



# Pôle nord-est

## Quelques nouvelles du CE

### août 2015

	Hommage à Jean-Pierre Trafial .....	2
1.	Fichage des salariés: où en est-on dans le Pôle Nord Est ? .....	3
2.	Comptes-rendus de CCE .....	4
3.	Audience des Antennes .....	4
4.	Questions diverses .....	6

## CE d'août 2015

### HOMMAGE A JEAN-PIERRE TRAFIAL

*Je voulais, avant de commencer le CE, rendre un dernier hommage à Jean-Pierre Trafial, un OPS de Reims qui s'est donné la mort au début du mois d'août.*

*Jean-Pierre était un homme bon. D'une gentillesse et d'une droiture sans pareil. Un très grand Chef Op Son. Il m'a appris que la télé, c'était l'image, mais aussi, tellement aussi, le Son...*

*Oui, c'était un grand chef op son, un magicien du son. Le meilleur que je n'ai jamais rencontrée. Il était aussi un inventeur de première, un passionné de technologies et à qui France 3 doit beaucoup. Il avait par exemple mis au point une*

*calculatrice en secondes pour aider les scriptes. Je me souviens aussi de ses premières prises de son en stéréo, et même avec un steady-cam de sa fabrication, bien avant que ces outils soient répandus sur France 3.*

*Après 40 ans de carrière, il espérait pouvoir partir avec le niveau 2 du PDV. Mais aucune solution n'a été trouvée pour lui.*

*Il était atteint d'un mal qui empirait de jours en jours. Il souffrait trop. Alors il a choisi de partir. Parce qu'il ne voyait pas d'autre issue...*

*Il va nous manquer.*

## Comptes-rendus des CE de juin et juillet

*Voir le CR du CE de juin ( [👉télécharger ici](#) )*

*Voir le CR du CE de juillet ( [👉télécharger ici](#) )*

## Fichage des salariés: où en est-on dans le Pôle Nord-Est ?

Interpellée par les élus du CE sur ce scandale du fichage des salariés, la directrice du pôle Marie-Thérèse Montalto a expliqué que le dispositif de ces « évaluations » a été présenté le 26 janvier dernier lors du séminaire des cadres sur la passation de pouvoirs. Pour le Pôle Nord Est, le processus a commencé à Dijon uniquement, pas dans les autres antennes. Elle estime que cette méthode repose sur la sincérité des cadres, et que se donner une méthode était légitime. Selon elle, la confidentialité est importante.

Pourtant, le Code du Travail est clair : les instances auraient dû être informées et consultées, et surtout les salariés auraient dû être prévenus !

Pour la Directrice des Ressources Humaines Catherine Bayol ce n'est « qu'un outil, prévu par l'accord Egalité H/F signé en 2014 » ! Les élus CGT ont dénoncé ce dévoiement de l'accord, qui parle bien d'une « Revue du personnel » pour détecter les potentiels humains pour l'encadrement, et ainsi favoriser les carrières féminines, mais ce n'est absolument pas le cas aujourd'hui.

Elle ajoute que c'est un outil commun aux managers et aux ressources humaines, pas le seul, et qu'il doit être associé à l'entretien individuel annuel.

Pour les élus, c'est justement là le problème. Car les appréciations des fiches sont dégradantes, parfois humiliantes, et il y a un fossé, un gouffre entre les appréciations de l'entretien individuel et les fiches d'aujourd'hui. Et puis surtout, aucune information/consultation du CE sur ce point, et une opacité totale : les salariés ignorent qu'ils sont ainsi fichés.

Sur les exemplaires récupérés depuis l'antenne d'Auvergne, le personnel de base est à-priori suspect, on est vraiment loin d'une revue du personnel !

Ces fiches sont des grilles d'évaluation, de notation et de jugement de 20 cases pré-rédigées, dont 10 sont des constats négatifs. Le N+1 n'a qu'à cocher les cases qu'il souhaite, exemples de cases négatives :

- « ne sait pas mettre en place une organisation et un mode projet »,
- « n'assure que très partiellement ses missions »,
- « ne manifeste pas d'intérêt pour la dynamique d'équipe »,
- « ses réalisations se situent en deçà du niveau de qualité minimum attendu »...

Le N+1 peut aussi ajouter ses commentaires manuscrits et doit attribuer une note finale au salarié : il a le choix entre « I pour insuffisant, C pour conforme aux attentes et B pour « au-delà des attentes » !

Et que dire de la feuille intitulée « cartographie des potentiels des équipes », où le N+1 distribue les membres de son équipe dans 9 cases dont certaines s'intitulent : « contre-productifs », « démobilisés », « décalés », « en risque »... ?

Chacun pourra se faire une idée du rapport entre l'identification de potentiels – en particulier féminins - et ce type d'appréciations ! Des fiches qui pour certains salarié-e-s peuvent différer voire contredire l'officiel « entretien annuel » !

L'arbitraire, la notation à la tête du client, les règlements de compte et dérives discriminatoires sont clairement des risques liés à l'utilisation de ces fiches !

La directrice du pôle M.T. Montalto reconnaît qu'il s'agit d'un problème de confiance, de méthode. Elle ajoute que le dispositif, suite aux événements, doit être revu. « Il faut repartir à la base et retrouver une vision commune sur la nécessité qui existe de pouvoir évaluer les salariés dans le cadre du projet d'entreprise. L'état d'esprit doit être le respect des personnes, pour lui permettre d'exister ».

Catherine Bayol assure qu'à Dijon, seule une première réunion de cadres a eu lieu sur ce processus. Selon elle, les fiches n'existent pas, en tout cas, elle ne les a pas signées et validées.

Peut-on croire en cette affirmation ? Ce scandale qui explose à France Télévisions rompt la confiance...

En conclusion du débat, la directrice du Pôle NE a annoncé que le processus était suspendu, dans l'attente d'une nouvelle méthode, présentée et partagée.

Malgré l'obtention de cette suspension, les élus du CE ont voté une motion afin de demander que ce fichage prenne définitivement fin faute de quoi ils engageront des poursuites auprès de la CNIL, de l'inspection du travail et de la justice.

**Les élus ont adopté une motion à l'unanimité : (👉 voir ici)**

## Comptes-rendus CCE

### ➔ CCE de juin

(➔voir ici [le compte-rendu](#))

### ➔ CCE extraordinaire de juillet sur les nouvelles caméras

(➔voir ici [le compte-rendu](#))

Sur les nouvelles caméras les élus CGT ont expliqué qu'il faudra que le choix des modèles se fasse en concertation avec les personnels concernés, au plus près donc du terrain. C'est le gage d'un travail « en bonne intelligence » qui explique par exemple l'avis positif rendu par le CHSCT de Champagne-Ardenne, car dans cette antenne le choix des matériels s'est toujours fait en concertation avec les OPV et JRI. Il ne faut pas que cela soit dicté par le pôle ou la direction nationale.

Par ailleurs, les nouveaux matériels sont désormais beaucoup plus disponibles pour être testés « in-situ », sur une quinzaine de jours par exemple. Il suffit aux chefs de centre de les demander à la direction technique nationale. Des tests en condition réelles de travail peuvent donc être faits dans les antennes disposant au minimum de l'intermédiation.

## Audience des Antennes

La responsable de la coordination éditoriale du pôle Sophie Guillin a présenté les audiences de janvier à juin 2015.

### ▪ Information

On note au niveau national une érosion de l'audience du 12/13 la semaine, et un tassement également sur le samedi, avec un « La Voix est Libre » en baisse également.

En ce qui concerne le Pôle NE, on note que Strasbourg fait de très bonnes audiences, en semaine comme le week-end. C'est partout plutôt bien sur le 12/13, sauf une légère baisse à Besançon et Dijon.

Le 19/20 affiche une légère érosion nationalement, mais reste relativement stable. Diffusé juste avant, « Questions pour un champion » continue à baisser, car en face France 2 fonctionne mieux avec son nouveau « Access Prime Time » et attire les téléspectateurs les plus jeunes, alors que ceux de France 3 continuent de vieillir...

Dans le pôle en revanche, on note une progression la semaine. Le samedi reste plutôt bien. Le dimanche on note une baisse sur Dijon, sinon c'est plutôt positif.

Quelles conclusions et perspectives en tirer ?

Pour la directrice M.T. Montalto les résultats sont très positifs pour le Pôle NE. C'est le « résultat de la mobilisation des équipes dans les antennes ». Sophie Guillin ajoute que les éditions avec des très grosses actus, évidemment surperforment. Mais les régions avec des actus non brûlantes restent performantes. Nous sommes évidemment également liés aux programmes proposés par les autres chaînes.

En ce qui concerne le dimanche soir : ça dépend des régions, parfois la dominante sport marche, parfois non, le téléspectateur n'a pas les mêmes attentes donc un modèle unique serait une mauvaise solution.

Interpellé par un élu CGT sur la piètre qualité de notre signal de diffusion sur la TNT face à d'autres chaînes déjà en HD, Gilbert Mokede, responsable de la coordination du pôle et régulateur d'activités, a également précisé que le passage en MPEG4 était prévu en avril 2016 pour les régions de France 3.

## ...Audience des Antennes

### ■ Télé du matin

Les audiences sont très variables, dans le pôle NE trois antennes sur-performent : Champagne-Ardenne, Franche-Comté et Bourgogne. Voir tableau ci-dessous :

Audience nationale : 2,7%	Audience Pôle NE : 3,9%	
Champagne-Ardenne : 11%	Franche-Comté : 8,6%	Bourgogne : 7,7%
Picardie : 5,5%	Alsace : 1,9%	Lorraine : 1,4%
Nord-Pas-de-Calais : 1,4%		

Un véritable projet éditorial, une équipe soudée et une implication de l'ensemble de la station expliquent sans doute les très bonnes audiences de Champagne-Ardenne-Matin.

La directrice du pôle le reconnaît, et ajoute qu'il s'agit aussi, tout au long de nos éditions mais également sur le Web, de rappeler aux téléspectateurs l'existence de ce créneau, et d'annoncer les rendez-vous et thématiques à venir, pour fidéliser le public.

### ■ Magazines régionaux du WE

La Voix est Libre est en baisse, tout comme les magazines de l'après-midi. Légère baisse également le dimanche matin, sauf pour Strasbourg.

Enquête de région : le bilan est difficile car cela dépend des thèmes abordés et de l'offre proposée par les autres chaînes à cette heure-là.

### ■ Documentaires

On note de très bonnes audiences en Lorraine. Et de très mauvaises pour « Pourquoi Chercher plus Loin » en Champagne-Ardenne.

### ■ Bilan des PAE

Il est à noter que les audiences ne sont pas disponibles en Franche-Comté et en Champagne-Ardenne.

Le Pôle NE a réalisé 38 PAE, et fait 7,6% d'audience en moyenne. Deux PAE ont été réalisées avec un autre pôle. L'Alsace affiche 3 scores exceptionnels, dont la venue du Pape.

### ■ Projets des antennes

Les PAE à venir jusqu'en janvier sont pour l'essentiel liées aux élections régionales.

A noter une première pour le Pôle NE : le 26 septembre, la PAE de « Lille Renaissance sera diffusée nationalement.

La journée du patrimoine n'est pas classée dans les PAE, car on est sur un programme fait par les 24 antennes régionales et diffusée nationalement dans la Folle journée du patrimoine. Trois créneaux sont prévus.

De 11h à midi : Plateau depuis Bordeaux sur le thème du patrimoine industriel et fluvial. Duplex depuis Amiens et Lille.

15h20 : Plateau depuis France 3 Bourgogne sur le thème « des climats classés » (les parcelles des vignobles bourguignons) au Patrimoine Mondiale de l'Unesco. Duplex depuis la Franche-Comté, le Nord-Pas-de-Calais, Amiens et la Lorraine.

20h20 : Plateau depuis la Cathédrale de Strasbourg. Duplex depuis Epernay avec les caveaux de Champagne classés également par l'Unesco.

Documentaires : le budget prévisionnel de 2M€ sera consommé. Sophie Guillin explique qu'il s'agit d'un travail collectif des DRA, qui peuvent souhaiter investir sur des docs qui ne sera pas les leurs.

## Questions diverses

### ■ Modification de structure à Lille

En Nord-Pas de Calais, un salarié sur service moyens généraux s'est retrouvé dans la case « plateau », une monteuse a été promue cadre technique, tout cela sans faire l'objet d'une information consultation pour modification de structure. Comment la direction explique cette absence d'information/consultation ?

Pour la DRH ce sont des évolutions personnelles qui seront abordées lors de la commission emploi formation du 9 septembre. Le fonctionnigramme laissant apparaître les changements prématurés a été modifié. C'est ce que l'on appelle « mettre la charrue avant les bœufs ».

### ■ Communication interne

Nous voudrions attirer votre attention sur un problème qui concerne la communication interne à l'intérieur du pôle NE. Il n'est pas normal que les mails ne soient envoyés que dans une seule antenne, qu'il s'agisse d'une mauvaise nouvelle comme un décès, ou d'une bonne comme une nomination. Vous ne pouvez pas d'un côté dire qu'il existe un collectif de travail, au niveau du pôle NE, et de l'autre ne pas donner à l'ensemble des salariés les informations concernant leurs collègues, d'une autre antenne peut-être, mais qu'ils ont connu par le passé dans d'autres situations de travail. Pouvez-vous faire remonter cette remarque à la direction nationale et améliorer les choses ?

Pour la direction, l'intranet existe pour ça, et envoyer trop de mails pose problème. Pourtant en matière d'avis de décès, on ne peut pas considérer que le problème est le même. Pour preuve, nous recevons régulièrement des avis de disparition de salariés du national, pourtant inconnus chez nous ! Il faut donc traiter différemment la question car aujourd'hui, la mobilité est grande à l'intérieur du pôle donc les salariés se connaissent d'une antenne à l'autre. Il est important que la direction nationale change ces règles, pour permettre aux anciens collègues de rendre un dernier hommage aux salariés disparus.

Amiens, Besançon, Dijon, Lille, Nancy, Reims, Strasbourg, le 2 septembre 2015

## Vos élus CGT :

Laurence Carpentier (Lille), William Maunier (Metz), Cyril Pinato (Filière Strasbourg), Claire Portalès (Besançon), Carole Herbin (Reims), Isabelle Debraye (Amiens), Annabelle Igier (Reims), Olivier Bouillon (Nancy), Bertrand Théry (Valenciennes), Christophe Steiner (Strasbourg), Angélique Sergent (Nancy), Philippe Cornet (Lambersart), Christophe Van Mullem (Lambersart).

**Représentant syndical** : Véronique Marchand (Lille)

**Prochain CE** : le 18 septembre 2015 à Strasbourg

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



## **MOTION des élus du CE FTV pôle NE**

Les élus du pôle Nord Est ont appris l'existence de fiches d'évaluation individuelles confidentielles pour les personnels des différents pôles de France 3, notamment en Bourgogne pour le pôle NE.

Cette méthode spécifique d'évaluation n'a pas fait l'objet d'information / consultation des instances et les élus constatent que les salariés n'ont pas été informés de l'existence ni du contenu de ces fiches.

Les élus sont choqués par un tel procédé. Les informations et annotations contenues dans ces fiches peuvent être dégradantes voire humiliantes. Ils s'inquiètent de la finalité d'un tel fichage.

Nous prenons acte de la décision de la directrice du pôle de suspendre cette méthode d'évaluation jusqu'à l'information et consultation des instances représentatives du personnel.

Quant à nous, les élus du pôle Nord-est, nous exigeons l'abandon de cette méthode d'évaluation faute de quoi nous saisissons l'inspection du travail, la CNIL et la justice.

Fait à Strasbourg, le 28 août 2015  
Voté à l'unanimité des élus.

## 1. Arrêté des comptes 2014 :

Le rapport 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. 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..

## 2. Pacte de priorité sur le recours aux moyens internes

Fabrice Lacroix, le directeur général délégué aux ressources de FTV, présente le projet qui a fait l'objet de plusieurs débats avec les organisations syndicales.

Les élus sont revenus 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. Les élus ont 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.

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 les élus, 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 les élus, 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 minimal 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.

## 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.

Les élus ont 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. Les élus ont 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 problèmes 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, 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. Les élus demandent que la structure de veille ait une fréquence de réunion régulière et prévue à l'avance. Les élus demandent 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 les élus, 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 ce qui devrait favoriser le rééquilibrage.

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

## **6. Égalité hommes- femmes**

Les élus ont souhaité renvoyer l'examen de ce point à la rentrée de septembre avec la nouvelle PDG. Les élus dénoncent 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? (accompagnement à la recherche d'un nouvel emploi dans une autre entreprise) 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 manoeuvre" (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, 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.

## **8. Bilan du plan de formation 2014**

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 au poste de travail. C'est un chiffre plutôt favorable 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 Outremer 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 a 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 de certains CE sur ce point.

## **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.

## **IO. 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 pourraient 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 le 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. Les élus ont 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.

Les élus exigent 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.

## **I. Nouvelles caméras : un accord atypique pour desserrer le calendrier**

La loi du 14 juin 2013 sur la « sécurisation de l'emploi » impose désormais des délais normés et restreints (délais préfix) pour consulter les instances sur un projet. Au terme de ces délais, les avis des instances sont réputés rendus, sauf si les élus montrent que l'information n'a pas été complète et loyale. C'est précisément ce qu'ont mis en avant l'instance de coordination des CHSCT et la plupart des 36 CHSCT de l'entreprise, au terme d'une procédure au pas de charge, dans laquelle l'expert de l'IC-CHSCT a eu toutes les difficultés à réaliser son expertise et à mener les tests nécessaires. Une grande majorité de ces instances a refusé de donner un avis avant d'avoir obtenu des informations complémentaires. Les élus du CCE ont donc voté en faveur d'un accord atypique (c'est à dire entre le CCE et la direction). L'accord prévoit que la consultation va se prolonger jusqu'à la fin de l'année dans les 29 CHSCT n'ayant pas rendu d'avis, afin que les informations nécessaires puissent être apportées par la direction, que les utilisateurs puissent tester les caméras dans les différents sites et que les souhaits des uns et des autres puissent être rassemblés afin d'y répondre au mieux, par station, par locale et par bureau excentré. Là où les CHSCT ont donné un avis (Maison de France Télévisions, Malakoff, Guyane, Nouvelle-Calédonie, Haute-Normandie, Côte d'Azur et Champagne-Ardenne), le déploiement va pouvoir débuter, en premier lieu au Siège et dans les outremer. Pour les régions, une nouvelle information du CHSCT sera faite afin d'affiner la répartition du parc caméras. L'accord voté par le CCE va donc donner de l'air aux élus pour travailler et améliorer ce projet majeur pour l'avenir des salariés, puisqu'il concerne leur outil de travail pour de nombreuses années.

## **2. Le déploiement des nouveaux caméscopes**

Suite aux remarques de l'IC-CHSCT et de la commission des nouvelles technologies du CCE, la direction a apporté des précisions sur la répartition des caméscopes dans les différents sites.

Si le National s'achemine vers un ratio de 63% de caméras d'épaule (modèle 400, les plus lourdes, les plus performantes et les plus chères), la tendance n'est pas la même dans les réseaux. Dans les Outremer Premières la direction parle de doter chaque JRI d'une 200 (caméra de poing, lamoins chère) et d'attribuer à chaque station un nombre de caméras 400 (caméras d'épaule) au moins égal au nombre d'équipes quotidiennes de tournage, ce qui doit permettre de choisir chaque jour le modèle de caméra. Les correspondants auront également une 200 attribuée, en revanche les pigistes devront utiliser le matériel des JRI qu'ils sont amenés à remplacer. Beaucoup plus floue, la répartition dans les régions de France 3. « C'est plus compliqué », affirme d'emblée Philippe Imart, le patron de la Direction de la coordination d'exploitation du réseau (DCER). La direction parledésormais de 50% de caméras d'épaule (400) et de 50% de caméras de poing (200 ou 300). Mais on n'est pas plus avancé sur la répartition dans chaque antenne, que la direction technique renvoie aux managers locaux. Pour Claude Schiffmann, le directeur des moyens et du développement des Outremer Premières, qui a visiblement fait siennes les préconisations des experts, le choix de la caméra devra se faire chaque jour en fonction des critères éditoriaux, des restrictions médicales et des préconisations des ergonomes qui affirment qu'il faut alterner les types de caméras pour éviter les TMS (troubles musculo-squelettiques). Reste un certain nombre de questions pratiques à régler, notamment dans

les stations ne disposant pas d'un magasin pour le matériel. On n'en est malheureusement pas à ce stade-là dans les régions de France 3, ce qui justifie pleinement la poursuite de la procédure d'information-consultation des élus. Reste également la question des modèles 300, qui n'étaient pas dans la proposition initiale et sont venus se rajouter, sur proposition de Sony. Le modèle proposé, la 300 K2, est unanimement décrié car le poids de l'objectif le déséquilibre et le fait plonger vers l'avant, ce qui sollicite trop le bras des utilisateurs. Un modèle antérieur, le K1 équipe déjà certaines stations du réseau et semble apprécié par les professionnels. Reste à savoir si Sony acceptera de remplacer le modèle K2 par le K1 dans l'appel d'offres. Beaucoup de zones d'ombre également sur la compatibilité de ces nouveaux caméscopes avec les workflow existants, des tests doivent être menés. Il faudra partout changer le matériel d'ingest, qui devra être en mesure de transcoder les images dans le « format pivot » du système. La question de la maintenance a été soulevée par les élus de la commission Nouvelles technologies. Au delà de la maintenance de premier niveau, toutes les interventions plus spécialisées sur les caméras devront être faites en central par Mistral, c'est à dire 3 personnes pour 900 caméscopes. Les élus demandent qu'un niveau intermédiaire d'expertise de maintenance puisse être développé dans les régions. Côté calendrier, la direction veut déployer les caméscopes dès novembre au Siège et à Malakoff. Les premières stations d'outremer devraient être équipées début 2016. Quant à France 3, ce seront en priorité les stations équipées d'I.Media, au fur et à mesure de son déploiement, jusqu'à fin 2017. Les « kits » de caméras vont de nouveau circuler dans les antennes de France 3 pour que les OPV et JRI puissent les tester, car ils ne sont parfois passés qu'une journée, alors que dans les outremer, ils sont à disposition 15 jours par station. Enfin côté budget (caméras et leur environnement : lecteurs de cartes, cartes, batteries, chargeurs, etc.), cela représente 950 000 euros pour le National (130 caméras), 3,5 M€ pour France 3 (450 caméras, dont 1,5 M€ pour les seuls HF) et 1,8 M€ (250 caméras) pour les outremer.

### **3. Les outils de transmission : VPTL, 3G/4G**

La commission des nouvelles technologies s'est notamment intéressée aux risques liés aux ondes électromagnétiques dégagées par les clés 3G et 4G, et aux préconisations pour la santé des salariés.

La commission a mis en avant de nombreuses situations d'utilisation de ces appareils non conformes aux préconisations des fiches de sécurité. Elle relève des contradictions entre les différents documents ce qui jette le trouble sur l'innocuité de l'outil.

La direction s'est engagée à élaborer rapidement une fiche France Télévisions harmonisée.

A la demande de traitement du dossier par l'IC-CHSCT en terme de mesure des rayonnements en situation de travail, la direction refuse et renvoie cela dans les CHSCT locaux. Elle explique que des consignes claires seront passées afin de faire un point dans ces instances, notamment sur les aspects information à la sécurité et formation. Devant le refus de la direction de vouloir engager un débat en central sous prétexte que l'IC-CHSCT n'est pas un CHSCT National, les élus ont prévenu la direction que des expertises pourraient être diligentées en local car les cumuls de rayonnement en situations de travail sont de plus en plus fréquents et préoccupants.

Avoir des mesures claires sur le sujet est une urgence sanitaire pour apaiser les craintes ou mieux régler les utilisations, d'autant plus que l'objectif de la direction, selon M. Imart, est d'atteindre 250 équipements 3G/4G – et bientôt 5G, déjà en test – à l'horizon 2020 dans le réseau France 3 (48 à ce jour, 56 d'ici fin 2015).

Dans les outremer, du fait de la topographie locale, on utilise des liaisons « point à point », afin de réacheminer le signal vers les stations. Il s'agit de liaisons HF dans la bande des fréquences hautes. Dans certaines stations, ces équipements ont dix ans et sont devenus vétustes du fait d'une bande passante vraiment faible. Un nouvel appel d'offres va être lancé pour un renouvellement sur les 3 ans à venir.

Concernant le VPTL (véhicule de production et de transmission léger), il s'agit d'un

outil intermédiaire entre le DSNG et le CCR, destiné à permettre la réalisation de JT ou des émissions *la Voix est libre* en extérieur. La direction assure qu'il n'est pas destiné à remplacer les CCR. D'ailleurs une seconde étude sur le renouvellement des CCR a été lancée, nous dit-on, pour un véhicule poids lourd, permettant de travailler avec 6 à 8 caméras et comportant 6 postes de travail. Mais on n'en est qu'au début du début... Le VPTL, lui, est un véhicule de moins de 3,5 T, doté de 4 caméras et d'une caméra HF. Il transmettra via la bande KU des DSNG, en pointage automatique.

Il dispose de 4 postes de travail, a priori un poste de vidéo (mélangeur), un poste son, un poste scripte et un poste éditorial. Pas de réalisateur prévu... 4 véhicules ont déjà été commandés et devraient être livrés d'ici la fin janvier, à priori un par pôle. A termes, la direction veut en déployer 13 dans les 3 ans, affirmant la main sur le coeur qu'il ne s'agit pas de la future carte des régions, mais plutôt de celle des DSNG les plus vétustes, qu'il faudra remplacer, en premier lieu Ajaccio et Poitiers. La commission des nouvelles technologies du CCE doit se réunir de nouveau à l'automne pour suivre l'avancée du dossier.