qui manipulent les caméras.

On note une baisse de la durée moyenne des arrêts à 10 jours (- 25%), pour une fourchette allant de 1 à 46 jours calendaires d'arrêts.

La hausse d'accidents de trajet correspond essentiellement à des accidents de 2 roues ou des glissades sur les trottoirs. Cela concerne toutes les antennes.

La commission constate une baisse des salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel avec seulement 1 salarié présent en 2013 contre 5 l'année précédente. A noter que 2 demandes ont été formulées auprès de la Sécurité sociale cette année mais elles ont été refusées.

Concernant les CHSCT, il y a une forte augmentation du nombre de réunions (+ 42%) mais toujours une faible consommation des crédits d'heures (63%).

Enfin en matière de dépenses liées à la sécurité, on constate une baisse de 22%. Il en va de même pour les dépenses liées à l'amélioration des conditions de travail (- 7%). Il n'y a pas d'explication sur ces diminutions de budget, et malgré l'obligation dans un cas comme dans l'autre, il n'y a toujours pas de programmes présentés aux instances comme nous l'avons déjà dénoncé les années précédentes. La direction espère y arriver un jour et a bien conscience de l'utilité de communiquer et de valoriser ces dépenses.

Temps Partiel :

Après la hausse en 2012, le nombre de temps partiels baisse de 12% en 2013 et plus particulièrement de 25% pour la population féminine.

Il y a eu un départ de salariés à temps partiels, l'arrêt de temps partiels thérapeutiques, l'arrêt de temps partiels liés à la réforme des rythmes scolaires et bien sûr également la résultante de la politique autour du temps partiels.

La direction a toujours l'intention de limiter les temps partiels dans la mesure du cadre légal et au cas par cas. L'idée est de limiter l'impact des temps partiels qui peut engendrer du travail précaire en réponse au comblement de planification.

Médecine du travail :

Il y a une faible hausse des examens cliniques (visites régulières, de reprise ou d'embauche), et 63% de hausse pour les examens complémentaires (vision, urine, etc.). C'est lié à la réforme de la médecine de

travail avec les infirmières du travail qui peuvent prendre le temps dorénavant de faire des examens complémentaires.

Pour les examens cliniques cela correspond à 46% des collaborateurs, ce qui reste éloigné du 50% d'effectifs qui permettrait aux salariés d'avoir un suivi médical à minima, tous les deux ans.

La commission constate un nombre toujours élevé de travailleurs déclarés inaptes, ainsi 10 ont été déclarés inaptes depuis 2011 et parallèlement seulement 3 salariés déclarés inaptes ont été reclassés durant la même période. Le reste des salariés est en cours de reclassement ou a été licencié.

Formation :

Ce volet est développé dans le bilan du plan de formation 2013.

Néanmoins, le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation continue est de 6,50% sur le Pôle Nord-Ouest, contre seulement 5,2% sur FTV.

L'indicateur suivant ne permet pas de déterminer si ce pourcentage correspond aux actions de formations polaires uniquement, ou si les actions de formations centrales sont également comprises.

Toutefois si le budget de formation sur le pôle baisse de 26%, celui de FTV augmente 21%.

Il est à noter que 620 collaborateurs différents sont partis au moins une fois en formation, cela concerne les effectifs du Pôle, de la filière et des fonctions Support.

Relations professionnelles et Œuvres sociales :

Concernant les procédures, les chiffres sont en pleine explosion, avec + 700% du nombre de recours à des modes de solution non juridictionnelles engagés sur l'année (deal financier) et + 500% de nombres d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause. **On passe ainsi de 6 procédures en 2012 à 38 en 2013.**

Il s'agit là de la conséquence directe de la politique menée autour de la précarité ou plus exactement du non recours aux CDD. A ce sujet, il sera intéressant de connaître l'issue de ces 30 instances judiciaires engagées. Combien d'embauche et quel coût pour l'entreprise ?

La commission s'étonne par ailleurs que dans un tel contexte il n'y ait pas eu de mise en demeure ou de procès verbal de l'inspection du travail. De fait, la commission souhaite connaître le nombre d'observations éditées en 2013 par l'inspection du travail, dont la réponse est graduée (Observation rappelant les règles en vigueur, mise en demeure de se mettre en conformité et enfin procès verbal).

Sur la question des œuvres sociales, la commission constate une augmentation des dépenses en matière de restauration (+ 7%) et s'interroge sur le possible lien avec les nouvelles modalités de restauration pour l'antenne de Vanves.

Enfin sur les dépenses des « autres œuvres sociales » qui étaient nulles les années passées, la commission s'étonne de voir un montant renseigné non seulement pour 2013 mais également pour les exercices précédents. C'est le siège qui a pris en charge cette partie et ces chiffres sont la consolidation du service central.

Pour autant il apparaît que les sommes renseignées correspondent aux dotations pour les ASC et donc de fait l'indicateur suivant ne renseigne plus que la dotation de fonctionnement du CE. C'est une modification radicale de l'interprétation de ses indicateurs.

Ce champ « Autres Œuvres Sociales » désespérément vide lors des bilans précédents contrairement à d'autres établissements a déjà été sujet à de nombreux débats en commission et au CE. On a évoqué l'aide à l'épanouissement personnel, de participation à des lits en crèches ou à d'autres modes de gardes, à des actions autour des TMS, à la pratique sportive en entreprise, etc.

L'année passée la commission pensait que les idées ne manquaient pas pour débloquer ce compte, même dans un contexte économique difficile. Elle appelait un geste de la part de la direction pour traduire une volonté de s'impliquer dans l'accompagnement social des salariés. Elle ne s'attendait certainement pas à cela.

Conclusion :

En 2012, la commission rappelait le manque de fiabilité d'un grand nombre d'indicateurs sur les années précédentes, ce qui gênait l'analyse du document. En 2013, le problème persiste, puisqu'avec les nouveaux indicateurs relatifs aux CSP, à moins d'un effort sur la compilation des données et ce, sans nouveaux changements, il faudra attendre 2015 pour avoir enfin un bilan social qui réponde aux obligations légales de présentation des 3 derniers exercices.

Comme l'année passée, des indicateurs comme le taux de féminisation, le handicap ou les accidents de travail sont positifs mais d'autres indicateurs sont plus négatifs au niveau de leur impact social : variations d'effectifs, absentéisme, arrêts maladies, accidents de trajet, travailleurs extérieurs, promotions, œuvre sociales, licenciements et procédures juridiques, etc.

La dégradation de la formation, de l'activité et des relations sociales au sein du Pôle, n'inscrit pas le salarié dans une perspective d'évolution professionnelle positive.

La commission est particulièrement inquiète par rapport aux risques psycho-sociaux et pour la santé physique des collaborateurs, notamment à travers cette politique du non remplacement.

La commission recommande donc un avis négatif sur ce bilan social 2013.

Enfin la commission salue la mise en place à Rennes d'un registre d'incidents, ouvert à tous, permettant de noter tous les faits se passant dans l'établissement, et qui deviendra un véritable indicateur de santé au travail. Cette démarche est complémentaire au registre d'accidents du travail. Une réflexion est aussi en cours pour permettre à tous les salariés du pôle d'avoir accès à ce type de dispositif.



Avis sur le bilan de la formation 2013

Les élus du CE France 3 Nord-Ouest ne peuvent que déplorer la baisse des budgets consacrés par l'entreprise à la formation professionnelle, même s'ils donnent acte au service formation de ses efforts pour optimiser les financements.

Les élus s'inquiètent du raccourcissement des formations, ce qui peut laisser penser qu'elles sont plus superficielles.

Ils contestent une fois de plus une politique qui privilégie largement les actions d'adaptation à l'outil, au détriment des formations cœur de métier.

Ils rappellent que le DIF est un droit qui relève de l'initiative du salarié et condamnent le recours à ces financements pour former des monteurs à Final Cut Pro, des chefs de centre adjoints au management ou des grands reporteurs au commentaire sur images ; autant de formations qui relèvent du plan de formation.

Les élus estiment que ce bilan 2013 de la formation préfigure une politique d'entreprise à laquelle les salariés ne souscrivent pas forcément, en matière de polyvalences, de respect des métiers ou d'économies d'échelle susceptibles de dégrader les conditions de travail et la qualité des antennes.

En conséquence, ils rendent un avis négatif.

**Adopté à l'unanimité des élus.
CFDT, CGT et SNJ s'associent.**

Rennes, le 19 juin 2014

Synthèse Réunion de la Commission

Elle a pour ordre du jour l'analyse du document suivant :

- **Bilan du Plan de formation 2013**

Elle a reçu Mme Catherine Fichet (Responsable Formation Pôle) et Mme Nathalie Dené (DRH du Pôle) afin d'obtenir certaines réponses ou précisions.

Bilan du Plan de formation 2013 :

Le budget des actions de formation en 2013 a baissé de 26% par rapport à 2012, passant ainsi de 381 K€ à 280 K€. Cela se traduit notamment par une coupe sévère sur le budget du Plan de Formation Entreprise qui chute de 285 K€ à seulement 190 K€, soit une baisse de 34%.

Le taux de réalisation est aussi en baisse, avec seulement 96% contre 109% en 2012. Cela s'explique en partie par un coup de frein porté à partir de juin sur les dépenses relatives aux frais de mission et de remplacement. La conséquence se traduit par une limitation des départs en formation et une modification de nombre d'entre elles.

La commission a signalé à nouveau l'importance de communiquer les montants de ces frais annexes pour mieux apprécier les coûts réels des formations et les efforts réalisés. Il est impossible d'avoir le détail par action de formation, nous ne pouvons obtenir que les totaux.

La mise en place d'IMedia à Rennes a monopolisé l'essentiel des actions de formation sur cette antenne, avec un abandon partiel sur ce site des actions de formations polaires au profit des actions centrales.

Au niveau des financements extérieurs, la prise en main du dispositif de période de professionnalisation, précédemment géré par le central, a permis d'augmenter encore le recours à ce dispositif. Il augmente ainsi de 23% entre 2012 et 2013, passant de 42 K€ à 60 K€.

La commission tient à souligner l'important effort réalisé pour diversifier le recours aux différents dispositifs, ce qui avait permis de compenser la baisse du budget dévolu à la formation les années précédentes. Mais l'optimisation de ses dispositifs a ses limites, ils ne sont pas extensibles à l'infini et à priori nous y arrivons. Leur augmentation ne suffit plus à rééquilibrer la baisse des fonds propres mis par l'entreprise.

Ainsi depuis 2011, le budget est passé de 455 K€ à seulement 280 K€, soit une baisse de près de 40% en 3 ans. C'est particulièrement alarmant dans un contexte plein d'enjeux pour l'avenir de FTV, mais surtout pour les ambitions d'évolution du groupe.

La commission s'inquiète de savoir si ces réductions de dépenses vont continuer. Pouvons-nous vraiment nous permettre de nous serrer la ceinture en matière de formation, jusqu'à revenir à la simple obligation légale ? Il ne faut pas oublier que le fort développement technologique du secteur engendre chez tous les acteurs, privés comme acteurs publics, des budgets de formation supérieurs aux obligations légales.

Le plan de formation est également le reflet de la politique générale de l'entreprise, ainsi il y a une volonté de réduire au maximum les fonds propres dépensés au profit du recours aux financements extérieurs. On observe également les effets de l'arrêt brutal du recours aux non-permanents avec une baisse des dépenses de fait, en matière de formations de près de 90% entre 2011 et 2013.

Sur le plan du nombre de stagiaires, **les départs baissent de 15 % en 2013** comme en 2012, mais si on s'intéresse au **nombre d'heures de formations la baisse est de 36% pour 2013**. Cet écart est d'autant plus significatif que le taux de réalisation en matière de départs est de 89% et de 68% pour le nombre d'heures effectuées. Cela correspond parfaitement à la volonté de limiter les frais annexes mais avec deux conséquences que sont la réduction de la durée des formations et la multiplication des formations en interne. Ainsi la durée moyenne des formations a régulièrement baissé de près de 2h ces dernières années pour n'être plus que de 12h en 2013.

La crainte est de voir comme cela c'est passé sur certains projets une **superficialité d'une partie des actions de formations**, qui nécessitent souvent un complément indispensable donné sur le coin d'une table, dans les couloirs, entre deux portes par des cadres ou par des collègues.

La commission constate toujours une approximation de la ventilation faite par axe, mais le travail annoncé sur le catalogue a bien avancé et devrait pouvoir être exploité dès le bilan au 30 juin prochain. C'est donc logiquement la dernière fois que l'on observera ces errances dans la répartition des formations.

Cela s'accompagne aussi pour le salarié par l'ouverture de l'espace « mon kiosque » avec un catalogue accessible de près de 1600 stages regroupés sous des titres-clef pour rendre plus lisible. Il y aura donc la possibilité pour le salarié de saisir directement des souhaits de formations par titre-clef et de préciser dans les objectifs la spécificité du stage. Cela n'a pas vocation à remplacer le volet formation de l'entretien individuel, mais plutôt de le préparer, d'amener le salarié à une réflexion autour de ses besoins.

Au niveau de la répartition par axe :

- Information & Programmes

Il s'agit d'un **axe particulièrement impacté** par le plan d'économies puisque le budget des actions polaires a baissé de 24% et celui du budget central de près de 70% ! Toutefois une faible partie des actions centrales ne sont pas chiffrées. Ainsi le total des actions engagées sur cet axe n'est plus que de 106 K€ en 2013 contre 192 K€ en 2012.

Concernant le nombre de départs, il n'y a eu que 6% de départs en moins sur les actions polaires et 50% de moins sur les actions centrales. Pour le nombre d'heures de formations, la baisse est de 34% sur les actions polaires et 65% sur les actions centrales. L'écart entre les taux de réalisation financiers, humains et horaires, est une conséquence directe de la présence d'actions plus courtes permettant de toucher un plus large public.

Enfin, cet axe qui représentait 25% des actions polaires et 35% des actions centrales en 2012, ne représente plus respectivement que 28% et 9% en 2013.

La direction évoque son absence de contrôle sur le budget central et la forte présence du cursus OTIL en 2012 par rapport à 2013.

- Technologie & Innovation

Cet axe reste l'axe majoritaire, avec près de 45% du budget des actions polaires et 58% du budget central.

La répartition entre les deux budgets est par contre différente de celle de l'année passée. Ainsi le budget polaire passe de 195 K€ à 122 K€, soit une baisse de 38%, alors que le budget central passe de 60 K€ à 168 K€, soit une augmentation de 180%. Sur le total des budgets on constate une augmentation de 13%.

Il y a deux raisons principales à cette modification de la répartition. La première est le **coût important, de l'ordre de 43 K€ en 2012, du cursus « Nouveaux formats de fichiers »** qui a été organisé sur le budget polaire. Le deuxième module sera organisé et financé sur le budget central.

La seconde raison est la mise en place des **formations relatives au projet IMedia** qui ont directement impacté le budget central, d'où cette fulgurante augmentation.

- Gestion d'Entreprise

Cet axe représente un peu plus de 4% du budget des actions polaires et 13% du budget central, ce qui correspond à peu près à 2012. Mais ne nous trompons pas, si on rentre dans le détail le budget des actions polaires baisse bien de près de 45% par rapport à 2012, passant de 24K€ à 13K€.

On note sur cet axe la confirmation de la tendance entrevue l'année passée, celle du glissement des actions du budget polaire vers le budget central, en augmentation de 50%, ce qui correspond notamment à la mise en place de formations autour des nouveaux accords.

- Prévention des Risques

Cet axe répondant à une obligation légale de la part de l'entreprise, il est assez peu sensible aux restrictions budgétaires. Il représente ainsi 17% des dépenses polaires en 2013 contre 9 % en 2012, alors qu'il ne représente plus que 3,5% des dépenses centrales en 2013 contre 7% en 2012.

Le budget polaire augmente de 23% alors que le budget central diminue de 42%, pour autant le budget complet dévolu à cet axe reste stable avec une légère augmentation de 3%.

La fluctuation de la répartition et du montant de chaque budget s'explique par le caractère cyclique de certaines formations (électricité, secourisme, etc.) qui engendre des accroissements de formations à intervalles réguliers. C'est le cas par exemple en 2013 avec le recyclage pour les habilitations électriques.

La commission regrette l'absence d'actions de formation autour des troubles musculo-squelettiques dans le budget polaire. Ainsi seules des actions centrales ont été organisées et elles concernent uniquement les monteuses et administratifs. Il y a une véritable absence de considération vis-à-vis d'autres populations, alors que l'entreprise a besoin d'une politique forte sur ce thème et cela en regard du vieillissement de la population et des coûts importants que représentent les arrêts-maladie.

La direction se défend en parlant d'actions mises en place de manière ponctuelle sur telle ou telle pratique, mais en l'absence de suivi avec la médecine du travail, on est loin de la prévention. Etre uniquement dans le curatif serait profondément regrettable.

La commission souhaite que des actions de formation, d'information, des rencontres avec des spécialistes, des aménagements, et même des soins en entreprise, soient soutenus par la direction et le CE.

- Compétences Transverses

Cet axe subit une très forte baisse en 2013, puisque le budget polaire diminue de près de 77%, et de 21% pour le budget central. Il représente un peu moins de 6% des dépenses polaires en 2013 contre 16% en 2012 et seulement 6 % des dépenses centrales contre 23% en 2012.

La direction n'a pas su apporter de réponses sur cette évolution.

Sur la répartition Hommes/Femmes, la commission constate un déséquilibre (62/38) qui ne correspond pas à la cartographie de la population des salariés. Le plan de formation est construit en fonction des besoins, la direction assure n'avoir aucune volonté de nuire ou pas... En effet il n'y a pas de vigilance particulière portée sur l'équilibre Hommes/Femmes. Cet accroissement du déséquilibre s'explique par l'augmentation des formations techniques qui par nature touchent une population plus masculine.

Un point a été aussi développé autour de la différence de coût entre le budget prévisionnel et le réalisé, ou encore le flou sur le coût de certaines formations.

L'UFTV n'est pas un organisme de formation interne mais un organisme de formation labellisé, à part entière, qui a la particularité d'appartenir à FTV et qui peut accueillir des stagiaires externes ou pas. Le coût est défini par session et non par stagiaire, donc le coût est à diviser par le nombre de participants, d'où des écarts de prix par stagiaire en fonction du remplissage des sessions.

Le coup de frein porté aux frais de mission et de remplacement a également eu un impact sur les dépenses, car on se retrouve parfois à rechercher un organisme plus près géographiquement pour limiter les coûts annexes mais qui peut se révéler avec des coûts pédagogiques plus onéreux.

La planification à 4 semaines impacte également l'organisation des actions de formations, car il devient parfois difficile de programmer une formation sans avoir la vue sur l'activité gérée, elle, par la cellule de planification. Et comme c'est cette dernière qui a le mot final, il y a donc régulièrement **des annulations ou des dates de formations communiquées à la dernière seconde.**

On note également la poursuite de l'augmentation des formations en interne pour la technique notamment. Cela rentre d'abord dans un processus de maîtrise des coûts annexes, puisque former en interne (FOR ou animateur) qui plus est sur place, permet de limiter bien sûr les remplacements, de mélanger travail et formation sur la même journée notamment en fractionnant le cursus pédagogique ou en l'allégeant au strict minimum, comme ces nombreuses journées « portes ouvertes » autour d'une thématique.

Cette multiplication des formations plus courtes ne remet pas en cause l'investissement des FOR et Animateurs de Formations, dont la prime de formation n'apparaît pas dans les coûts pédagogiques, mais continue de poser de grandes interrogations sur la qualité pédagogique de ces formations, ou plus exactement sur l'efficacité réelle de ses formations face à la réalité de la mise en pratique. Du Média Global au Imédia, de nombreux exemples dans le pôle témoignent de l'attachement fait trop souvent à la superficialité de la manipulation, au détriment de la maîtrise de l'outil.

On oublie que l'intérêt d'une formation est de répondre à des besoins présents mais aussi à venir. Sans lui donner une vue d'ensemble, sans l'accepter en sa qualité d'expert, on prive le salarié de sa capacité à être source de proposition, à pouvoir améliorer la qualité tout en optimisant le fonctionnement, donc nécessairement la rentabilité... tant recherchée en cette période de rigueur budgétaire.

Une partie de la réunion a également été consacrée au Numérique.

Ainsi on a appris que s'il y avait eu une petite présentation et information par les gens de la cellule web uniquement pour le Site Internet F3 Bretagne, c'est qu'il y a des gens qui portent un peu plus ce projet dans cette antenne.

Le numérique est une priorité de FTV mais cela ne semble concerner que les actions centrales, avec notamment l'accès aux ateliers numérique (OTIL, Niv 1 & 2). Malheureusement cela ne convient pas à tout le monde et il est également difficile de libérer les salariés pour ces sessions, la réflexion est donc de proposer à l'avenir plus d'actions au niveau local.

Dans les périodes de professionnalisation on peut remarquer le parcours @ journaliste, qui est un programme sur mesure pour répondre à ce collaborateur, plein de bonne volonté mais qui ne savait pas par où commencer.

Concernant les contrats de professionnalisation et d'apprentissage, 50% des nouveaux signés sont des monteuses et 38% des assistants en communication et il n'y a aucun journaliste. Si pour les services communication il est intéressant de pallier à un déficit humain en accueillant des alternants pour répondre à l'activité, ce discours ne tient plus le coup pour les monteuses. Il y a un malaise évident entre d'un côté ce qui arrive aux monteuses statutaires ou intermittents, les discours qui leur sont tenus, la réalité et de l'autre cet accueil qui permet finalement quand même de parer à l'activité, surtout lorsqu'on les planifie rapidement de manière autonome.

Sur la question des DIF, la commission souligne l'incompréhension soulevée par certaines formations qui semblent être valorisées immédiatement par l'entreprise. Cela pose la question du **détournement de se dispositif par les salariés ou par la direction.**

Un point a également été demandé autour des entretiens individuels et de carrière. Nous sommes sans retour pour le moment.

Conclusion :

Ce bilan 2013 n'est guère différent du précédent, il va juste plus loin dans le principe du low cost. Il confirme les inquiétudes de la commission sur l'état actuel et futur de la formation au sein de FTV.

Les grands objectifs du plan de formation 2013 étaient au service des trois axes du plan de route imaginé jusqu'en 2015. Avec la complémentarité des chaînes et la place de l'information, avec le numérique et la conquête des nouveaux usages de la télé, et enfin avec l'efficacité et la cohésion sociale ou comment bâtir une entreprise unique, performante et solidaire.

Ce plan ne répond pas à ces objectifs, la commission recommande un avis négatif et invite l'entreprise à redoubler d'efforts pour respecter le plan de route imaginé jusqu'en 2015.

Synthèse Réunion Commission Emploi-Formation,
Jean-Noël Espié.



Résolution sur le numérique

Depuis plusieurs années, la direction utilise le numérique comme un laboratoire opaque, qui lui permet d'introduire des pratiques professionnelles qui ne sont prévues par aucun texte.

Cette approche, somme toute très fourbe, permet de court-circuiter les organisations syndicales et les représentants des salariés, en refusant une négociation sur le sujet et en les mettant devant le fait accompli. Ceci n'offre aucune garantie aux salariés, mais les soumet à un système à la tête du client.

Dans le même temps, on refuse à des salariés ayant pourtant dûment suivi une reconversion au numérique, de mettre en pratique leurs savoir-faire pourtant validés par un diplôme reconnu.

Les élus du CE France 3 Nord-Ouest dénoncent la déloyauté de cette direction. Ils réaffirment qu'ils sont pleinement favorables au positionnement de France Télévisions sur les nouveaux supports.

Ils réclament un état des lieux précis des pratiques sur le numérique dans le pôle Nord-Ouest et l'ouverture d'une négociation sur l'évolution des pratiques correspondant à une stratégie numérique claire de l'entreprise.

**Adopté à l'unanimité des élus.
CFDT, CGT et SNJ s'associent.**

Rennes, le 19 juin 2014