

Compte-rendu du CCE des 10 et 11 juin 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), **Isabelle JOLY** (Pôle Sud-Est, Lyon), **Gaby LAURIER** (Martinique 1ère), **Katalina LUTUI** (Wallis et Futuna 1ère), **Moinahouri MADI OUSSENI** (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-Lindjie PASSEE** (Réunion 1ère), **Johny PAYET** (Réunion 1ère), **Aïda PRATTE** (Pôle Sud-Est, Marseille), **Didier RICOU** (Polynésie 1ère), **Tuliano TALOMAFIA** (Wallis et Futuna 1ère), **Kamel TIR** (Pôle Sud-Est, Clermont-Ferrand).

Représentant syndical : **Marc CHAUVELOT** (Siège)



1. Arrêté des comptes 2014.....	2
2. Pacte de priorité sur le recours aux moyens internes.....	3
3. Plan de Départ Volontaire.....	4
4. Dispositif primo-écouter.....	4
5. Bilan social.....	5
6. Égalité hommes- femmes.....	6
7. Bilan de l'emploi.....	6
8. Bilan du plan de formation 2014.....	7
9. Information sur le handicap.....	8
10. Déclaration sociale nominative (DSM).....	8
II. Les projets d'accord.....	9



Ultime tour de piste pour Rémy Pflimlin au CCE de France télévisions. Il a réagi à l'inventaire critique de la CGT ([voir ici](#)) par le rappel de ce qu'il juge positif dans son bilan: le numérique, l'Accord Collectif, l'indépendance de l'information, les audiences, le maintien du périmètre... mais il a aussi livré quelques uns de ses regrets.

En tête, les relations très compliquées avec une tutelle qui, après 2012, a imposé un changement de cap qui a dégradé encore plus une situation financière déjà très précaire. Non seulement le modèle économique de FTV n'a pas été reconstruit, mais en plus la nouvelle majorité a réduit de 200 M€ la dotation de compensation, imposant à FTV le plus grand plan d'économies de l'histoire de la télévision publique. Il a ainsi regretté n'avoir pu développer la dimension régionale de France 3. "On ne m'a pas

permis de mettre en œuvre le projet de développement que j'avais pour France 3".

Sur la transition avec Mme Ernotte, Rémy Pflimlin s'est félicité de la qualité des relations qui se passent "dans le meilleur esprit". Il reste le mandataire social (c'est-à-dire le patron de FTV) jusqu'au 22 août, mais d'ici là, les sujets qui engagent l'entreprise au-delà de son mandat font l'objet d'un échange avec Mme Ernotte.

Patrice Papet et Fabrice Lacroix ont détaillé les points clés que Mme Ernotte a demandé à chaque membre du comité exécutif de lister pour le 5 juin.

Pour M. Papet (ressources humaines et organisation)

- le management au regard du rapport Vacquin

- les questions d'organisation (liées à Info 2015, la réforme territoriale, l'internalisation de la production)
- la gestion de l'emploi, la GPEC
- l'égalité des chances, la RSE, l'égalité hommes/femmes, le handicap, l'environnement
- la santé et la qualité de vie au travail

Pour M. Lacroix (moyens matériels et financiers)

- le COM 2015-2020 (financement pérenne, réforme de la redevance, respect des engagements par l'actionnaire)
- l'exécution 2015, très tendue
- la simplification de la gouvernance (rôle de l'actionnaire, injonctions contradictoires de la tutelle).
- la défense de nos droits de production
- l'internalisation de l'activité
- l'achèvement de l'entreprise unique (temps de travail, outils de convergence)

Les élus ont interpellé la direction sur un des sujets majeurs des mois à venir: la réforme territoriale et son impact sur le réseau régional de France 3. Quelle réforme de structure? Quelles conséquences sur l'éditorial et l'activité?

M. Pflimlin jure que l'information de proximité doit demeurer de l'information de proxi-

mité : « *on ne va pas pouvoir traiter Amiens depuis Lille* ». Mais il ajoute qu'il faut « *pouvoir* » prendre la dimension des grandes régions sur un certain nombre d'événements et de documentaires afin de forger « *une identité et un sentiment d'appartenance à ces nouvelles entités* ». Avec en arrière-pensée un financement par les collectivités territoriales...

Pour M. Lacroix, « *le sens de l'histoire n'est pas dans la multiplication de notre présence sur le territoire* » car cela multiplie les frais fixes. Il concède au contraire que la suppression de certaines antennes « *peut faire partie de la discussion* ».

Sur les implantations de la filière de production, Rémy Pflimlin croit en un site parisien, mais le directeur financier s'empresse de préciser que ce serait en lieu et place d'un site régional...

Pour les élus de la CGT, la réforme territoriale doit être une occasion de développement pour les antennes régionales, pas un plan de restructuration et de suppressions d'emplois.

I. Arrêté des comptes 2014

Le président de la commission économique du CCE (COMECO) fait le compte rendu de sa commission ([voir le compte-rendu](#)).

Le rapport ([voir ici](#)) de l'expert Secafi Alpha du CCE trace un panorama très complet de la situation économique et sociale de l'entreprise.

L'appauvrissement de FTV s'est confirmé en 2014. Les ressources publiques ont diminué de 16,2 M€ par rapport à 2013, les recettes publicitaires marquent un retard important.

Pour afficher un résultat en amélioration en 2014, l'entreprise a bénéficié de la vente de Gulli (14,4 M€ de cash) qui a gonflé le résultat exceptionnel. Le reste provient

d'économies sur les investissements via le report de plusieurs projets (CDE, Siplan, les caméscopes, etc).

Les coûts de grille sont en hausse, sauf pour le programme national (moins 5,4 M€ qu'en 2013) en raison d'une meilleure circulation des programmes entre les antennes, d'une politique de rediffusions et de l'imputation de créneaux à l'information nationale (plus 12,3 M€) lors de grands événements.

En conclusion la COMECO considère que le modèle économique de FTV est en bout de course. La réforme de son financement est une absolue nécessité. Il devra comprendre la modification de l'assiette de taxation de la redevance, le retour de la

publicité après 20H, la capacité à monétiser les contenus, la détention des droits des programmes financés par FTV, le recours prioritaire à son outil intégré.

Les élus CGT et Fo ont adopté un avis négatif sur l'arrêté des comptes 2014 (→voir l'avis). Le Snj s'est abstenu car il refuse toujours le retour de la publicité sur les chaînes publiques. La Cfdt et la Cgc se sont abstenues aussi mais sans donner d'explication, trop occupés sans doute à tenter d'évincer la nouvelle patronne...

M. Lacroix affirme qu'il n'y aura pas de budget rectificatif pour 2015 comme l'annonçait pourtant Mme Ernotte dans sa note stratégique. Par contre l'annulation de crédits budgétaires de l'Etat pourrait atteindre 17 M€ auxquels s'ajouteraient un retard de 10 M€ pour la pub et un autre de 10 M€ pour le PDV en raison du décalage du calendrier. Un risque de l'ordre de 50 M€. Contrairement au plan d'affaires, l'équilibre en 2015 ne serait donc pas atteint.

2. Pacte de priorité sur le recours aux moyens internes

Fabrice Lacroix présente le projet qui a fait l'objet de plusieurs débats avec les organisations syndicales.

La CGT est revenue sur l'écart entre "le coût du marché" et "le coût de l'interne". Personne aujourd'hui ne dispose de données financières pour étayer les affirmations péremptoires qui prétendent que l'outil intégré de FTV représenterait un surcoût de 10 à 30% par rapport au privé. Cela n'a jamais été démontré d'autant que le plus grand flou règne en matière de comptabilité analytique, tant en interne qu'en externe.

La CGT a bien lu la note stratégique de Mme Ernotte qui s'engage, dès son entrée en fonction, *"à augmenter la charge de travail de l'outil de production en le plaçant délibérément au niveau du prix du marché, sans pour autant pratiquer des tarifs prédateurs, pour inciter les producteurs à l'utiliser au niveau maximal de ses capacités."*

Les élus ont demandé d'élargir ce principe à la partie fabrication des réseaux régionaux et ultramarins. La CGT a démontré à de multiples reprises que la suppression de la sous activité était la meilleure voie pour rentabiliser l'outil de production.

Par ailleurs les surcoûts éventuels sont liés à l'aménagement audiovisuel du territoire, à certains doublons qui existent entre la filiale et la coproduction privée, ou bien en

tendu la structure de l'emploi et le recours immodéré à la précarité qui permet aux prestataires privés d'externaliser leurs charges de structure sur le dos de l'assurance-chômage.

Pour autant les grilles salariales de l'Accord Collectif FTV représentent un avantage concurrentiel vis à vis des tarifs USPA normalement pratiqués dans le privé. Et si on comparait clairement les rémunérations moyennes mensuelles entre l'interne et le privé en y incluant la part de l'assurance chômage ?

En contrepartie de ses engagements, la direction souhaiterait évoquer la question de la modularité des équipes en fonction des activités ainsi que celle de la mobilité. Une mobilité pourtant largement pratiquée.

L'autre aspect du pacte de priorité concerne la place et le rôle de MFP (filiale de production) dans le groupe. Pour la CGT, la filiale de production intégrée de FTV doit être confortée pour l'approvisionnement des antennes du groupe. Nous nous battons pour obtenir des droits à production dépendante beaucoup plus élevés qu'aujourd'hui où ils sont limités à 5% sur les 400 M€ d'investissements annuels dans la création.

Pour la direction de MFP, quand l'idée d'un projet naît à FTV, MFP devrait produire. De

même pour les co-productions internationales d'origine étrangère, le tournage en France devrait se faire en interne, avec MFP. Pour la CGT, cette ambition est insuffisante.

Enfin, par rapport aux nouveaux décrets de production, FTV exprime des réserves sur les droits de commercialisation et l'obligation de 70% d'investissement mini-

mal pour avoir des parts de propriété, beaucoup trop restrictif pour espérer avoir des droits sur les séries... En bref, le lobby des producteurs privés est parvenu à faire pression pour vider la loi de son contenu à travers les décrets.

(*) USPA : "Union syndicale pour la production audiovisuelle", c.à.d les producteurs privés.

3. Plan de Départ Volontaire

111 salariés ont déjà quitté l'entreprise à fin avril 2015 dans le cadre du PDV. 256 départs sont actés dont 185 départs à la retraite, 48 pour un reclassement externe. 23 départs "naturels", hors PDV, n'ont pas été remplacés et sont donc déduits des 339,5 postes à supprimer. Il reste encore 63 postes à supprimer.

La CGT a dénoncé des pressions exercées sur certains salariés de niveau 1 poussés vers la sortie lors d'entretiens individuels. D'autres salariés de niveau 1 jouent le jeu de la mobilité mais ne sont pas retenus alors qu'ils sont prioritaires. Ils se retrouvent sur le carreau dans le plus grand désarroi quant à leur avenir professionnel.

Autre cas de figure dénoncé, l'opacité de certaines directions locales qui tentent de substituer en douce des suppressions de postes prévues au PDV par d'autres postes.

La direction affirme que ces situations individuelles sont anormales et doivent être résolues. Elle déclare que les substitutions de postes sont possibles, après validation par le comité de suivi du PDV et passage devant les instances sociales concernées.

La CGT a dénoncé aussi un PDV à deux vitesses qui a favorisé l'effet d'aubaine pour des cadres de haut niveau (le fameux G-20), partis avec le chèque et dont certains n'hésitent pas à créer des sociétés concurrentes à FTV...

4. Dispositif primo-écoutant

Il s'agit d'un dispositif de veille imaginé au départ par la DDSQVT avec Marie Pezé, psychanalyste et créatrice des consultations en milieu hospitalier sur la souffrance au travail.

Un salarié primo-écoutant devra être capable de capter les signaux "forts et faibles" d'un problème de Risques Psycho Sociaux (RPS) dans son entourage. L'intention est bonne au départ mais contestable sur plusieurs points du dispositif d'accompagnement.

Toute personne volontaire peut suivre la formation, même un représentant du personnel sauf... si la hiérarchie s'y oppose. Mais le dispositif écarte d'entrée les élus du personnel (même s'ils ont suivi la formation) et les représentant RH, et laisse la possibilité pour la direction de désigner un cadre local, ce qui ne manquera pas de poser un problème de neutralité.

De plus, la structure de veille chargée de suivre au fil de l'eau les problème de RPS, ne prévoit pas d'associer le CHSCT qui est purement et simplement laissé de côté. A la

marge, sur certains dossiers, un membre du CHSCT pourrait être invité. Autant dire que la direction essaie, par ce biais, de sortir le traitement des RPS des prérogatives du CHSCT, ce qui n'est ni acceptable, ni réaliste.

Le salarié bénévole, pour être primo-écoutant, sera formé sur deux jours. La direction se laisse ensuite la liberté d'officialiser ou pas cette personne comme primo-écoutant, les directions locales auront donc la main sur le choix des primo-écoutants.

Si le salarié est validé, il devra signer une charte de confidentialité et deviendra une sorte de lanceur d'alerte en matière de RPS. Un lanceur d'alerte qui s'engage à la confidentialité ? Étrange manière de lancer une alerte. A quoi va pouvoir servir ce dispositif si le primo-écoutant ne peut agir sur la chaîne de responsabilité ?

Quand on connaît un peu le déni des employeurs à reconnaître les troubles existants

et les RPS, on a de quoi être inquiets. Il n'y a aucune garantie que la structure de veille, où ne siège aucun représentant du personnel, prenne les choses au sérieux. La CGT demande que la structure de veille ait une fréquence de réunion régulière et prévue à l'avance car les expériences sur le terrain montrent que les présidents de CHSCT ne se précipitent pas. La CGT demande aussi, afin d'instaurer de la confiance, qu'au moins un membre du CHSCT siège au sein de la structure de veille.

En fin de débat, la direction concède que la présence de membres de CHSCT dans la structure sera possible de manière permanente mais renvoie ça au niveau local. Pour la CGT, si la direction ne fait pas le nécessaire pour créer un climat de confiance, ce dispositif sera mis en place dans la suspicion, ce qui en ferait un nouveau gadget.

5. Bilan social

Sur les effectifs à fin 2014 la direction reconnaît avoir eu un besoin de recours à des non permanents pour apurer la situation des soldes de congé des permanents. Le taux de recours aux non permanents s'est élevé à 14,6% alors qu'il était à 14, 2% au trimestre précédent.

Les effectifs permanents sont montés à 8900 fin 2014 (contre 8400 en 2011), ce qui démontre selon la direction un nombre beaucoup plus important de CDI dans un cadre d'effectifs globaux maîtrisé.

La part des femmes dans l'encadrement est de 36,6%. En 2011 on était à 32,9%. La direction explique qu'on a un turn over faible pour faire progresser ce taux. Il y aura une accélération grâce au PDV qui voit un pourcentage d'hommes plus important. Le ratio du départ des hommes est plus important dans le PDV ce qui devrait favoriser le rééquilibrage.

La CGT a demandé que les utilisations des piges soit conforme à l'Accord Collectif, en particulier dans les Outre-mer. La pige ne doit pas servir à des activités pérennes et permanentes.

La commission veut que le bilan social revienne à l'ordre du jour d'un prochain CCE avec la nouvelle Présidente.

La CGT a questionné la direction sur la note adressée par le Contrôle d'Etat au Sénat et qui prétendait qu'il y avait 1222 emplois en trop à FTV.

Il s'agit d'une étude initiée par cet organisme chargé de contrôler la dépense publique et qui compare les situations des différentes entreprises publiques du point de vue du temps de travail et par rapport aux minima du Code du travail.

"Cette note comporte des erreurs méthodologiques" déclare M. Papet. De plus, "elle

ne tient pas compte de l'Accord du 28 mai 2013". La CGT dénonce une énième manœuvre de culpabilisation des salariés de

FTV injustement présentés dans la presse comme des privilégiés.

6. Égalité hommes- femmes

Les élus ont adopté une motion ([voir ici](#)) pour dénoncer la régression sociale contenue dans le [projet de Loi Rebsamen](#).

Par ailleurs ils ont souhaité renvoyer l'examen de ce point à la rentrée de septembre avec la nouvelle PDG.

La Cgt dénonce le manque de loyauté dans l'application de l'accord sur l'égalité professionnelle. Beaucoup de salariés à temps partiel, en très grande majorité des femmes,

se voient à nouveau refuser en masse le renouvellement de leur temps partiel, « pour nécessité de service » et alors même qu'ils ont des enfants en bas âge et une situation de famille complexe. La vraie nécessité de service est pourtant de pouvoir disposer de salariés bien dans leur vie. Les directions locales foulent ainsi aux pieds le nécessaire équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cela est d'autant plus incompréhensible que l'économie d'ETP (équivalents temps plein) est nulle

7. Bilan de l'emploi

L'effectif a crû de 10 ETP en 2014 (10 130 ETP) avec, on l'a vu, un recours plus important aux non permanents en fin d'année.

Globalement la structure des effectifs s'est modifiée avec un nombre de permanents (8896 CDI) beaucoup plus important qu'il y a trois ans.

On observe une augmentation très nette des [heures supplémentaires](#) mais la direction s'empresse de nier qu'elle serait liée à une augmentation de l'activité des personnels. Pour elle, il s'agit du paiement des heures supplémentaires des "cadres de spécialité PTA" soumis auparavant à la prime de sujétion ou des journalistes qui ne seraient pas encore passés au forfait jour.

Sur [la précarité](#), Patrice Papet sort les violons de sa fibre sociale en assurant ne vouloir "laisser personne sur le carreau" et en affirmant qu'il souhaite qu'il y ait un véritable accompagnement -"pas forcément financier"- des salariés concernés. S'agit-il d'outplacement? (*)

Il dit vouloir relancer une négociation assez large sur la gestion de l'emploi en utilisant la [pyramide des âges](#) qui annonce beaucoup de départs naturels pour les 5 ans à venir et donne "de vraies marges de manœuvre" (pénibilité, effet de noria).

Selon M. Papet, FTV aura toujours besoin d'un volume de recours aux non permanents, même si, selon le discours officiel, "il faut veiller à ne pas laisser les gens s'installer durablement dans la précarité."

L'[effet PDV](#) n'a pas été ressenti en 2014 puisqu'il n'y a eu que 26 départs effectifs au 31 décembre. Il sera surtout perceptible en 2015.

Sur le recours en dehors de tout cadre aux [pigistes dans les Outremer](#)s, M.Papet affirme qu'il fera un rappel aux managers, tout en prévenant que "ça prend du temps, on l'a vu ailleurs dans l'entreprise."

Enfin sur la question des [contrats dits d'usage constant](#) (CDDU) la direction estime que le recours à ce type de contrat est plus une question d'activité que de métier.

Selon M.Papet, à métier identique, il y a des secteurs où le recours au CDDU se justifierait, d'autres beaucoup moins. La direction assure qu'elle prendra sa part

dans la négociation interbranche qui va bientôt s'ouvrir sur ce sujet.

(*) outplacement : accompagnement à la recherche d'un nouvel emploi dans une autre entreprise.

8. Bilan du plan de formation 2014

La commission formation emploi du CCE s'est réunie le 5 juin ([voir ↪ le compte-rendu](#)).

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation a profondément modifié de nombreux domaines de la formation comme le Compte Personnel de Formation (CPF), l'entretien professionnel, les périodes de professionnalisation, etc. Tous ces thèmes sont désormais inclus dans le Code du travail.

Pour les élus, il y a urgence à négocier un nouvel accord de groupe FTV sur la formation professionnelle, en lien avec un accord sur la GPEC (Gestion Prévisionnelle Emploi et Compétences) afin de pouvoir développer les potentiels liés directement ou indirectement à la réforme de la formation professionnelle (CPF, entretiens individuels, alternance, e-learning, FOR, etc.).

A retenir, une baisse du budget réalisé qui s'explique selon la direction par le retard de grands projets stratégiques transversaux (CDE, nouveaux caméscopes, OSCAR).

5,3% de la masse salariale brute est consacrée à la formation pour un montant de dépense hors salaires de l'ordre de 15 M€. Il y a eu 14% de stagiaires plus qu'en 2013 avec une moyenne de 2 jours de formation par stagiaire. 12 000 stagiaires ont été formés dont 1000 en e-learning. C'est plus que dans les autres entreprises du secteur (TF1, M6, Canal Plus)

Pour ce qui concerne la formation "au delà du poste actuellement occupé", elle représente 12,3% pour le développement des compétences et 87,7% pour la formation d'adaptation. C'est un chiffre plutôt favo-

nable compte tenu des évolutions en cours dans le secteur.

C'est l'axe lié à la technologie et à l'innovation qui enregistre le plus de stagiaires. La responsable de la formation affirme qu'à FTV les femmes et les seniors ne sont pas oubliés par la formation.

Le partenaire privilégié de la formation reste l'UFTV (60%), les autres acteurs sont des prestataires (Avid, INA, ESJ, IB, CFPJ). L'UFTV a connu pas mal de désistements mais elle permet une meilleure ingénierie pédagogique et une meilleure négociation des coûts d'achats de prestation.

La consommation par secteur est la suivante:

- 38% production, fabrication, technologies
- 18% journalisme
- 15% gestion d'entreprise
- 9,7% management

Un gros effort de vulgarisation devra être fait en 2015 pour l'axe culture audiovisuelle et numérique (4,7%).

Les périodes de professionnalisation sont bien utilisées mais les élus s'interrogent sur l'utilisation de l'alternance pour combler des besoins permanents.

Des efforts ont été réalisés pour la formation des salariés des Outremers mais cela reste insuffisant.

Un débat porte sur le e-learning. Les modules dédiés à certaines populations (entretien individuel, droit à l'image) sont bien encadrés mais les modules de sensibilisation, ouverts à tous, ne permettent pas de comptabiliser les heures de formation. "On des progrès à faire pour le e-learning" reconnaît la direction.

Les élus ont demandé le **report de l'avis** en raison de l'absence de tenue des réunions

au CE Siège, CE Martinique, Réunion, Guyane et Corse.

9. Information sur le handicap

Le **bilan de la politique handicap est assez contrasté** pour l'avant dernière année de l'Accord qui prend fin au 31 décembre 2015 et qui sera renégocié à partir de cet été.

La direction reconnaît un **frein sur les embauches des travailleurs handicapés** (TH), seulement 6 embauches en CDI en 2014.

FTV aura du mal à atteindre les objectifs de l'accord qui prévoyait 60 embauches de TH en CDI avant la fin 2015. Il faudrait embaucher 8 TH en CDI d'ici la fin de l'année 2015.

➤ Quelques chiffres

FTV comptait 9698 ETP en 2014 ce qui correspond à 571 travailleurs handicapés ("unités bénéficiaires"). Or en 2014 490 "unités bénéficiaires" ont été déclarées ce qui donne un taux d'emploi de 4,55%.

FTV a rempli son obligation par de l'emploi direct ou indirect ainsi que par une contribution à l'Agefiph pour les unités manquantes.

Quelques **points de vigilance**. L'âge élevé des travailleurs handicapés. 61% des 490 TH ont plus de 50 ans. 65% des RQTH (Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé) sont à durée déterminée, ce qui peut impacter le résultat.

6 CDI, 16 CDD, 5 alternants, 11 stagiaires ont été embauchés en 2014.

Le montant des dépenses est en progression. FTV maintient un engagement fort même si on note une légère baisse par rapport à 2013. Les élus du CCE reconnaissent l'engagement des équipes mais déplorent qu'il soit aussi difficile d'atteindre les objectifs.

Une expérimentation sur le **télétravail** (à raison de 2 jours par semaine) est en cours à FTV avec des travailleurs handicapés. Cela fera partie de la négociation du nouvel accord sur le handicap.

10. Déclaration sociale nominative (DSN)

La "DSN" fait partie du "choc de simplification" voulu par le gouvernement et a pour objectif de simplifier la plupart des déclarations sociales. France télévisions doit commencer à s'y conformer dès cette année sauf pour les stations de Mayotte, Saint-Pierre et Miquelon, Nouvelle Calédonie, Polynésie, Wallis et Futuna.

A terme, les données sociales de l'entreprise qui intéressent les organismes comme l'Urssaf, les Caisses de retraites, la

Mutuelle, la Sécurité Sociale, Pôle Emploi (les AEM des intermittents) feront l'objet d'un même document mensuel dématérialisé pour le calcul des droits des salariés.

Pas d'impact sur l'emploi mais un lissage mensuel d'une activité qui pouvait être trimestrielle. C'est le **service post paye de la GRH** qui en sera chargé. Quelques opérations pouvaient être réalisées en région par les gestionnaires de paye mais de façon marginale.

II. Les projets d'accord

Deux projets d'accord sont présentés aux élus.

➤ **L'Avenant n°5 à l'Accord collectif sur les temps de travail**

Il s'agit d'un texte toujours en négociation. Il comporte une modification des règles en matière de récupération qui, au-delà d'un certain seuil, pourraient être planifiées par le chef de service, mais en deçà duquel les récupérations seraient à la main du salarié.

Par ailleurs la direction souhaite monétiser les stocks de récupérations accumulées parfois depuis des années. La CGT a mis en évidence la difficulté qu'avaient certains salariés à poser leurs récupérations. M.Papet a déclaré que cet accord serait accompagné d'une lettre d'application qui en fixerait les règles d'application.

Les élus du CCE ont renvoyé ce projet d'accord à la négociation avec les organisations syndicales.

➤ **L'Accord sur l'emploi et l'intégration des personnels non permanents**

La direction souhaite un aménagement du PDV pour permettre d'embaucher des CDD de longue date ou des précaires en requalification juridique. Elle prévient toutefois qu'elle ne signera que s'il est ratifié par l'ensemble des organisations syndicales. La CGT exige en préalable d'une part que les salariés de niveau 1 dont le poste est supprimé soient reclassés, d'autre part que les conditions d'emploi des requalifiés soient acceptables. Pas de mobilité forcée ou de temps partiels imposés.

Paris, le 12 juin 2015

Commission économique du CCE de France Télévisions

Compte-rendu de la réunion du 3 juin 2015 sur les comptes 2014 de France Télévisions

Membres présents : Fernando Malverde, Pierre Mouchel et Jean-Hervé Guilcher.

Présents pour la direction : Fabrice Lacroix, directeur général aux Ressources et Yves Garnier, directeur général adjoint chargé de la gestion et des finances.

Invité : Jacques Denoyelle, expert du CCE (SECAFI).

Les comptes 2014 présentent un **déficit de 38,4 M€**, un peu moins important que les 40,5 M€ de pertes inscrits au budget et moitié moindre qu'en 2013, où il avait atteint 84,6 M€.

Des ressources en baisse

A 2,486 Md€, les **ressources publiques** de France Télévisions ont subi un gel de 6,7 M€ par rapport au budget et ont diminué de 16,2 M€ par rapport à 2013.

La redevance (contribution à l'audiovisuel public) représente 2,382 Md€ et la dotation budgétaire complémentaire, 103,6 M€.

2014 a connu une diminution nette de la dotation budgétaire complémentaire (-145,2 M€), qui n'a pas été compensée par l'augmentation de 3 euros de la redevance (seulement 129 M€).

Côté **publicité**, le chiffre d'affaires n'atteint que 317,8 M€, soit 2,2 M€ de moins que ce qui avait été prévu au budget. Par rapport à 2013, le recul est de 15,2 M€.

Mais ce résultat publicitaire global masque une chute plus importante encore des recettes sur les espaces classiques, compensée en partie par les recettes affectées, c'est à dire les échanges d'espaces : la publicité classique représente 301,6 M€. Elle est en retard de 8,5 M€ sur le budget 2014 et en recul de 17,5 M€ par rapport à 2013, quand les recettes affectées ont rapporté 16,3 M€, soit 6,3 M€ de mieux que ce qui avait été budgété.

Par chaine, c'est France 3 qui connaît le plus fort recul : -6,3 M€ par rapport à 2013, suivie de France 2 (-5,8 M€) et France 4 (-5,4 M€). France Ô et les Outre-Mer 1ères sont stables.

Au total, les **ressources brutes du groupe** s'établissent à 2,806 milliards d'euros. Elles sont en recul de 9,5 M€ par rapport au budget et de 32,4 M€ par rapport à 2013. C'est 38 M€ de moins que l'avenant au COM qui a pourtant à peine un an et demi d'existence.

Un déficit qui se réduit

Dans ce contexte, la direction se félicite d'avoir réussi à maîtriser les coûts, puisque **le déficit est moins important que prévu, malgré des ressources en baisse**. En faisant le calcul sur deux ans, elle se targue d'avoir économisé près de 100 M€ (un déficit inférieur de 46 M€ par rapport au budget malgré des ressources qui ont baissé dans le même temps de 45 M€).

Les membres de la commission notent cependant que le **résultat d'exploitation est déficitaire de 50,7 M€** et qu'il atteint même -67,2 M€ pour le diffuseur, soit une dégradation de 21,1 M€ par rapport à l'année précédente.

Pour afficher un résultat en amélioration en 2014 (un déficit moins important de 2 M€ par rapport au budget), l'entreprise a bénéficié d'effets conjoncturels, voire « one shot », comme la vente de ses parts dans Gulli, qui a rapporté 14,4 M€ de cash et vient gonfler le résultat exceptionnel qui atteint 11 M€.

Mais dans le même temps, l'entreprise a provisionné 9,2 M€ qui correspondent à de la TVA qui n'avait pas été récupérée entre 2010 et 2011. Cet « oubli » est lié aux changements de logiciels suite à la fusion. Une demande dérogatoire a été faite à Bercy pour récupérer cette créance malgré la prescription. En attendant elle vient contrebalancer l'effet de la vente de Gulli sur le résultat.

Pour mémoire, en 2013, le résultat exceptionnel était négatif car il incluait les 43 M€ de la provision liée au PDV.

On note une économie de 7,3 M€ sur les coûts opérationnels du diffuseur, ce qui inclut notamment des coûts associés aux investissements (formation, etc.). Le résultat est amélioré par le décalage d'un certain nombre de projets, notamment – une fois de plus – le CDE qui pourrait ne voir le jour qu'en 2016.

Économie globalement sur les investissements et le budget moyens généraux avec des renégociations de contrats de gardiennage ou le passage à la téléphonie sur IP.

La commission a exprimé sa préoccupation quant à la baisse des investissements.

Sans la nier, la direction l'explique par la baisse du prix des matériels et par le retard

pris par plusieurs projets (CDE, Siplan, etc.). Elle reconnaît qu'au-delà de leur budgétisation, il n'y a pas la capacité opérationnelle suffisante derrière pour les mettre en œuvre. Pas assez de moyens humains et trop de projets. Plutôt que de développer en interne des solutions lourdes et complexes qui confinent à l'usine à gaz, la direction financière serait plutôt favorable à l'utilisation de logiciels « sur étagère », autrement dit ceux qu'on trouve dans le commerce.

Le résultat continue à bénéficier d'économies sur les coûts de diffusion, en métropole essentiellement, à hauteur de 3,7 M€.

Autres curseurs d'économies : le moindre versement de subventions aux filiales cinéma, un faible coût de l'argent qui améliore les résultats financiers et des prélèvements moindres liés à la baisse du chiffre d'affaires de la publicité ou à un moindre versement de droits d'auteurs.

Enfin, dernier vecteur « d'amélioration », la catégorie « **autres éléments** », qui regroupait les « coûts de transition », non récurrents, liés à la trajectoire du COM 2011-2015. En 2013, elle atteignait 40 M€ et venait dégrader le résultat opérationnel du diffuseur. Elle comprenait en particulier une **provision pour litiges** de 33 M€, ainsi que des loyers transitoires lors des réorganisations des implantations, des coûts de formation aux nouveaux outils ou de l'accompagnement RH lors de la mise en place de l'entreprise commune. Cette importante provision, conjoncturelle, faisait suite à l'afflux de dossiers de contentieux déposés par des non permanents faisant valoir leurs droits. En fait le passage du délai de prescription de 5 à 3 ans avait alors incité de nombreux salariés à accélérer le dépôt de leur dossier, ce qu'il avait fallu provisionner.

En 2014, cette provision a été utilisée à hauteur de 13,4 M€ et a fait l'objet de reprises.

Désormais la catégorie autres éléments ne représente plus que 2,7 M€ et n'impacte quasiment plus le résultat.

Des effectifs en très légère hausse et une masse salariale qui croît fortement

L'effectif moyen annuel est de 10 673 ETP pour le groupe dont 10 131 ETP pour la SA. Une petite hausse de 16 ETP pour le groupe et de 11 ETP pour la SA par rapport à 2013.

La masse salariale représente 976 M€ pour le groupe dont 908,9 M€ pour la SA France Télévisions, en augmentation de 18 M€ d'un côté, de 15 M€ de l'autre, et ce, malgré l'impact du Crédit d'impôts compétitivité emploi (CICE) qui vient diminuer les

charges de personnel de 4,3 M€.

Ce chiffre est en dépassement de 24,3 M€ par rapport à ce qui était inscrit au budget 2014.

Selon la direction, cette augmentation s'explique par le versement des indemnités de départ, provisionnées et imputées sur la masse salariale au fur et à mesure des départs, mais aussi par un moindre niveau de CICE que ce qui avait été budgété.

Le taux de précarité est en baisse de près d'un point pour atteindre 14,6%.

Un coût de grille en hausse

Le coût des programmes représente 2,086 Md€. Même si la direction parle d'une « bonne maîtrise » du coût de grille, il est en fort dépassement : 20,8 M€ de plus qu'en 2013 et 2,2 M€ de plus qu'au budget ; cette hausse cache des disparités d'une grille à l'autre.

L'augmentation est en grande partie imputable à **l'information nationale**, France Télévisions en ayant fait sa priorité. 239,3 M€, soit 12,3 M€ de plus qu'en 2013 et 2,2 M€ de plus qu'au budget. Ceci s'explique par le lancement d'un certain nombre de magazines (« L'Oeil du 20h », « L'angle éco », etc.), la forte activité autour de la couverture des élections et des commémorations des deux guerres, ainsi que les effets de l'accord collectif (forfait jours, travail du week-end, etc.).

Augmentation aussi de 5,4 M€ de la grille des **Outre-Mer 1ères**, qui représente 191,5 M€, en légère économie par rapport à ce qui avait été budgété. Cette hausse prévue intègre une forte activité sportive et électorale et l'impact de l'accord collectif.

Même phénomène dans **les régions de France 3**, où le coût de grille est en hausse de 3,2 M€ par rapport à 2013, en raison notamment des élections, de la généralisation de la télé du matin et de l'impact de l'accord collectif. Le budget prévoyait même une hausse deux fois plus importante pour les programmes régionaux, mais au final, le réseau a joué les bons élèves, en particulier en termes de planification des personnels. Résultat : 6,7 ETP de moins et une économie de 3,9 M€ pour le réseau de France 3 par rapport au budget. Coût des programmes régionaux : 368,5 M€.

Le **sport national** atteint 195,5 M€. Il progresse de 2,4 M€ par rapport à 2013 et est en dépassement de 4 M€ par rapport au budget. En cause, une forte activité (JO de Sotchi notamment), l'obtention des droits pour certaines compétitions (Coupe d'Europe de Rugby, Finale de l'Euro de handball ou Coupe Davis) qui n'avaient pas été budgétés initialement, mais aussi la surévaluation initiale des recettes de sous-licence, liée à la revente d'une partie des droits de diffusion de Sotchi.

Au final, c'est essentiellement sur le **programme national** qu'ont pesé les économies : 5,4 M€ de moins qu'en 2013 et même 1,1 M€ de moins qu'au budget. La direction impute ces économies à une bonne circulation des programmes entre

les différentes antennes. Mais globalement, cela traduit une grille appauvrie, avec des rediffusions et un certain nombre de créneaux qui ont été occupés par l'actualité (commémorations, élections, compétitions sportives) et qui sont donc imputés au coût de grille de l'information ou des sports. Au total, le coût des programmes nationaux représente 1,075 Md€.

Et l'avenir ?

La direction reconnaît que l'on est arrivé au bout du modèle économique actuel de France Télévisions et que ce fragile équilibre ne pourra pas perdurer au-delà de 2016. S'il n'y a pas de réforme, se posera clairement la question du financement de l'activité. Il faudra alors redéfinir nos missions.

La direction milite pour une réforme de la redevance, élargie à l'ensemble des écrans, afin de contrer le déclin des écrans traditionnels qui s'amorce et devrait s'accélérer dans les années à venir. Mais si l'on en croit certains parlementaires socialistes en charge de la question, ce n'est pas pour demain, en tout cas pas avant la présidentielle de 2017. Reste à voir le coup de pouce que la tutelle sera prêt à donner à la nouvelle présidente qui va devoir négocier le COM des 5 prochaines années.

Sur l'impact de la réforme des régions sur l'organisation du réseau de France 3, à ce stade, la direction espère l'accompagner d'une réduction des coûts de structure et fera des propositions dans ce sens. L'heure n'est en tout cas pas à la dissémination des implantations, qui multiplient les frais fixes.

Jean-Hervé Guilcher
Président de la commission
10 juin 2015

Avis du CCE sur les comptes 2014 de France Télévisions

Les élus du CCE de France Télévisions constatent qu'une nouvelle fois en 2014, l'Etat n'a pas tenu ses engagements en termes de financement de la télévision publique. FTV a une fois encore subi un gel budgétaire de 6,7 M€ qui porte à 16 M€ le recul par rapport à 2013.

Cette baisse des dotations publiques, mise bout à bout avec le recul du chiffre d'affaires sur la publicité, met les ressources globales de France Télévisions en recul de 38 M€ par rapport à l'avenant au COM signé il y a seulement un an et demi.

Le résultat d'exploitation du diffuseur se dégrade et atteint un déficit de 67 M€ et la trésorerie est en nette diminution.

Les nombreuses mesures d'économies qui ont, cette année encore, touché tous les services, ne suffisent pas à compenser l'asphyxie financière de l'entreprise.

Parmi les sujets de préoccupation : le déclin que vit le réseau régional de France 3, où les économies d'ETP tiennent lieu de projet, oblitèrent toute perspective de développement, fragilisent la chaîne et entraînent les audiences vers le bas.

Tout cela questionne clairement la survie d'un modèle économique à bout de souffle, la pérennité des missions de France Télévisions et au delà, la légitimité de Contrats d'objectifs et de moyens qui n'obligent qu'une des parties.

Il est urgent de desserrer l'étau financier en élargissant l'assiette et la structure de la redevance et en rétablissant la publicité après 20h afin que France Télévisions puisse bénéficier de ressources dynamiques.

La bataille sur les droits des œuvres et le rôle de producteur de France Télévisions reste toute entière à mener, afin de permettre au groupe de produire et fabriquer en interne et qu'il puisse en tirer des recettes commerciales.

En l'état actuel de la situation et au vu des perspectives financières, les élus du CCE donnent un avis négatif sur les comptes 2014 de France Télévisions et expriment leurs inquiétudes sur l'engagement de l'Etat à doter France Télévisions des moyens nécessaires pour remplir ses missions de service public.

Adopté par 15 voix pour et 10 abstentions

Paris, le 10 juin 2015

MOTION CCE

Loi Rebsamen : Recul majeur pour l'égalité femmes/hommes

Les députés ont voté, en première lecture, le projet de loi relatif au Dialogue social et à l'emploi qui supprime tous les outils dédiés à l'égalité professionnelle (RSC, négociation dédiée, sanctions, commissions du C.E. pour les moins de 300...). L'ensemble des associations féministes et des syndicats ont lancé une campagne de mobilisation.

Cette campagne a déjà permis d'obtenir de premiers reculs du gouvernement mais les points durs demeurent : la négociation dédiée est fusionnée avec la négo qualité de vie au travail et la périodicité des négociations peut passer à 3 ans pour les NAO salaires et QVT.

Ainsi Rebsamen foule aux pieds l'égalité professionnelle dans l'entreprise alors que les inégalités professionnelles et salariales entre femmes et hommes sont toujours d'actualité : les femmes gagnent encore 24% de moins que les hommes en France, leurs carrières sont freinées par la maternité, elles occupent 80% des emplois à temps partiel et restent minoritaires dans les emplois cadres malgré un niveau moyen de formation supérieur aux hommes. Les inégalités salariales sont l'expression de la domination masculine; elles constituent une violence économique qui rend les femmes plus dépendantes et plus vulnérables.

Le Président François Hollande qui a inscrit l'égalité femmes-hommes comme un enjeu prioritaire de son mandat est donc le premier Président à revenir sur la loi de 1983 en supprimant l'un des principaux outils (insuffisant certes) de l'égalité professionnelle. Cela va entacher son mandat de manière indélébile.

A France Télévisions, les choses ne s'améliorent pas malgré les engagements pris dans les accords. Un seul exemple : la pression sur les temps partiels, surtout des femmes s'accroît ce qui ne respecte pas les objectifs de l'accord sur l'égalité professionnelle.

Les élus du CCE interpellent directement la nouvelle Présidente de l'entreprise sur ces questions dès la rentrée afin de relancer, malgré les reculs majeurs que la loi va instituer en terme de diagnostic et d'obligation, une évolution volontariste de l'entreprise sur la voie d'une véritable égalité professionnelle à France Télévisions.

Adoptée à l'unanimité moins une voix

Paris le 11 juin 2015

COMMISSION EMPLOI/FORMATION Du 5 juin 2015

Présents : William MAUNIER (Président) ; Nadine BACHELOT (La Réunion) ; Claudine LONGHI (PSE) ; Jean MARTYR-FALE (Guadeloupe) ; Chantal FREMY (PSO) ; Christian LUCIATHE (Guyane) ; Mze Mogne SAÏD HACHIM (Mayotte) ; Isabelle HARDY (Saint-Pierre et Miquelon) ; Marielle VITRY (Nouvelle-Calédonie) ; Alain SARROUY (Polynésie) ; Nathanaël Lemaire (PNO)

Excusés : Frédéric DANESI (Corse), Télésia VAIVAİKAVA (Wallis et Futuna) ; Marie-Laurence GRESSIER (Siège) ; Claudine ETHEE (Martinique) ; Laurence CARPENTIER (PNE).

Invité direction : Yannick Monsnereau (Responsable de la formation à FTV).

Ordre du jour

Bilan du plan de formation FTV 2014

Contexte :

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a profondément modifié de nombreux domaines de la formation professionnelle, notamment en ce qui concerne le Compte Personnel de Formation (CPF), l'entretien professionnel, les périodes de professionnalisation, etc.

Toutes ces réformes sont désormais intégrées au Code du travail et soutenues par des décrets d'application.

Selon le vœu du législateur, la formation professionnelle, qui est un outil au service de la politique de l'entreprise, doit être aussi le vecteur de la formation tout au long de la vie et de la promotion des salariés, le garant de leur employabilité (entre autres par la « portabilité ») et le meilleur moyen de lutte contre le chômage.

Les partenaires sociaux de la branche Audiovisuel, dont France Télévisions fait partie à travers le Syndicat des Médias de Service Public (SMSP), viennent de signer un nouvel accord sur la formation professionnelle.

Il est donc nécessaire et urgent pour l'avenir de France Télévisions et de ses salariés de négocier un nouvel accord groupe sur la formation professionnelle, en lien avec un accord

sur la GPEC et afin de pouvoir développer les potentiels liés directement ou indirectement à cette réforme (CPF, entretiens individuels, alternance, E. Learning, FOR, etc.)

Yannick Monsnereau distribue une synthèse du bilan du plan de formation 2014 de FTV.

Les Chiffres clés

Selon le document fourni, **4,8% de la masse salariale brute 2014** a été consacré à la formation, contre 5,2 % en 2013.

Mais attention nous dit Yannick Monsnereau, il y a un effet d'artifice car avec l'accord collectif, la transposition, l'harmonisation... la masse salariale a sensiblement augmentée en 2014. Donc si on se base sur la masse salariale de 2013, en 2014 on est à 5,3% de la masse salariale consacré à la formation.

Les membres de la Commission font remarquer qu'il y aura aussi plus de salariés à former en 2014 !

La responsable de la formation fait remarquer que l'effort financier de FTV est très important surtout quand on le compare aux entreprises de même niveau dans la branche (TF1, Canal +, M6, etc.)

Plus de 12.000 stagiaires dont 1000 en E-Learning.

6.943.698€ d'achats pédagogique de formation (hors salaires, frais pédagogiques, frais de mission) / FOR et E-learning (heures de formation) compris.

Pour les modules E-Learning dédiés à certaines populations (entretiens individuels, droit à l'image...), les stagiaires sont inscrits, donc suivis, et leurs heures comptabilisées. Mais les modules de sensibilisation, ouverts à tout le monde, ne permettent pas de comptabiliser les heures de formation (les bases de données sont protégées et la direction informatique refuse de les lever...).

14 projets stratégiques transversaux réalisés en 2014 entraînant de la formation (I.Media, paye, accord collectif) ont représenté ¼ du budget / nb de stagiaires / heures de formation.

Les besoins du plan de l'année N+1 remontent en septembre-octobre de l'année N. Les réunions d'arbitrages ont lieu en novembre. La consolidation et la présentation du plan arrivent en fin d'année N.

Un décalage fort existe entre les entretiens et la fabrication du plan (début des entretiens en janvier de l'année N pour une construction du plan l'année N+1 qui débute en octobre). Ce décalage ne permet pas de répondre de la manière la plus adéquate aux besoins de formation des salariés. La réponse aux salariés concernant leurs demandes ne peut se faire qu'une fois que leurs formations sont inscrites au plan. D'où des délais importants.

La nouvelle loi permet certaines adaptations du calendrier qui pourraient profiter aussi bien aux salariés qu'à l'entreprise. Mais il faut pour cela négocier un nouvel accord d'entreprise sur la formation professionnelle.

Le budget réalisé, le nombre de stagiaires formés et le nombre d'heures de formation réalisés sont en baisse respectivement de 6,1%, 17,4% et 13% par rapport à 2013. Cela

est dû à un glissement sur 2014 dans certaines formations liées aux actions transversales stratégiques.

Les budgets non consommés sont pourtant en partie redistribués. Sans cette redistribution la consommation du budget serait en diminution de bien plus de 6%.

Malgré tous les retards, c'est quand **même l'axe lié à la technologie et à l'innovation qui enregistre le plus de stagiaires** (formations longues et chères) ce qui démontre, selon la Responsable formation, la volonté de l'entreprise de ne pas économiser dans ce domaine.

Le portrait type de la personne profitant le plus de la formation continue dans les entreprises est en général un homme, cadre supérieur et qui a déjà un niveau de formation initiale élevé.

Chez France Télévisions, nous assure Yannick Mosnereau, c'est un peu différent et les femmes et les seniors ne sont pas oubliés. La formation constituant le seul domaine où on rééquilibre les déséquilibres de la pyramide des âges...

Le travail d'optimisation des coûts (périodes de professionnalisation, AFDAS...) a bien fonctionné en 2014 mais **le taux des désistements reste élevé**.

Les formations hors plan sont en baisse mais le calendrier de fabrication du plan génère lui-même du hors plan (nouveau projet à mettre en œuvre rapidement...).

Le coût du hors plan n'est pas anormal selon la responsable formation. Et le hors-plan permet de garder vivant le plan de formation.

En revanche le hors plan est beaucoup trop élevé dans les stations ultramarines. Même si on constate une baisse depuis quelques années.

43% des stagiaires de la formation sont des femmes, ce qu'il faut rapporter aux pourcentages F/H du nombre de salariés.

La durée moyenne d'une formation est de 2 jours. Soit une légère augmentation par rapport à 2013.

La hausse du budget réalisé moyen par stagiaire est mécanique du fait de la baisse du nombre de stagiaires.

Notre partenaire privilégié reste **l'UFTV**. Les autres acteurs sont des prestataires : AVID, INA, ESJ, IB et CFPJ...

60% des stagiaires ont été formés par l'UFTV, 38,2% par les prestataires. L'UFTV est en baisse puisqu'en 2013 le rapport était plutôt de 70/30 voire 80/20. L'UFTV a donc souffert d'une baisse d'activité : les désistements se sont essentiellement faits sur les formations offertes par l'UFTV.

L'UFTV permet une meilleure ingénierie pédagogique et une négociation des coûts d'achats de prestation.

Répartition des heures stagiaires par thématiques de formation :

- 1 - 35% production, fabrication, technologies**
- 2 - 18% journalisme, information**
- 3 - 15,1% gestion d'entreprise**
- 4 - 9,7% management**

En 2015 il faudra faire un gros effort de vulgarisation sur l'axe : culture audiovisuelle et numérique (4,7% en 2014).

Les salariés des programmes ne se forment pas beaucoup (public partant difficilement en formation).

Répartition des stagiaires par catégories de formation : 88% d'adaptation au poste de travail contre 12% pour le développement des compétences (employabilité, reconversion). Ce qui n'est pas étonnant selon Yannick Monsnereau, compte tenu du contexte général.

A noter que la proportion des femmes est moins importante dans l'adaptation au poste ; ce qui signifie qu'elles préparent mieux l'avenir (de 40% en 2013 à 51% en 2014 pour le développement des compétences).

Elles sont aussi plus nombreuses à suivre des VAE, des bilans de compétences et des CIF.

Les membres de la Commission se demandent si ce n'est pas parce que l'entreprise ne leur offre pas suffisamment d'évolution de carrière intéressantes !

Les actions individuelles représentent 10,8% des stagiaires partis en formation et 23,1% du budget d'achat pédagogique. Contre 38,8% pour les actions collectives. Ce qui pour la responsable de la formation manifeste la volonté de l'entreprise de soutenir la formation individuelle.

Les **DIF** sont en augmentation en 2014 (mais pour 2015, les CPF qui les remplacent ont du mal à décoller....).

Bonne utilisation également des **périodes de professionnalisation** en 2014 (mais là aussi le changement des critères, en particulier sur les niveaux de qualifications visées et les durées vont modifier la donne en 2015).

Les membres de la commission constatent que l'alternance est de plus en plus dévoyée de ses missions, et devraient être encadrée dans un éventuel accord formation sous peine de s'aliéner l'intérêt des salariés et de leurs organisations syndicales !

Selon la responsable formation, proportionnellement, les salariés du **réseau outremer** sont plus formés plus longtemps et pour plus chers que les salariés du réseau France 3.

Pour l'outremer un budget est dédié pour mettre en place le plan de formation collectif et individuel.

Il existe un échelon transversal, le RTU (réseau transversal ultramarin), qui permet de financer les gros projets technologiques (MAM, régie...).

Le différentiel positif entre le prévisionnel et le réalisé (après lissage entre les stations puisque certaines sous consomment) est financé par le budget central.

Les frais de mission sont pris en charge par le budget central et le RTU. Contrairement au réseau, où les frais de mission sont pris en charge par les directions régionales.

Tour d'horizon des CE ayant émis un avis sur le plan de formation 2014

Guyane : Pas passé en CE.

Polynésie : Avis négatif (bon rapport hommes-femmes dans la formation, des actions menées qui correspondent aux besoins mais un budget en baisse de - 4,5%).

Nouvelle-Calédonie : Avis positif (le « casting » des stagiaires a besoin d'être amélioré).

Mayotte : Avis négatif (diminution du budget, cadres privilégiés, formations pas effectuées...).

PSE : Avis négatif CE (car de gros problèmes avec l'E-Learning).

PSO : Abstention...

PNO : Avis négatif.

PNE : Avis positif

Saint-Pierre et Miquelon : Avis plutôt favorable (car plus de prise en compte des demandes individuelles).

Guadeloupe : Avis mitigé

Réunion : Pas de CE donc pas d'avis...

Siège : Le CE ne s'est pas encore réuni.

Mayotte : ???

Martinique : ???

Corse : ???

Au vu de ces avis, de la baisse du budget effectivement consommé en 2014, des dysfonctionnements sur certains sites dans l'accès des salariés aux stages et malgré les éléments d'explications apportés par la Responsable formation sur le maintien global de l'effort financier fait par l'entreprise, la Commission emploi/formation du CCE ne peut que recommander aux élus un avis plutôt négatif sur le plan de formation 2014 de FTV.

Paris, le 8 juin 2015.