



U.C.S.A. cgt

Compte-rendu du CCE des 25 et 26 mars 2015

Présent(e)s pour la CGT:

Abal-Kassim Ali Combo (Mayotte 1ère), Jean-Pierre Beaunes (Guyane 1ère), Anne Berger (Pôle Sud-Est, Marseille), Laurence Carpentier (Pôle Nord-Est, Lille), Philippe Cornet (Pôle Nord-Est, Lille), Fabrice Craig (Guyane 1ère), Sophie Goubil (pôle Nord-Ouest, Nantes), Jean-Hervé Guilcher (Pôle Nord-Ouest, Brest), Annabelle Igier (Pôle Nord-Est, Reims), Isabelle Joly (Pôle sur Est-Lyon), Gaby Laurier (Martinique 1ère), Katalina Lutui-Tipotio (Wallis et Futuna 1ère), Moinahouri Madi-Oussené (Mayotte 1ère), Fernando Malverde (Pôle Nord-Ouest, Vanves), François Marlin (Martinique 1ère), William Maunier (Pôle Nord-Est, Metz), Pierre Mouchel (Pôle Sud-Ouest, Bordeaux), Marie-Lindje Passée (Réunion 1ère), Aïda Pratte (Pôle Sud-Est, Marseille), Didier Ricou (Polynésie 1ère), Tuliano Talomafaia (Wallis et Futuna 1ère), Kamel Tir (Pôle Sud-Est, Clermont-Ferrand)

Représentant syndical: Marc Chauvelot (Siège)

Invitées: Rafaèle Bourcier (FTR, Vaise), Catherine Le Pelletier (Guadeloupe 1ère)



1.	Situation générale.....	2
2.	Désignation de l'expert du CCE.....	3
3.	Pacte de priorité sur le recours aux moyens internes.....	3
4.	Restitution du rapport Vacquin.....	4
5.	Point d'étape sur le PDV.....	5
6.	Info/consultation sur l'organisation envisagée pour les collaborateurs de l'AITV et du sous-titrage n'ayant pas souhaité bénéficier du dispositif de mobilité interne dans le cadre du PDV.....	6
7.	Projet de rattachement de France 3 Toutes Régions (Vaise) à la direction du réseau France 3.....	7
8.	Rattachement de la rédaction nationale de Malakoff à la direction du réseau outre Mer 1 ^{re}	8
9.	Le point sur Horizon 2015.....	8
10.	Info/consultation sur le plan de formation 2015.....	9
11.	Taxe d'apprentissage.....	10
12.	Rapport égalité Femmes/Hommes 2013.....	10
13.	Information/consultation sur le projet de renouvellement du parc des caméscopes de reportage.....	11
14.	Point sur le projet d'accord, avenant n°4 (temps de travail des équipes de la fabrication du Siège).....	12



I. Situation générale

En ouverture du CCE, le PDG Pflimlin n'a pas voulu répondre à la question de la CGT sur sa candidature... Il a préféré attendre le lendemain, ce qui a donné lieu à un joli pataquès puisque M. Papet qui voulait réserver la primeur au CCE, s'est fait griller sur le fil par la communication interne. Grosse colère du DRH... Et rappel du message déjà adressé aux salariés avant renvoi 6 minutes plus tard... Pas bien grave de toute façon puisque ça faisait déjà un bon moment qu'on se doutait que M. Pflimlin serait candidat à sa succession.

On comprend mieux en tout cas le discours du PDG-candidat sur l'inconvénient pour FTV de changer de patron tous les 5 ans et les bienfaits du rapport Schwartz dont les recommandations pour la feuille de route 2015-2020 semblent parfaitement lui convenir...

Avec des contraintes financières inédites, un incroyable bouleversement de l'environnement et des usages, une difficulté à toucher les publics jeunes et des enjeux majeurs pour la création, face aux mastodontes anglo-saxons (les GAFA et Netflix), le rapport Schwartz a l'intérêt de réaffirmer la nécessité vitale du service public, garant de la cohésion sociale.

Pour essayer d'avoir d'autres ressources M. Pflimlin envisage de maximiser la publicité, de dynamiser la redevance mais compte surtout sur les gains de productivité qu'il compte dégager grâce aux nouvelles technologies... Démontrer qu'on peut être plus productifs pour pouvoir demander plus de moyens... Air connu qui conduit évidemment à réduire les budgets tout en dégradant les conditions de travail des salariés.

Sur la redevance le PDG évoque l'exemple de la Finlande où tous les écrans sont taxés mais où le taux diffère suivant le revenu du foyer, ou de l'Allemagne où la

redevance a été élargie aux hôtels, aux entreprises, aux véhicules de société, ce qui a permis de rapporter 1 Md€ de recettes supplémentaires. Un rapport en lien avec Bercy est en cours d'élaboration.

Sur la commercialisation des contenus, il regrette la préconisation du CSA à propos des décrets de production (réformant les décrets Tasca) qui privera les diffuseurs de capacité d'exploiter les droits des œuvres. Il n'écarte pas la possibilité que notre outil de production fasse de la prestation commerciale.

Il se félicite de bonnes audiences du groupe depuis début 2015 et de la bonne résistance de la publicité (+ 4% en mars par rapport à la prévision). Les audiences numériques placent FTV Info en cinquième place des sites d'info derrière les sites de la presse écrite.

Sur les régions, il souhaite définir pour les 5 ans à venir un projet régional qui tienne compte des nouveaux découpages territoriaux et estime qu'on ne doit pas remettre en cause nos implantations actuelles. Mais dans le même temps il salue les initiatives du Pôle Nord Ouest qui a décidé de réduire les fenêtres locales. *"On peut faire évoluer un modèle conçu il y a 20 ans"* dit-il. *"On pourrait avoir un JTR vitrine, construit différemment avec apports des locales et avoir une offre complémentaire sur les supports numériques."* Un programme inquiétant.

Sur les outre-mers, le PDG se félicite des bonnes audiences sur les soirées électorales en tri média (radio, télé, numérique). Il évoque les dossiers immobiliers de Martinique et de Mayotte sans plus de précision.

Sur la diffusion, la bande dite "des 700" sera attribuée aux télécoms. Cela change les logiques de diffusion et de transport du signal. Tant qu'on n'est pas dans la nouvelle norme de compression (MPEG4) qui

nous permet de transporter plus de signal, on ne peut pas passer en HD France 5 et France 3.

Interpellée sur le dialogue social et les conflits en cours, en particulier à la Réunion et au Siège, M. Pflimlin ne cache pas son agacement. Il dit ne pas vouloir s'en prendre au droit de grève mais vouloir assurer la continuité des antennes. Quand on lui fait remarquer que les antennes de Radio

France diffusent de la musique depuis une semaine à la place de leurs programmes en raison de la grève, il ne trouve rien à répondre. De son côté M. Papet annonce son intention de rouvrir les négociations afin de "relancer le dialogue social"... **Pour la CGT, le retrait des menaces de sanctions disciplinaires pour fait de grève est un préalable non négociable.**

2. Désignation de l'expert du CCE

Les élus ont choisi le cabinet SECAFI pour l'examen des comptes de l'entreprise. Il pourra effectuer des focus régionaux ou

ultra marins, en accord avec les CE concernés. Dans ce cas l'expertise donnera lieu à restitution et débat dans les CE.

3. Pacte de priorité sur le recours aux moyens internes

L'idée, rappelée par M. Lacroix, grand agentier du groupe, est d'instruire de manière systématique le recours aux moyens internes, en préalable à tout projet afin d'assurer le plein emploi de nos moyens de production. On étudiera donc à chaque fois, avant la signature des contrats avec les producteurs extérieurs la capacité à fabriquer le programme en interne.

La réunion préparatoire avec les responsables éditoriaux n'ayant pu se tenir avant le CCE elle sera convoquée ultérieurement. Il s'agit d'une question fondamentale qui doit notamment prévoir la place et le rôle de MFP dans l'approvisionnement en programmes de l'ensemble des grilles de FTV.

A M. Lacroix qui affirme que l'internalisation doit juste viser à utiliser pleinement les personnels permanents, la CGT rétorque que la nature même de l'activité peut entraîner un recours aux intermittents. La suppression de la sous-activité des permanents n'est pas incompatible avec un recours aux intermittents. La CGT rappelle que lors du

plan Cozanet, un certain nombre de postes ont été supprimés, y compris sur de l'activité pérenne. Si on décide de ne plus travailler qu'avec des permanents, en nombre insuffisants, il est évident qu'on ne s'en sortira pas.

Les élus ont dénoncé l'externalisation de l'émission Un Livre un Jour jusque-là fabriquée à Lille-Lambersart. La direction explique que cela répond à une demande que la filière ne pouvait assurer (doubles journées). Pour l'instant le tournage est assuré par les équipes légères du Siège et la post production externalisée. La secrétaire du CE Pôle Nord Est a lu une motion exigeant la ré-internalisation d'Un Livre un Jour.

M. Lacroix estime qu'une réflexion doit avoir lieu sur l'ensemble du champ de la fabrication, y compris sur les implantations géographiques. La direction de la filière a conçu un outil, iTransfert, qui permet de transférer des activités entre sites, entre le Siège et les régions. Exemple avec Apoca-

lyse sur laquelle les équipes de Marseille vont pouvoir travailler, grâce à cet outil.

La CGT revient sur l'argument du « surcoût significatif » de la production interne souvent avancé. Quels sont les outils analy-

tiques qui permettent d'évaluer ces soi-disant surcoûts ? Sur quoi repose ce jugement ? Cela devra être explicité lors de la réunion qui se tiendra d'ici mi avril.

4. Restitution du rapport Vacquin

La mission Vacquin a été décidée en début d'année 2014, suite aux suicides dans le Pôle Nord Est. Elle s'est réalisée dans le cadre de l'accord sur la prévention des risques psycho sociaux (RPS) signé par la CGT et FO, rejointes par le SNJ.

M. Vacquin présente son diagnostic socio-organisationnel. Traditionnellement la hiérarchie a du mal à intégrer la question des RPS. M. Vacquin a donc fait face à un grand scepticisme de la part de l'encadrement sur l'opportunité de la démarche.

La réforme Sarkozy a déstabilisé le collectif que ce soit le management ou le contre-pouvoir syndical. Une réforme mal comprise, imposée par une tutelle perçue comme malveillante et visant la remise en cause du service public.

D'où une méfiance quant à l'entreprise unique et un attachement aux "villages gaulois" d'avant la réforme. Il y a eu une absence de justification sur ce qui guidait la réforme. On a confié la conception de la nouvelle organisation à un cabinet anglosaxon (Bain Consulting) sans dire pourquoi on le faisait.

En 2010, il n'y avait pas de Direction Générale des Ressources Humaines (DGRH), capable de connaître l'état des effectifs. Les ressources humaines ont du expliquer la réforme en même temps qu'elles construisaient les outils de suivi. Mission impossible...

Négociation des accords collectifs, transposition, harmonisation... On aura plus si-

gné d'accord pendant ces quatre ans que pendant les trente dernières années.

"Une décision n'a rien d'inéluctable à devenir opérationnelle, quel que soit le niveau hiérarchique d'où elle émane." constate M. Vacquin. Quand un ordre est donné, on attend le contre-ordre, d'où l'immobilisme organisationnel. On assiste à une sorte de *"délinquance opérationnelle"*, consistant à contourner les règles à travers des *"petits arrangements"*.

La CGT souligne le fait qu'il y avait déjà eu 44 expertises sur les RPS dans l'entreprise. Les plans d'action qui résultent de l'étude semblent assez abstraits. Quid de la GPEC ? On ne sent pas d'enthousiasme côté direction. Concernant la délégation de responsabilité au plus près du terrain, n'y a-t-il pas un risque de généralisation des arrangements dans une entreprise aussi instable ?

Pour M. Papet la différence avec les 44 expertises précédentes, c'est que pour une fois le cahier des charges a été défini en commun. Il aimerait pouvoir continuer ce type de démarche. *"Je ne suis pas dans posture de défense de la direction contre les organisations syndicales."* dit-il *"Le rapport constate que la réforme a été menée à contre-culture et ça ne se change pas du jour au lendemain. Il n'y a pas de potion magique."*

Sur la GPEC, il estime qu'on a des outils, mais ils sont dans les tiroirs. On n'a pas réussi à se servir des nombreuses études existantes et à les rendre opérationnelles.

On n'a sans doute pas réussi à apporter des réponses aux inquiétudes de salariés qui se demandent ce qu'ils vont devenir.

Il pense que fusion est porteuse d'une plus grande puissance pour FTV. Il faut redonner des marges aux managers de proximité. M. Papet pense que c'est une vraie question, celle de la délégation de responsabilité dans l'entreprise. On est passé d'entreprises très autonomes à un grand paquebot de 10 000 salariés, répartis dans le monde entier. Cela ne peut pas se diriger de manière centralisée. Mais il faut instaurer un système de contrôle des politiques, quelque chose qui doit s'imposer à tous.

Dès cette année, dans toutes les parts variables, la direction a intégré un objectif obligatoire sur les RPS (proposition des syndicats). Le travail au niveau du management est de définir des règles communes, un référentiel qui inclut la santé et la qualité de vie au travail.

Tout cela doit se traduire par un plan d'action concret, élaboré en proximité, autour de six grands thèmes.

1/ Expliciter la réforme, formaliser les finalités qui l'ont conduite.

2/ Légitimer les directions « fonctionnelles » dont le rôle est insuffisamment expliqué par rapport aux directions "opérationnelles".

3/ Instaurer les conditions d'un plein exercice managérial par l'explicitation des règles hiérarchiques et l'harmonisation des pratiques.

4/ Stabiliser les outils de gestion du personnel, pour pouvoir se consacrer à une gestion qualitative des ressources humaines.

5/ Analyser les facteurs de RPS. Exemple avec l'évolution des métiers. M. Papet souhaite prendre les métiers un par un pour donner de vraies perspectives. Cela va alimenter les négociations sur les compétences complémentaires mais aussi l'espace métier créé par l'Accord du 28 mai 2013.

6/ Traiter la question de la répartition de la charge de travail, génératrice d'inquiétudes. Engager une étude approfondie, secteur par secteur, en sollicitant le concours de l'ANACT.

Pour M. Papet la direction est là pour impulser la politique et en vérifier la conformité, pas pour se substituer au management. Il faudra réfléchir à la manière la plus pertinente d'assurer cette démultiplication dans les différentes stations d'outremer, largement absentes du rapport Vacquin.

5. Point d'étape sur le PDV

M. Siacci fait le point sur le PDV. Depuis le 3 juin, 700 dossiers ont été traités dans 8 commissions de suivi. Pour l'instant 210 départs ont été actés. La première phase du PDV a consisté à instruire des demandes de départ en retraite avec Audiens pour vérifier que les salariés avaient les conditions pour une retraite à taux plein.

Il y a un nombre important de salariés de niveau 2 pour lesquels on n'a pas de subs-

titution. La direction a choisi de faire 10 campagnes de publication pour 80 postes. Il reste plus 274 salariés de niveau 2 sur des projets de départs. Certains sont en attente de substitution avec un grand nombre de monteuses (37), des journalistes, des JRI.

Il y a eu un focus sur 2 services prioritaires, l'AITV et le sous titrage Info. Tous les salariés ont été reçus collectivement et indivi-

duellement. Il y a eu 10 bilans de compétence pour les salariés du sous titrage, 1 départ en retraite, 2 projets externes. A partir de novembre la cellule de reclassement pilotée par M. Perrin a été mobilisée.

Les élus s'étonnent que les salariés en attente n'aient pas eu de réponse. Tous les salariés de niveau 1 qui ne souhaitent pas partir ont-ils été repositionnés? Comment sera gérée la frustration de ceux qui ne pourront pas partir? Quelle est l'évaluation du coût des 210 départs effectifs? N'a-t-on pas déjà dépassé le budget? Quid de ces cadres dirigeants inscrits dans le PDV et qui bénéficient de mobilité "pour raison de service" en particulier dans les Outremer? Y aurait-il un PDV à deux vitesses? La CGT revient sur la prise en compte de l'effet de noria (économie entre départ d'un salarié âgé et embauche d'un jeune), la prise en compte de la pénibilité, la possibilité de rachat de trimestre et/ou d'incitation au départ.

Selon la direction tous les niveaux 1 ne sont pas repositionnés car ce sont des postes qui sont visés, pas des personnes. S'il s'agit de postes uniques, dans certains cas, on a pu trouver des solutions permettant de maintenir des gens de niveau 1 sur leur poste, en actant le départ d'une fonction voisine.

Sur l'ensemble des niveaux 2, il y a beaucoup plus de demandes que d'offres. La direction se dit consciente de la frustration et réfléchit à des solutions. Elle proposera

le cas échéant une négociation pour assurer des départs de niveau 2 hors PDV, notamment en prenant en compte la pénibilité.

339 départs sont prévus dans le PDV mais l'objectif global est de 9750 ETP fin 2015. Les cascades sont compliquées, elles impliquent parfois plusieurs niveaux. Les coordonnateurs RH se réunissent toutes les semaines pour trouver des solutions.

La direction dit vouloir apporter un maximum de réponses positives. Dans certains cas cela peut être long. *"On pourrait aller plus vite en répondant par la négative mais on essaie d'explorer toutes les possibilités"* dit-elle.

Concernant le dépassement du budget c'est une rumeur totalement infondée selon M. Papet. On est très loin d'avoir dépensé le budget prévu.

Il y a eu 84 départs "effectifs" par rapport aux 210 départs "actés". Plusieurs raisons. Certains salariés ont souhaité effectuer leur préavis jusqu'au bout. D'autres, en reclassements externes, ne sortiront des effectifs qu'à l'issue des congés de reclassement qui peuvent durer jusqu'à 12 mois.

Le processus implique la suppression du poste, une fois que le salarié a quitté l'entreprise. C'est la raison pour laquelle la direction se dit vigilante sur les solutions alternatives. Il faut vérifier que la suppression d'un autre poste peut être absorbée par l'organisation.

6. Info/consultation sur l'organisation envisagée pour les collaborateurs de l'AITV et du sous-titrage n'ayant pas souhaité bénéficier du dispositif de mobilité interne dans le cadre du PDV

Les salariés de l'AITV et du sous titrage Info ont reçu des lettres d'affectation provisoire jusqu'au 30 avril 2015. Un bilan avec le collaborateur, le manager et le RH va

être organisé pour voir si tout se passe bien ou s'il faut rechercher une autre orientation. Si tout se passe bien, un avenant à contrat de travail sera proposé qui déclenchera les

mesures d'accompagnement prévues dans le PDV.

Si le poste ne convient pas, la direction proposera d'autres affectations, après le 30 avril, par le biais de détachements dans d'autres services. L'emploi de chacun sera garanti. Les réorientations se feront avec l'interlocuteur « à privilégier », M. Perrin.

Un courrier sera adressé à l'issue du bilan qui précisera la prolongation de la nouvelle période provisoire. Priorité sera donnée à la mobilité interne comme externe, et les conditions actuelles du PDV seront maintenues jusqu'à la fin du PDV au 31 décembre 2015.

La CGT souligne que les journalistes anglophones ne se sont pas sentis accompagnés dans leur nouvelle affectation. La direction répond qu'elle a transmis un certain nombre de CV à France 24. Tous les salariés ont été ou sont en train d'être reçus.

Aucune fin d'affectation temporaire n'a été signifiée, ce sera fait avant le 30 avril. Les élus ont estimé ce n'était pas un projet d'organisation qui leur était soumis puisqu'on ne pourra pas faire de bilan. Ils ont demandé qu'une nouvelle photographie leur soit présentée après le 30 avril 2015.

Les élus ont adopté une [résolution \(↪voir ici\)](#). La CGT, SNJ, CFDT, CGC se sont associés, FO n'a pas pris part au vote.

7. Projet de rattachement de France 3 Toutes Régions (Vaise) à la direction du réseau France 3

Une représentante de FTR a lu une [déclaration \(↪voir ici\)](#) des salariés. Au-delà d'un simple rattachement administratif, ils veulent surtout avoir une perspective de développement. L'équipe s'est toujours montrée ouverte aux nouvelles pratiques, elle a de vraies capacités techniques pour valoriser les productions des réseaux métropolitain, ultramarin, et des rédactions nationales. Elle attend des missions bien identifiées, accompagnées d'un projet éditorial et d'une visibilité budgétaire.

M. Guilbeau, patron des réseaux, reconnaît ce savoir faire et veut s'en servir pour le développer sur le réseau.

Les élus du CCE s'interrogent sur la logique éditoriale et stratégique qui préside à cette réorganisation, surtout au regard du projet info 2015 et du rapport Schwartz qui pointe l'absence d'articulation entre le réseau régional et le national. Pourquoi séparer FTR de la direction de l'information de FTV dans le cadre d'info 2015? Surtout

dans la perspective d'une chaîne tout-info. De plus les équipes de FTR ont déjà travaillé sur un projet de chaîne d'info en continu. Il est incompréhensible que cette expérience ne puisse pas être mise au service du projet.

Pour M. Guilbeau, les rédactions régionales n'ont jamais dépendu hiérarchiquement de la direction de l'information et ça n'a jamais représenté un obstacle. C'est un système complexe où il faut mettre un lien entre le hiérarchique et le fonctionnel. Le hiérarchique doit être en proximité. Si tout le monde était rattaché à Paris ce serait compliqué. On peut organiser la coordination entre le régional et le national sans que tout le monde dépende du même chef. FTR sera gérée par une direction qui se déplace en région à la différence de M. Thuillier qui a toute son activité à Paris.

Les élus du CCE ont rendu un [avis \(↪voir ici\)](#) à l'unanimité.

8. Rattachement de la rédaction nationale de Malakoff à la direction du réseau outre Mer 1^{re}.

MM Kops et Bijoux présentent le point. Trois groupes de travail ont commencé à se réunir sur la ligne éditoriale. La direction se veut très optimiste sur la capacité de "co-construire" un projet pour la rédaction de Malakoff.

Il a d'abord été décidé d'un ré-ancrage exclusif sur l'outremer, plus-value à disposition des éditions régionales. Avec un suivi et une valorisation de la vie des communautés en France.

A partir du moment où on acte que priorité est donnée à outremer et communautés en France, on va renforcer la coopération, la

prévision et dégager des marges de manœuvre au service des outremer.

Le budget sera intégralement transféré de la direction de l'info sans enveloppe supplémentaire. *"On cherche à être réalistes pour être performants au service des stations"* dit M. Kops.

C'est une même rédaction qui s'implique au service de France Ô et travaille dans sa dimension d'agence au service du réseau. C'est la même équipe avec une nouvelle organisation hiérarchique et une réorganisation géographique dans le bâtiment.

Les élus ont adopté un [avis \(↻voir ici\)](#) à l'unanimité.

9. Le point sur Horizon 2015

Le président de la commission outremer donne lecture du [compte-rendu \(↻voir ici\)](#) de la réunion tenue à Malakoff le 11 février. M. Kops rappelle les trois défis du projet Horizon 2015:

- 1/ éditorial (refondation écritures et contenus)
- 2/ être à la disposition publics (convergence des médias)
- 3/ Réussir dans la situation économique contrainte.

Il y a nécessité de se réorganiser dans chaque station, d'améliorer les fonctionnements, d'élaborer un projet éditorial. La cohérence entre ces projets et le projet central sera examinée lors d'une réunion à Paris début avril 2015. Les projets seront ensuite présentés devant les instances concernées.

Le choix est celui d'une "évolution lente", avec un strict maintien des ETP, le respect de la masse salariale et des métiers définis

dans le référentiel de FTV... Et quid des polyvalences sauvages qui n'ont jamais été négociées jusqu'à ce jour?

La CGT fait remarquer que le rapport Schwartz est très critique sur Horizon 2015. Il souligne l'absence de visibilité sur les indicateurs économiques et insiste lourdement sur les charges de personnels dans les outremer.

M. Kops se veut rassurant. Il y trouve plutôt quant à lui une reconnaissance de la force des stations d'outremer dans leur contexte économique, politique et social. Il est même reconnu qu'en tant que chaînes régionales, les stations sont capables d'apporter un service de radio, télé et net. *"Mon engagement pour les outremer est dans la sauvegarde de ce modèle"* conclut-il.

"Nous devons conserver cette capacité à être une syndication de chaînes, implantées localement, à vocation généraliste et

travaillant en réseau. C'est la planche de salut de notre modèle économique."

Pour la CGT, il y a des rédactions télé, des rédactions radio dans les Premières, mais il n'y a pas de rédaction web, juste des cellules internet.

A la reprise des travaux à 14H, les élus ont adopté une motion ([voir ici](#)) à l'unanimité, sur la situation à Réunion 1ère.

10. Info/consultation sur le plan de formation 2015

Le président donne lecture du [compte-rendu \(voir ici\)](#) de la réunion de sa commission. La réforme de la formation professionnelle (Loi du 5 mars 2014) se met en place cette année. Le CPF (Compte Personnel de Formation) remplace le DIF. Il est à l'initiative du salarié. La formation doit être répertoriée sur une liste de branche. Il ouvre droit à 24h par an dans limite de 150h. Il peut s'articuler avec le CIF, la période de professionnalisation, le plan de formation. Financé par l'AFDAS, c'est la Caisse des dépôts qui gère les soldes des CPF. Il doit être géré directement par le salarié sur le site de la CDC. Le solde est mobilisable jusqu'au 31 décembre 2020 à utiliser avant la retraite.

Le CPF peut être amélioré par accord de branche (une négociation est en cours). Le CPF peut aussi être amélioré par accord d'entreprise ou abondé par l'entreprise, notamment si le salarié l'utilise pour une formation inscrite au plan de formation.

Le 7 mars 2016 sera l'échéance du nouvel entretien professionnel rendu obligatoire tous les deux ans. La commission suggère que l'objectif de l'entretien soit inscrit dans la part variable des cadres qui en sont chargés. Cet entretien doit permettre une analyse de la situation du salarié tous les 6

ans pour vérifier qu'il a bénéficié d'au moins 2 des 3 éléments suivants: une formation, une certification par formation ou par VAE, une progression salariale ou professionnelle.

L'impact mécanique entraîne une baisse de 18,6% du budget de la formation à 6 251 796 €. Le budget moyen par stagiaire est de 404 €, la durée moyenne de 15h. L'investissement financier global est de 15.874.945 €.

La responsable de la formation insiste sur l'effort fait pour la formation en faveur des salariés des outre-mers. Un vaste plan est en préparation sur l'info web/tv/radio. Les élus des outre-mers ne semblent pas convaincus.

La formation en ligne (e-learning) fera l'objet d'un point lors d'un prochain CCE. Si elle présente des atouts (la réactivité, la formation à la carte) elle n'est pas sans inconvénients. Elle ne doit pas se substituer à la formation présentielle, doit se faire sur le temps de travail et être formellement planifiée.

Les élus ont rendu un avis négatif à l'unanimité sur le plan de formation 2015, avis approuvé par les organisations syndicales.

II. Taxe d'apprentissage

Le président lit le [compte-rendu \(voir ici\)](#) de la commission sur ce point. La taxe d'apprentissage fait elle aussi l'objet d'une réforme depuis le 1er janvier 2015.

Elle fait l'objet d'une déclaration hexagonale et DOM et une pour l'Alsace-Moselle. Une partie va à l'Etat qui redistribue aux

régions. Il y a le quota (CFA) et le hors-quota au choix de l'entreprise.

Les élus ont rendu un avis sur la répartition de la taxe d'apprentissage. Ils ont demandé que cette répartition fasse l'objet d'une consultation dans les CE.

12. Rapport égalité Femmes/Hommes 2013

La présidente par intérim de la commission donne lecture du [compte-rendu \(voir ici\)](#). Elle commence par rappeler l'avis rendu par la CCE en décembre 2012, malheureusement toujours d'actualité. Des rémunérations inférieures, un plafond de verre toujours aussi épais.

Elle dénonce des indicateurs inutilisables, mélangeant sans distinction des populations entières. S'agit-il de masquer la réalité pour conserver le label AFNOR ?

Manque de lisibilité sur l'égalité hommes/femmes dans les outre-mers. Commissions ne sont pas réunies. Direction rejette la faute sur les élus locaux qui devraient réclamer la réunion des commissions. Les RH locales ne relayent pas l'info sur de nouveaux droits (capital temps maternité par exemple).

En comité mobilité, 47 femmes ont été recrutées pour 72 hommes en 2013. La direction prétexte faible turnover. Mécaniquement la part des femmes devrait augmenter du fait du départ des hommes (plus âgés) dans le cadre du PDV. On note une sous-représentation des femmes dans la technique (la paroi de verre) et une sous-représentation des hommes dans les métiers administratifs.

Pour la formation la commission propose parcours de sensibilisation dans l'entreprise. Comment susciter une envie de mobilité

pour améliorer la répartition HF dans les métiers.

Direction affirme que la part des femmes augmente dans l'encadrement journalistes. La commission modère cette affirmation.

11% selon des temps partiels seraient des hommes, selon la direction. Aucun homme en congé parental.

Pour les rémunérations le seul point positif, c'est l'apparition du salaire médian dans les tableaux. On note une forte disparité des femmes cadres. Jusqu'à 2693 euros de moins que les hommes et 6849 euros de moins pour les cadres supérieures. Dans les 10 plus hautes rémunérations il n'y a plus de femme. La seule a quitté l'entreprise en 2013.

La présidente demande la réunion d'une commission technique au niveau du CCE pour définir les indicateurs pertinents pour le rapport de 2014. On ne peut se permettre de mélanger tout le monde. Constat partagé par les DRH en région. La commission égalité HF du CCE va désormais comprendre des représentants de tous les CE de l'entreprise.

M. Papet reconnaît que FTV est loin d'être une entreprise modèle. Le label AFNOR n'est pas un but en soi. Sur l'encadrement, on approche de l'objectif qu'on s'était fixé. Il pense qu'il y a des progrès en termes de chiffres mais aussi en termes de mentalité,

même si c'est inégal dans l'entreprise. Des éléments liés à ça ont été intégrés dans la part variable. Il est conscient qu'une période de PDV n'est pas très favorable. Il faut absolument faire vivre le nouvel accord sur ce point.

Le responsable de la politique salariale, avec un certain aplomb, prétend que c'est la faute de la commission égalité hommes qui a travaillé à un projet de maquette si les indicateurs ne conviennent pas.

La CGT dénonce le manque de transparence dans l'application de l'accord. A défaut d'informations pertinentes, la régulation sociale ne peut pas fonctionner. D'où l'opacité dans la politique salariale et le suivi de

l'emploi. Il faut remettre du paritarisme sauf à aggraver la défiance et remettre en cause le label AFNOR.

M. Papet dit n'avoir pas la potion magique. Il pense quand même que les mentalités évoluent. Il s'est donné comme objectif d'avoir au moins une candidature féminine pour tous les postes d'encadrement. Que sur le suivi rémunération et emploi on puisse avoir un travail plus approfondi dans la commission de suivi, il y est favorable.

M. Papet ne souhaite pas une relecture complète de l'accord mais reprendre les points qui posent problème, remettre à plat ce qui prête à discussion ou à difficulté d'exécution.

13. Information/consultation sur le projet de renouvellement du parc des caméscopes de reportage

La direction présente son projet de renouvellement du parc de caméscope des 3 rédactions nationales, régionales et ultra marines de FTV. Le parc actuel date de 2006 et 2008.

La question de la santé des JRI et des OPV a été incluse dans le projet, avec des préconisations de la médecine du travail. Ce sera une gamme de 3 caméscopes HD, plus performants et plus légers. Le but est d'améliorer la qualité, la réactivité, la compatibilité avec le même format.

Le budget est réparti sur 2015, 2016 et 2017. L'achat en volume (plus de 700 caméscopes pour environ 1.200 utilisateurs) doit permettre à FTV d'être performant dans sa démarche d'achat, avec une garantie de 5 ans sur tous les produits et un prêt d'équipement si le matériel est en panne plus d'une semaine.

L'harmonisation du parc facilitera l'échange de fichiers sur le terrain et entre rédactions. Objectif de déploiement à partir de fin 2015 avec mise en production dans un premier

temps en SD. Pour l'outremer, déploiement en 2015 et 2016. Pour les antennes de France 3, déploiement lors de la mise en place du système iMédia sur 2015, 2016 et 2017.

Les JRI et OPV disposeront de liaisons Wifi/3G/4G pour envoyer les images à la station. Un plan de formation pour les JRI, les OPV et les techniciens de maintenance sera mis en place.

Les rédactions auront la possibilité de choisir dans les prochains mois entre un caméscope d'épaule, classique et lourd, un caméscope de poing, appelé caméscope agile, pour les conditions de tournage les plus difficiles, et un caméscope qui se situe entre les deux, qui se pose sur l'épaule mais qui présente l'avantage d'être d'un poids inférieur à 5 kilo.

A l'issue de la procédure de mise en concurrence, c'est SONY qui a été choisi, sous réserve des recours éventuels.

Une réunion de l'IC-CHSCT est programmée sur le sujet le 3 avril.

14. Point sur le projet d'accord, avenant n°4 (temps de travail des équipes de la fabrication du Siège)

L'avenant n°4 sur le temps de travail, applicable aux salariés de la fabrication Siège, a fait l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives CGT, FO, CFDT et SNJ.

Il fait suite à la longue grève de mai-juin 2013 des salariés de l'Unité de Fabrication/SMO de l'ex France 3.

Les élus ont pris acte de cette négociation et renvoyé la conclusion de ce texte aux organisations syndicales.

Paris, le 30 mars

Vos élus de la CGT se tiennent à votre disposition

Résolution des élus du CCE sur l'AITV et sous-titrage France 2

Les élus du CCE exigent :

Que la direction présente un nouvel état des lieux du volontariat pour la mobilité interne au sein des deux services AITV et sous-titrage France 2, et une nouvelle organisation projetée.

Que les salariés qui se déclarent volontaires de manière ferme pour une mobilité perçoivent les indemnités financières prévues à la page 38 du PDV.

Que les salariés qui souhaitent prolonger cette phase transitoire puissent le faire sereinement et sans risque de déqualification.

Que la direction adresse un courrier individuel à chacun de ces salariés stipulant qu'au-delà du 30 avril et jusqu'au 31 décembre 2015, les salariés de ces deux services peuvent être volontaires pour un départ externe et sont prioritaires sur les postes en consultation en interne.

Dans l'attente des réponses de la direction à leurs demandes, les élus du CCE ne peuvent rendre un avis sur le projet qui leur est soumis et demandent que l'ensemble de ces informations soient présentées ultérieurement au Comité Central d'Entreprise, lors d'un nouveau point sur les deux services concernés.

Paris le 26 mars 2015

Avis des élus du CCE de FTV sur le projet de rattachement de France 3 Toutes Régions à la direction du réseau régional.

Les élus du CCE prennent acte du projet de rattachement de France 3 Toutes Régions à la direction du réseau France 3 tout en s'interrogeant sur la logique stratégique qui préside à cette réorganisation.

Ils demandent des missions clairement identifiées accompagnées d'un véritable projet éditorial et budgétaire, entre autre pour les investissements matériels (caméras, i-média...), de la part de la direction du réseau régional.

Ils exigent que ce nouveau rattachement s'accompagne d'engagements précis et détaillés sur le développement et la valorisation du travail de FTR. Ces engagements doivent être présentés au plus vite devant les élus du CE Siège et du CCE.

Les élus rappellent la forte implication des salariés de FTR qui depuis des années élaborent et proposent des projets d'amélioration et de diversification de leurs activités.

Le CCE exige que ces projets soient examinés par la direction du réseau régional en concertation avec les salariés de FTR et leurs représentants.

Paris, le 26 mars 2015

Adopté à l'unanimité (26 voix)
Les syndicats CGT, CFDT, SNJ, FO, CGC

Avis des élus du CCE sur le projet de rattachement de l'information Outre Mer (rédactions TV de France O et d'Outre Mer 1^{ère} de Malakoff) à la Direction du Réseau Outre Mer 1ère

Les élus du CCE de France Télévisions prennent acte du projet de la direction générale de rattacher l'information Outre Mer à la direction du réseau Outre mer 1ère.

Ils s'étonnent du calendrier choisi pour procéder à ce rattachement, compte tenu des incertitudes actuelles. Ils exigent des engagements précis de la part de la Direction quant aux missions des rédactions dès la fin des ateliers.

Ils réaffirment ici la volonté des personnels de l'Outre mer, d'améliorer et de développer leur outil professionnel, conformément aux missions de service public.

C'est la raison pour laquelle ils exigent que le rattachement de l'information Outre mer (rédactions TV de France O et d'Outre Mer 1ère de Malakoff) à la direction du réseau Outre Mer 1ère, soit accompagné d'un véritable projet éditorial et budgétaire, pour lesquels il y aura concertation avec les personnels et leurs représentants.

Paris le 26 mars 2015

Adoptée à l'unanimité

Les organisations syndicales CGT, CFDT, SNJ et FO s'associent.

COMMISSION OUTRE-MER 1ère DU CCE FTV REUNION DU 11 FEVRIER 2015

COMPTE RENDU

Présents

Pour la commission

Didier RICOU, Gaby LAURIER, Heidi YIENG KOW, Johny PAYET, Dimitry CHOI.

Invités

François MARLIN (Secrétaire du CCE), Ghislaine VINGOT (*Invitée en qualité d'experte*)

Pour la direction

Michel KOPS, Cécile LEFEVRE, Stéphane BIJOUX, Jean-Claude HO-TIN-NOE, Claude SCHIFFMANN, Jean Christophe HAUSSEMBERG, Luc de SAINT SERNIN, Catherine SAILLES, Frédéric AYANGMA, Sylwia MADEIRA SARES, Remy FESTA.

Ordre du jour

- Information sur le projet de rattachement de l'information Outre Mer (Rédactions TV de France Ô et d'Outre Mer 1ère de Malakoff) à la Direction du Réseau Outre Mer 1ère.
- Information sur le cadrage budgétaire 2015 du réseau 1ère.
- Restitution du rapport Vacquin.

Compte rendu

Mr Michel Kops nous informe de l'indisponibilité de Mr Henri Vacquin pour raison de santé et donc de l'impossibilité de traiter le point 03 de notre ordre du jour.

Information sur le projet de rattachement de l'information Outre Mer (Rédactions TV de France Ô et d'Outre Mer 1ère de Malakoff) à la Direction du Réseau Outre Mer 1ère

Pour la direction du réseau 1ère ce projet s'inscrit dans une démarche de l'entreprise France Télévisions à travers son projet infos 2015 qui a pour objectif de donner de la lisibilité et visibilité à la fois au positionnement éditorial de chaque rédaction et de son organisation. Ceci afin que la complémentarité de l'offre d'information de France Télévisions soit plus clairement établie.

A ce titre, la démarche vise à chercher l'adéquation la plus juste possible entre le positionnement de chaque rédaction avec son territoire d'expression éditorial.

Pour la direction, cette idée de rattachement avec d'un côté le réseau outre-mer 1ère et de l'autre la rédaction de Malakoff c'est finalement le rapprochement entre deux entités professionnelles qui ont une forte valeur ajoutée commune. Selon la direction, le projet est 100% cohérent.

Est ce que Malakoff rend un service aux rédactions régionales au quotidien?

La réponse est très clairement « oui » pour Mr Stéphane Bijoux !

Dans le détail du volume d'activité de 2014, la rédaction de Malakoff est à la fois actrice de la mise en circulation des meilleurs reportages qui ont été construits chaque jour par chacune des rédactions régionales et émettrice de la mise au service de ces reportages pour l'ensemble du réseau et les rédactions nationales du groupe.

En 2014, il y a 1 300 reportages de stations qui ont transités par la rédaction de Malakoff afin d'être utilisés pour la fabrication des journaux de France Ô, ou pour servir aux stations du réseau selon leurs besoins.

Pour la production propre de Malakoff à destination des rédactions régionales comme de ses journaux on est sur 1200 reportages.

La direction nous annonce que notre réunion d'aujourd'hui s'inscrit 48H après le lancement officiel à la rédaction de Malakoff des travaux de réflexion visant à la construction du nouveau projet éditorial. Ces travaux vont se dérouler pendant 8 à 10 semaines, chaque semaine, trois groupes de travail vont se réunir avec trois questions :

- La première, c'est comment recréer le lien avec nos publics ?

Il y a un cahier des charges très précis par rapport à cette question puisque le nouveau projet éditorial devra répondre à trois exigences.

Ce projet devra être informatif, attractif et moderne.

- La deuxième, c'est comment faire évoluer nos pratiques ?

Non seulement nos pratiques professionnelles mais également nos pratiques du vivre ensemble en rappelant les règles élémentaires de base du fonctionnement d'une équipe.

- La troisième, c'est comment la rédaction de Malakoff peut être un plus au service des stations ?

Chaque semaine ces trois groupes de travail vont se réunir pendant une heure et en parallèle, un cycle de rencontres avec plusieurs experts de FTV est prévu. Une fois tous les 15 jours, un expert de FTV viendra à Malakoff pour partager avec l'équipe tout le savoir faire et toute l'expertise de FTV en matière d'information et de modernité d'information. A mi parcours de cette réflexion, une réunion sera organisée à Paris avec les rédacteurs en chef des stations outre-mer pour qu'ils puissent apporter leur contribution et veiller à ce que le nouveau projet éditorial aille bien dans le sens des orientations des stations régionales.

Entre fin Avril et mi-Mai, les groupes de travail vont rendre leurs propositions et le projet éditorial sera finalisé.

Au mois de Juin 2015 avec les équipes techniques de Malakoff des tests seront menés pour que le projet puisse se mettre en place au mois de Septembre.

A noter cette confirmation de M. Kops : De leur côté, les stations sont en train de mettre en forme l'articulation d'un projet éditorial et organisationnel (Horizon 2015). Les directeurs régionaux examineront la cohérence de leurs projets avec le projet central lors d'une réunion à Paris début Avril 2015.

Les projets des stations seront ensuite présentés dans les instances concernées.

Après ces échanges, la commission regrette, encore une fois, l'absence d'un vrai projet éditorial entre les outre-mer 1^{ère} et France Ô. Depuis la création de l'entreprise unique les différentes modifications d'organisation de France Ô et du réseau outre-mer 1^{ère} ont davantage montré des réflexions à court terme plutôt qu'à long terme, avec une ligne directrice peu claire, sans cesse remaniée qui participe à nos inquiétudes.

Construisons d'abord un véritable projet commun puis les inquiétudes et les réticences disparaîtront d'elles-mêmes.

Information sur le cadrage budgétaire 2015 du réseau 1ère.

Pour Cette année 2015, le cadrage en ETP pour le réseau Outre-mer 1^{ère} est de -38 ETP (-25 en 2014). La répartition est de -25 ETP pour les stations et -13 à Malakoff. La direction du réseau nous renvoie vers nos CE pour la ventilation des baisses ETP. Elle précise qu'il n'y a pas de clé de calcul, il y aura évidemment plus d'efforts à faire pour la Réunion que pour Wallis.

Le budget est en forte progression sur le réseau outre-mer (en valorisation)

Le solde d'exploitation (le total des charges) moins les 20 millions de recette publicitaire (environ) s'établit pour 2015 à 213,9 millions d'euro. A comparer a un solde d'exploitation qui était inscrit au budget 2014 de 205,6 millions d'Euro, ce qui représente une progression de 4,1%, lié a l'impact des nouveaux accords.

Si on rentre dans le détail, sur les recettes, l'objectif est une progression de 0,6 million d'Euro par rapport au budget de 2014, sur l'impulsion des recettes publicitaires qui pour la régie devrait être supérieur de 0,7 million d'Euro par rapport à 2014 qui traduit l'évolution des audiences sur les stations.

En ce qui concerne les charges, la progression est de 9 millions Euro, ce qui représente 4% de budget à budget. Avec +9,7 millions d' Euro pour les charges de personnels, une progression de 6,2%. Une baisse technique des amortissements hors programmes de -1,2 million d'Euro et les autres charges d'exploitations sont en progression de 0,5 million d'Euro ce qui représente +0,9%, qui pèse notamment sur les programmes.

Sur les +9,7 millions de charges de personnel, l'impact des nouveaux accords collectif c'est +11,7 millions d'Euro (Harmonisation, transposition des PTA, compensation forfait jour, la majoration des 3%, la majoration des heures de week-end, primes de matinalier) En contre partie il y a la baisse des effectifs qui pèse pour 4,4 millions d'Euro. Il y a aussi le glissement de la masse salariale qui vient également jouer dans le sens de la progression du budget de charge de personnels (1%).

Le budget augmente à travers la masse salariale mais les moyens diminuent. De plus, il faudra aussi prévoir d'ajouter le coût de l'accord des métiers artistiques et des compétences complémentaires.

Motion de soutien Aux salariés de Réunion 1ère

Les élus du CCE de France télévisions apportent leur soutien aux grévistes de Réunion 1ère qui se battent pour l'avenir de leur station.

Ils s'insurgent contre les méthodes irrespectueuses et insultantes de la direction régionale pour tenter de briser la grève et n'acceptent pas la façon dont elle stigmatise les salariés grévistes dans les médias locaux concurrents.

L'intersyndicale en grève dénonce le comportement d'une direction régionale irresponsable, dont le bilan social et économique est négatif, ce solde s'étant de plus, répercuté sur les audiences.

Les élus du CCE demandent à la direction générale de changer de méthode et de tout mettre en œuvre pour qu'une issue positive soit trouvée rapidement dans le conflit qui secoue la station de Réunion 1ère depuis le 19 mars dernier.

Enfin, ils s'interrogent sur le choix de la direction du Réseau des Outremer, de maintenir coûte que coûte à son poste un directeur régional dont le départ dans le cadre du PDV est acté depuis de très longs mois maintenant.

Paris, le 26 mars 2015

Adoptée à l'unanimité des élus
Les syndicats CGT, CFDT, FO, SNJ

Compte rendu de la commission formation emploi des 2 et 3 février 2015 Plan de formation 2015

Point 11 de l'ordre du jour du CCE des 25 et 26 mars 2015 : « **Information/consultation sur le plan de formation 2014** ». (Point 15 reporté de l'ordre du jour du CCE des 16 et 17 décembre 2014).

Présents pour la direction : Yannick Monsnereau, Anne Daroux.

Yannick Monsnereau présente aux membres de la commission les grandes lignes du **projet de plan de formation 2015**. (Voir documents remis aux élus du CCE et aux membres de la commission).

Elle fait remarquer en préambule que la formation professionnelle à France Télévision représente un investissement sans commune mesure avec celui de nos homologues du secteur privé (M6, Canal +, TF1, etc.)

Pour exemple, **en 2013** :

- Près de 5,2 % de la masse salariale ont été consacré à la formation.
- Plus de 29 millions d'euros de budget (coûts pédagogiques, frais de missions, salaires, ETP).
- Plus de 15 000 stagiaires formés.
- Près de 200 000 heures de formation distribuées.

En 2015, comme en 2014, la formation connaît une situation particulière due au contexte de consolidation du projet d'entreprise, de concrétisation et de prolongation d'importants chantiers structurants (CDE, OSCAR, I-MEDIA, PLANIF, INFO 2015), d'une période d'évolution permanente pour FTV avec d'importantes mutations éditoriales, sociales, économiques et technologiques, la gestion du PDV ainsi que la mise en application de la réforme de la formation professionnelle au 1^{er} janvier 2015.

Un « focus » particulier est fait à la demande des membres de la commission sur la **réforme de la formation professionnelle** (Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale) et en particulier sur le **Compte Personnel de Formation (CPF)** qui remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF) :

Il est attaché au salarié tout au long de sa vie professionnelle. C'est le salarié qui prend l'initiative d'utiliser son CPF afin de concrétiser son projet de formation. Ce projet de formation doit être qualifiant ou diplômant. La formation doit être répertoriée sur une liste de branche établie par la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation dans l'Audiovisuel (CPNEF/AV) ou transversale et inscrite sur des listes établies par le Conseil paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ou le Conseil paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF). 24 H de formation sont acquises chaque année pour un temps plein au titre du CPF, dans la limite de 150 H. Le CPF peut être articulé avec d'autres dispositifs comme le Congé Individuel de Formation (CIF), la Période de professionnalisation ou le plan de formation de l'entreprise. Il est financé par l'OPCA (jusqu'à épuisement des fonds). C'est la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) qui gère le compteur CPF. Le solde des heures acquises au titre du DIF au 31/12/14 est à transférer sur son compte CPF sur le site Internet de la CDC par le salarié lui-même (FTV

remettra l'attestation de solde DIF aux collaborateurs avec la fiche paye de février). Ce solde est mobilisable jusqu'au 31/12/2020. Le CPF ne peut se perdre sauf départ à la retraite.

Certaines de ces dispositions peuvent être améliorées par accord de branche (négociation en cours) ou accord d'entreprise (négociation à ouvrir à FTV...) Le CPF peut ainsi être abondé par l'entreprise en particulier dans l'hypothèse d'une mobilisation du CPF dans le cadre d'une formation inscrite au plan.

Autres innovations de cette réforme évoquées par Yannick Monsnereau et les membres de la commission :

- La date du 7 mars 2016 comme échéance du 1^{er} **entretien professionnel** rendu obligatoire tout les deux ans. (Les membres de la commission suggèrent que cet objectif soit inscrit dans la part variable des cadres chargés de ces entretiens).

- **Le bilan professionnel** et l'analyse de la situation du salarié tout les 6 ans qui dans ce laps de temps doit avoir bénéficié d'au moins deux des mesures suivantes :

- ✓ Suivi au moins une action de formation
- ✓ Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience
- ✓ Bénéficier d'une progression salariale ou professionnelle

En cas de non respect de ces obligations l'entreprise sera sanctionnée par un abondement obligatoire du CPF du salarié concerné.

Distribution est faite aux membres de la commission de la plaquette : «Mieux comprendre la réforme de la formation professionnelle – Des clés pour se repérer ».

Concernant **le plan de formation 2015**, Yannick Monsnereau a développé **les 6 axes du plan** qui doivent, « *dans cette année de défis majeurs pour la formation, accompagner les changements règlementaires et structurel* » (Voir documents fournis aux élus du CCE et aux membres de la commission).

En résumé, outre la réforme de la formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014 évoquée plus haut ces défis sont :

- L'accompagnement de l'évolution des effectifs
- L'appui aux managers et collaborateurs
- La poursuite du développement de la professionnalisation de la filière RH
- La prévention des risques psychosociaux (RPS)
- La continuité dans l'harmonisation des outils et la convergence des technologies

Autour de **15 projets structurants** issus du plan stratégique de l'entreprise, regroupés en **trois familles** :

- Outils et projets structurants
- Politiques de l'entreprise
- Evolution des métiers

Outre la montée en compétences collectives, **les actions individuelles** continuent, selon la direction, à « *occuper une place significative dans ce plan (de 30% à 100% en fonction des directions et des périmètres considérés).* »

Les membres de la commission regrettent que ces actions individuelles qui doivent permettre, de « donner vie à un projet et/ou proposer une évolution de carrière, via des parcours professionnels et des mobilités internes » « au delà du projet d'entreprise, des enjeux stratégiques du Groupe et de ses projets structurants » ne soient pas mieux réparties géographiquement (voir tableau qui ne fait apparaître aucun pourcentage d'actions de formation individuelles pour Le Pôle N/O, le Pôle S/E, La Corse ! Et 100% pour France 3

Siège : Antennes, Programmes, Communications...) et peut-être aussi selon eux par catégories socioprofessionnelles et/ou métiers. (Mais aucune statistique n'est fournie à ce sujet...)

Yannick Monsnereau a ensuite abordé **les aspects financiers du plan de formation 2015 et la répartition budgétaire globale** (voir documents fournis aux élus du CCE et aux membres de la commission).

Malgré « l'impact mécanique » de la réforme diminuant le budget d'achat de formation disponible de 18,6 %, FTV a selon elle, « la volonté de maintenir son effort de formation ».

- 15 482 stagiaires partiront en formation, pour un total de 231 598 heures stagiaires.

- Le budget prévu d'achats de formation est de 6 251 796 euros, dont 15 % pour France 3 (transversal, sièges et pôles), 19% pour France Ô et Outre-mer 1^{ère} (transversal, Malakoff et stations) et 52 % pour les actions transversales. Un budget d'achats de formation donc malgré tout globalement en baisse de – 18 %.

- Un budget moyen réalisé par stagiaire de 404 euros pour une durée moyenne d'heures de formations de 14,9 heures soit un peu plus de 2 jours.

Sur le **budget Formation Professionnelle** global : « ce que France Télévisions dépense » :

FTV maintient son investissement financier à hauteur de son niveau 2014, soit 15 874 945 euros.

La réforme de la formation professionnelle a uniformisé les taux des fonds mutualisés obligatoires versés par les entreprises à leurs Organismes Paritaire Collecteurs Agrés (l'AFDAS pour FTV). Soit 1% de la masse salariale pour FTV au lieu de 1,6 % avant la réforme.

Les fonds propres que FTV ne consacre plus au versement de la contribution Formation Professionnelle obligatoire (0,6 % de la masse salariale de l'entreprise) sont ré-imputés sur l'enveloppe de financement sur fonds propres, ce qui permet effectivement de maintenir l'investissement financier de FTV à son niveau de 2014.

Autrement dit, FTV dépensera la même somme d'argent pour la formation professionnelle de ses salariés qu'en 2014.

Mais, pour autant le **budget Plan de Formation**, c'est à dire les financements dont dispose FTV pour acheter des actions de formation au titre du plan **diminuera « mécaniquement » de 18,6 %** de 7676386 euros en 2014 à 6 251 796 euros en 2015. Cela s'explique selon la direction par :

- L'augmentation de la contribution au financement du Fond Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) fixée à 0,2 % de la masse salariale qui amputerait d'autant le financement du plan de formation (- 590 000 euros). Mais il est à noter que ces 0,2 % sont compris dans les 1 % dû au titre des cotisations obligatoires...

- La suppression du Plan de branche pour les entreprises de plus de 300 salariés et donc la suppression de l'abondement qui en découlait (-150 000 euros). Les organisations syndicales qui négocient l'accord de branche sur la formation professionnelle ont demandé au collège employeurs (qui inclue le Syndicat des Médias de Service Public : SMSP, dont le Président est le Président de FTV) de rétablir conventionnellement un plan de branche pour les entreprises de plus de 300 salariés et de le mutualiser sur l'ensemble des entreprises, ce qui est possible dans la loi réformant la formation professionnelle. A ce jour, les employeurs qui ne sont pas d'accord entre eux (« petits » contre « gros » et gros entre eux) ont « botté en touche ». Une dernière réunion de négociation est prévue le vendredi 27 mars.

- Le renforcement des critères d'éligibilité au titre des Périodes de professionnalisation qui rend l'accès à cette enveloppe de financement plus difficile (-368 000 euros). Il est vrai que l'année 2014 avait été plutôt faste de ce côté là pour France Télévisions qui avait su optimiser l'accès à cette enveloppe de financement destinée à l'origine à des formations en alternance ciblées sur des publics particuliers (retour de maternité, salariés en déficit de formation...) pour finalement s'intégrer de fait en tout ou partie au plan de formation de l'entreprise. Mais il n'est pas totalement surprenant que cet « effet d'aubaine » ait été remis en cause par la réforme de la formation professionnelle...

- La suppression du Bonus AFDAS auparavant accordé sur la base du dépassement de FTV au titre du Plan de Formation Entreprise (- 360 000 euros). Là encore, le refus du collège employeurs de la branche Audiovisuel (dont fait partie FTV via le SMSP) de rétablir une mutualisation, même partielle, d'une partie des fonds consacrés aux plans de formation des entreprises de plus de 300 salariés explique la perte de ce « Bonus » pour FTV. Sans mutualisation, pas de Bonus possible !

Pour les membres de la commission, et malgré les explications de la direction pour en expliquer les causes, le constat est bien d'une baisse de 18 % du budget d'achat de formation qui se traduira « mécaniquement » lui aussi par une baisse quantitative et/ou qualitative des actions de formations en direction des salariés.

C'est ce que les élus des pôles et des stations ultramarines ont déjà constatés dans l'examen des projets de plans qui leurs ont été soumis et qu'ils ont exprimés dans les avis rendus.

Un « focus » particulier est fait sur les **stations ultramarines** dans les documents fournis aux élus du CCE et aux membres de la commission.

Yannick Monsnereau insiste sur l'effort qui est fait dans le plan de formation pour les salariés ultramarins et affirme que « à FTV, il n'y a pas de discrimination à l'accès à la formation »

- 1194 stagiaires ultramarins
- 1 157 932 euros de budget d'achats de formation
- 28 470 heures de formation
- 969 euros de budget moyen réalisé par stagiaire
- 23,8 heures de durée moyenne de formation par stagiaire. Soit 3,5 jours contre un peu plus de 2 jours en moyenne sur le périmètre entreprise.

A une question sur la Nouvelle-Calédonie et la Guadeloupe, à qui on a annoncé en CE une déclinaison du projet INFO 2015 visant à rapprocher les rédactions TV et Radio (et Web), Yannick Monsnereau répond qu'elle n'a pas été saisie d'une demande spécifique en ce sens.

Les Présidents de commission formation/emploi des CE Pôles de France 3 et des stations ultramarines ont émis des avis sur le plan de formation 2015 :

- **Avis négatifs ou plutôt négatifs pour la Polynésie, la Guadeloupe, Mayotte, les pôles Sud-est, Sud-ouest, Nord-est, Nord Ouest**
- **Avis positifs pour la Martinique, La Nouvelle-Calédonie, et Wallis et Futuna.**
- **La Guyane refuse de se prononcer car elle trouve le plan incomplet.**
- **A la Réunion, les instances sont bloquées depuis septembre 2014. Les élus du CE ont pris connaissance du document mais n'ont pas été en mesure de donner d'avis circonstancié.**

A l'issue de la réunion et au vu de ces avis, la commission formation/emploi du CCE recommande au CCE d'émettre un avis plutôt négatif sur le Plan de formation 2015.

Compte rendu de la commission formation emploi des 2 et 3 février 2015 Taxe d'apprentissage

Point 12 de l'ordre du jour du CCE des 25 et 26 mars 2015 : « Information/consultation sur la taxe d'apprentissage 2014 ». (Point 16 reporté de l'ordre du jour du CCE des 16 et 17 décembre 2014).

Présent pour la direction : Armando Da Silva

Armando Da Silva a d'abord présenté aux membres de la commission **les évolutions législatives** concernant la taxe d'apprentissage qui entreront en vigueur **au 1^{er} janvier 2015**. (Voir document remis aux élus du CCE et aux membres de la commission).

En résumé, les principales conséquences concernant les 0,68% (0,44% pour l'Alsace-Moselle) de la masse salariale de l'entreprise calculée sur l'année 2014 qui seront versée au titre de l'apprentissage 2015 sont :

- Que la part versée au Trésor Public destinée aux régions est plus importante (51% des 0,68%).
- Que les centres de formation des apprentis (CFA) et sections d'apprentissage voient la part qui leur est attribuée, le « Quota », augmenter (26% des 0,68% et 49% des 0,68% pour l'Alsace-Moselle).
- Que pour la partie dite du « Hors-Quota » (23% des 0,68% et 0 % des 0,68% pour l'Alsace-Moselle) qui subit une baisse (environ 0,215% de la masse salariale pour le national en 2014 contre 0,156% en 2015), les versements sont principalement destinés aux établissements habilités en catégorie A (de CAP/BEP jusqu'à Bac +2 inclus) soit 65% de ce Hors-Quota » (35% pour la catégorie B de Bac +3 à Bac + 5).

« Et que de ce fait, pour 2015, l'entreprise devra revisiter ses versements aux regards de ces changements structurels. »

Interrogé sur les critères qui président aux choix des établissements (au delà de l'habilitation en catégorie A) qui bénéficieront de ces versements de France Télévision, Armando Da Silva a indiqué qu'il s'agit en priorité des écoles « cœurs de métiers », « historiques », « ingénieries et technologies numériques » « liées à la diversité et à l'égalité des chances ».

Sur la base d'une masse salariale équivalente à celle de 2013 et d'un quota d'alternant supérieur à 1% des effectifs, le montant de la taxe d'apprentissage versé par FTV sera sensiblement le même pour 2015.

Sur la répartition de la taxe d'apprentissage 2014 (voir document remis aux élus du CCE et aux membres de la commission), les membres de la commission ont pris acte de cette répartition et des établissements concernés.

Ils ont émis le souhait que cette liste soit également ventilée et soumise aux CE de Régions et d'Outre-mer aux mêmes moments où elle est communiquée en amont aux organisations syndicales pour consultation puis en aval au CCE pour avis.

Compte-rendu de la commission Egalité H/F du CCE

France télévisions du 5 février 2015

« La faible proportion de femmes dans les métiers techniques et dans l'encadrement, les rémunérations pratiquement toujours inférieures chez les femmes, montrent que nous sommes loin d'être une entreprise modèle. Néanmoins des indicateurs plus précis sont nécessaires pour savoir si ce n'est que le reflet de problèmes de société ou si des disparités sont effectives dans l'entreprise ».

Ces mots ne datent pas d'hier. Ce sont les mots du premier avis du CCE sur le premier rapport de situation comparée de France 3, une photographie de l'entreprise en 2001 qui, à l'époque, tenait sur 2 pages. Cet avis a été adopté ... le 10 décembre 2002.

Aujourd'hui, qu'est-ce qui a changé ? Des accords, un label décerné par l'AFNOR, un rapport de soixante pages... mais qui finalement ressemble à celui de 2001 sur le fond.

Car nous sommes revenus à la préhistoire des rapports de situation comparée. C'est ce qui ressort de toutes les commissions qui ont eu lieu dans les différents CE. Les indicateurs du rapport de 2013 sont pour la plupart illisibles, inutilisables.

Exemple : mis à part quelques indicateurs, les techniciens et administratives ne sont plus distingués, et présentés seulement par catégories socio-professionnelles, « ouvrier », « maîtrise », cadre », sans aucune notion du métier ou au moins de la famille professionnelle.

C'était l'un des principaux reproches des commissions Egalité des années 2000. Comment tirer la moindre leçon d'un indicateur mélangeant les PTA, alors que l'on sait que les femmes sont surreprésentées chez les administratives et souvent sous-représentées chez les techniciens ?

De plus, à cause de la bascule vers le nouvel accord collectif, la plupart des indicateurs n'est pas renseignée pour les années 2011 et 2012, ce qui empêche là aussi l'un des principaux intérêts du rapport, celui de pouvoir étudier l'évolution de la situation.

Ce document ne permet donc pas une information des élus qui soit loyale et de nature à éclairer leur avis.

Est-ce une volonté délibérée de la direction, pour noyer ou dissimuler les informations et garantir ainsi le maintien de son label diversité auprès de l'AFNOR ? On peut s'en inquiéter effectivement, surtout à la lecture des commentaires qui accompagnent le rapport. Des commentaires lénifiants, en ce qui concerne par exemple les rémunérations, que la direction peut se permettre justement parce qu'elle classe les salariés selon leur CSP et non par famille professionnelle.

Les membres de la commission ont également déploré le manque de lisibilité sur le traitement de la question de l'Égalité dans les Outre-Mer, où bien souvent les commissions ne se sont pas réunies, et où les directions se contentent d'une information aux élus. La direction nationale rejette la faute sur les élus locaux, qui doivent exiger la tenue des réunions de commission Égalité.

La commission du CCE s'interroge également sur la diffusion et la réelle implication des directions sur le nouvel accord Égalité, signé en avril 2014. Un accord encore mal connu des IRH par exemple, seuls interlocuteurs RH dans les petites antennes mais qui ne relayent pas des informations sur de nouveaux droits par exemple sur le nouveau capital temps maternité.

Les élus demandent si l'enveloppe spécifique NAO pour certaines catégories ciblées qui a permis de rectifier des disparités sera reconduite annuellement, car il reste des écarts à résorber au sein des divers groupes.

La direction répond que le dispositif sera pérennisé afin de résorber les écarts résiduels, mais ne sera pas systématique. Une réunion de la commission de suivi de l'accord se réunira au cours du dernier trimestre 2015.

ANALYSE DU RAPPORT :

France télévisions compte 44% de femmes pour 56% d'hommes. Selon les établissements la répartition montre que le Siège, où le secteur administratif est le plus nombreux, le pourcentage de femme atteint plus que 48%. Du côté des établissements, la Corse se démarque avec 43,2%, Mayotte, au contraire, avec 28,9% seulement de femmes.

Volet recrutement :

52% d'embauche de femmes PTA en 2011 contre 41% en 2013 : les ratios sont très mauvais. Chez les journalistes, 46% d'embauche de femmes en 2011 contre 44% en 2013

La direction se défend et signale une situation équilibrée chez les PTA : 47% de femmes pour 53% d'hommes

Les élus remarquent que pour cet indicateur, les PTA sont pris dans la globalité et que les hommes sont en sous représentation chez les administratifs et l'inverse chez les techniciens.

Les élus souhaitent des détails par famille pour aider à la lisibilité

Comité mobilité : 47 femmes recrutées – 72 hommes recrutés

La direction fait état d'un faible turn-over dans l'entreprise : 2,8% en 2014

Les élus font remarquer que le PDV va faire bouger la photographie et que ce sont plutôt des hommes qui partent. Donc mécaniquement la part des femmes va augmenter, ce que la direction admet.

Les élus notent que les femmes démissionnent plus que les hommes

La direction parle de l'avancement du «vivier» PTA qui n'a certes pas été la priorité en 2014

Les élus évoquent la sous représentation des femmes dans les métiers techniques (vidéo, car de la filière, chef de centre).

Une discussion autour de l'alternance a mis en avant une piste intéressante pour ces métiers en tension où il faut aller chercher en priorité des filles dans des écoles où les filières techniques sont encore majoritairement prisées par les garçons.

Situation de l'alternance à FTV en 2013 : 133,4. 8 sur 10 sont des PTA. 16% des journalistes. On y compte 54,4% de femmes et 45,6% d'hommes.

Une élue de la commission précise qu'il ne faut pas oublier les écoles de journalisme reconnues et maintenir la diversité sociale et culturelle.

Formation

La direction propose d'imaginer un parcours de sensibilisation au sein de FTV, autour de modules technologiques pour le public féminin pour créer en interne un vivier pour l'encadrement PTA.

Il s'agit selon elle de susciter une envie de mobilité pour un rééquilibrage de la répartition H/F dans les métiers.

Les élus signalent une baisse de la formation en 2013

La direction argumente en faisant état en 2012-2013, d'un volume important de journalistes en formation « Elections » + plan OTIL (évolution numérique plate-forme infos régionales)

Les élus constatent une baisse de la formation pour les femmes en 2013 et relèvent un temps moyen inférieur sur le nombre de jours de formation par rapport aux hommes.

La direction explique qu'en 2012, le public RH, principalement féminin a été impacté par les formations liées à l'entreprise commune, notamment concernant la gestion du temps de travail et de l'activité (GTA)

La direction insiste sur le fait qu'il n'y a pas de discrimination HF pour l'accès à la formation, que les formations administratives sont moins captives que les formations techniques. Exemple les formations « constructeur » qui nécessitent des plus petits groupes sur plus de jours.

La direction précise que FTV est particulièrement « bonne élève » pour la formation professionnelle, puisqu'elle y consacre 5,9% de sa masse salariale.

Les élus font remarquer qu'il ne faut pas oublier le développement des compétences, notamment pour les PTA (ex : documentalistes, assistantes)

La direction dit être consciente du chantier à faire, d'ailleurs la loi va obliger les entreprises à des entretiens tous les 2 ans de « progression professionnelle » et un point tous les 6 ans avec des indicateurs précis à respecter.

Effectifs :

La direction annonce que la part des femmes augmente dans l'encadrement journalistes.

Les élus modèrent ces propos en constatant que cette évolution se situe sur des postes de « chef de service » ou adjoints, présents uniquement au siège, car ces postes n'existent pas en région.

Les élus demandent un focus différencié sur l'encadrement au siège, en région et dans les Outre-Mer.

Age :

Les départs masculins contribuent au rééquilibrage de la pyramide, chez les jeunes il y a plus de femmes, là encore il faudrait étudier l'indicateur par famille.

Durée du travail :

Les élus se félicitent de voir apparaître les motifs du temps partiel, mais il manque l'aspect qualitatif (le temps partiel est-il subi ?)

Selon la direction, les postes à temps partiels contraints représentent seulement 11% de la totalité des temps partiels. (Informations données dans les commissions de suivi de l'accord)

Les élus relèvent qu'il n'y a aucun homme en congé parental.

Promotions :

Les élus font état du nouveau système des comités de salaires et des informations qui s'y rapportent et constatent un manque de transparence total par rapport à l'ancien système.

Rémunérations :

Le seul point positif est l'apparition du salaire médian dans les tableaux. Mais là encore, le classement par CSP est une aberration, car il ne correspond pas du tout à la réalité sociale de notre entreprise.

Les femmes cadres apparaissent en forte disparité, y compris avec une ancienneté comparable. Cela peut aller jusqu'à 2693€. Plus on monte dans la hiérarchie, plus

les écarts se creusent. Les femmes cadres supérieur 3 gagnent ainsi 6849€ de moins que leurs homologues masculins...

Chez les journalistes, les salaires médians des femmes apparaissent supérieur. Mais là on peut se poser la question de leur positionnement dans les grilles : ne sont-elles pas sous classées par rapport à leur revenu annuel ? (Exemple chez les JS ou les rédacteurs)

La seule donnée non communiquée dans ces tableaux concerne le Président de FTV.

Les élus constatent que dans les 10 plus hautes rémunérations il n'y a plus de femmes, la seule qui en faisait partie à quitté l'entreprise en 2013.

La direction relève le progrès sur la rémunération des femmes dans l'encadrement. Les élus le constatent en macro mais pas au niveau local...

Conclusion :

Devant toutes ces considérations la commission préconise un avis négatif. Elle demande la réunion d'une commission technique au niveau du CCE pour redéfinir des indicateurs pertinents pour l'établissement du rapport 2014.