

Compte-rendu du CE du Siège

24-25 septembre 2015



Vos élus CGT

Claude Belestin, Rafaèle Bourcier, Michèle Cahin, Marc Chauvelot, Luc Deléglise, Sonia Deputier, Caroline Gindre, Philippe Goldmann, Claude Gueneau, Michela Law, Boris Muffolini, Christophe Vignal, Ghislaine Vingt

Représentant syndical
Christian Fruchard

Interpellé sur les arbitrages de la tutelle (pas de retour de la pub après 20h et pas d'augmentation de la redevance) et sur l'annonce d'un nouveau plan d'économies (→ voir préambule CGT), M. Lacroix (président du CE et patron des moyens de FTV), a convenu de façon laconique que FTV avait "un problème de financement structurel de l'ensemble de ses missions". Un débat sur la construction budgétaire aura lieu lors du CCE du 2 octobre.

Sur les fiches, une nouvelle fois, la direction a reconnu son erreur et a annoncé qu'une réunion aurait lieu le 29 septembre avec la DRH pour exposer les modalités de restitution de ces évaluations. La direction reconnaît qu'il n'y a pas de consultation des instances. "Donc on arrête, on discute, on repart du bon pied". "Quand un salarié n'est pas bon, si on ne le dit pas, c'est compliqué pour gérer une carrière". L'important est d'objectiver les choses. "Il faut que l'entretien ait lieu et que sa formalisation écrite puisse consigner les réserves des managers".

Pour la CGT, s'il est normal que des échanges aient lieu entre le cadre et le salarié, il est inacceptable qu'on puisse en tirer une évaluation à son insu. 60% des salariés de FTV auraient fait l'objet d'une évaluation, principalement dans les régions et les outremer. On a aussi appris lors de la réunion de suivi sur la prévention des RPS du 18 septembre que ces revues du personnel existaient depuis longtemps à FTV. Ainsi M. Papet a-t-il révélé qu'une revue du personnel avait eu lieu en 2009, avant son arrivée à FTV.

Cette affaire des fiches place au centre la question managériale à FTV. C'est un des axes du rapport Vacquin et c'est un point clé du projet de Mme Ernotte. "Un management dans et par le dialogue". Mais comment restaurer la confiance dans de telles conditions? "Rétablir la confiance ne se décrète pas, ça se construit", estime M. Lacroix. Il parle de "nécessaire pacification sociale, de stabilisation économique, d'acculturation de l'ensemble des encadrants de cette entreprise". On verra. A ce jour la nouvelle direction (qui ressemble beaucoup à l'ancienne) a surtout affirmé qu'elle ne changeait rien dans sa gestion des relations sociales, toujours aussi brutale et arbitraire.

Plus tard dans le débat, les élus ont adopté une motion à l'unanimité pour demander un moratoire sur le projet Info 2015 qu'ils jugent prématuré en raison des Assises de l'entreprise à venir, du lancement d'un chaîne info en continu, et des risques psycho sociaux que cette réorganisation génère. M. Lacroix a répondu que la demande de moratoire avait été transmise à la PDG qui a indiqué son souhait de poursuivre la mise en œuvre du projet. Là encore, c'est la politique de l'ancienne direction qui s'applique. Le projet de chaîne info sera évoqué devant le CCE.

Information consultation sur le bilan du plan de formation 2014

La CGT a quelque peu tempéré l'auto satisfaction de la responsable de la formation. Les indicateurs clé montrent une baisse considérable du nombre de stagiaires formés au Siège (-23,1%), du nombre d'heures de formation (-17,6%), du moindre recours à l'Université FTV (-22,2%) alors que le hors UFTV est stable.

La CGT s'inquiète de la baisse du budget et de la fréquentation de l'UFTV. Le glissement des grands projets transversaux (CDE, caméscopes, SIPLAN) n'explique pas tout puisque ce phénomène était déjà notable entre 2012 et 2013. Les femmes sont plus concernées par la baisse de la formation (-27,1% pour les femmes et 19,4% pour les hommes). Le développement des compétences (-49%) beaucoup plus touché que l'adaptation au poste de travail ou le maintien

dans l'emploi.

Le coût des désistements est en augmentation de 70,3%. La direction envisage une refacturation des dédits aux directions concernées. Le pourcentage de masse salariale brute consacré à la formation en 2014 a été de 4,3%, en baisse de 0,5% par rapport à 2013.

Pour la direction l'effort financier consacré à la formation est en hausse compte tenu de l'augmentation de la masse salariale en 2014 (+7%) résultant de l'application de l'Accord collectif. Par rapport aux autres grandes entreprises, FTV est plutôt mieux lotie que TF1 (1,6%) et Canal Plus (1%). Sur le périmètre de FTV, on est à 4,8%.

M. Lacroix précise que le plan d'économies devra aussi concer-

ner la formation: "aucun engagement de dépense n'échappera à un examen au-delà de ce qui est strictement nécessaire aux besoins de l'entreprise et des salariés". Pas vraiment en phase avec le vœu de Mme Ernotte qui déplore que les progrès enregistrés grâce au nouvel Accord Collectif n'aient pas débouché "sur un vaste plan de formation et d'adaptation aux nouveaux enjeux professionnels de la télévision publique."

Au terme de ce débat, aucun avis motivé n'a été rédigé par le bureau du CE. La direction a enregistré le vote purement formel d'une instance réduite au rôle de chambre d'enregistrement. Les élus CGT ont choisi de quitter la séance pendant le vote pour ne pas cautionner cette caricature de consultation.

Information consultation sur l'exécution du plan de formation du Siège au 30 juin 2015

Au 30 juin, au niveau de l'entreprise, on a eu 5447 stagiaires et 54 025 heures de formation suivies, 46% de la prévision a été atteinte, en augmentation par rapport à 2014. Mais à mi année les chiffres ne sont pas significatifs.

Les actions transversales ont un taux de réalisation assez bas. 42,8% du nombre stagiaires prévus, 30% du nombre d'heures sta-

giaires et 39,7% du budget. Ainsi en est il des actions liées à la gestion d'entreprise (22%, 88 859 euros sur 402 304 euros prévus).

La responsable de la formation annonce une forte progression du nombre de stagiaires en octobre, mois traditionnellement très rempli. Le premier secteur est celui de technologies innovation (56,5% du budget réalisé), suivi de pro-

grammes information (18,4%).

Au terme de ce débat, aucun avis motivé n'a été rédigé par le bureau du CE. La direction a enregistré le vote purement formel d'une instance réduite au rôle de chambre d'enregistrement. Les élus CGT ont choisi de quitter la séance pendant le vote pour ne pas cautionner cette caricature de consultation.

Information consultation sur les orientations du plan de formation 2016

Point non traité, renvoyé à plus tard.

Elections des membres des commissions du CE Siège

A l'occasion de ce point la CGT et FO ont eu la désagréable surprise de constater que la coalition Cfdt Snj Cgc avait filtré les candidatures pour en éliminer un certain nombre d'élus. La ficelle consistant à faire appel à candidature à tous les salariés du Siège pour mieux trier les membres des commissions et en exclure des élus des autres syndicats est un peu grosse. Ceci est d'autant plus choquant que dans aucun des CE ou au CCE où la CGT est majoritaire il n'a

été procédé de la sorte. Pourquoi donc cette discrimination au Siège?

Incapable de justifier ce sectarisme puéril, le bureau du CE, entièrement contrôlé par la Cgc (17% de représentativité au Siège, 8% à FTV) s'est pris les pieds dans le tapis quand il est apparu que la commission économique devait légalement être composée d'élus... Le président du CE a donc demandé une vérification juri-

dique et la constitution de cette commission a été renvoyée à plus tard.

Le paradoxe est que la même coalition qui interdit aux élus des autres syndicats de siéger dans les commissions ne les a quasiment pas réunies en 4 ans (en dehors des commissions formation et égalité hommes/femmes)! Les salariés du Siège méritent vraiment mieux que cet amateurisme syndical.

Point de suivi sur l'AITV et le sous Titrage Info France 2

Où en est-on, dix mois après la fermeture traumatisante de ces services dans le cadre du PDV? Pour la direction, à part 3 ou 4 cas, la situation serait réglée. Les salariés ont d'abord été placés en détachement jusqu'au 31 avril 2015 sur les postes qui leur ont été proposés dans le cadre du reclassement puis ils se sont vus proposer un avenant à leur contrat de travail. Or sur les 44 salariés concernés, 25 seulement auraient signé leur avenant, 18 ne l'auraient pas fait et 5 auraient quitté l'entreprise. Comme quoi des problèmes sont loin d'être tous réglés.

Sont évoqués le besoin de formation pour les journalistes anglophones, des désaccords sur les termes des contrats, des situations de temps partiels contraints, des mobilités insatisfaisantes, des problématiques administratives de transposition, de part variable, du non respect de la priorité renforcé. L'inquiétude est aussi liée au calendrier car l'échéance du 31 décembre 2015 approche.

La direction affirme que les temps partiels contraints se verront proposer des temps pleins, les mesures d'accompagnement vont s'appliquer, les parts variables vont

être attribuées selon les règles en vigueur (lissage sur les trois dernières années), la formation pour les anglophones sera assurée.

Elle se veut rassurante et affirme qu'au-delà du 31 décembre 2015 le dispositif d'accompagnement sera toujours en place. Elle reconnaît qu'un certain nombre de salariés ne se sont pas prononcés mais estime qu'il peut y avoir des causes multiples.

Une nouvelle réunion de la commission de suivi du PDV qui devrait se tenir prochainement permettra d'y voir un peu plus clair.

Information consultation sur le bilan Social 2014

Le bilan social du Siège pour 2014 a été en partie examiné, la direction se trouvant dans l'incapacité de répondre aux nombreuses questions posées. La poursuite du débat est donc renvoyée à une séance ultérieure et les élus ont demandé la tenue d'un CE extraordinaire sur l'augmentation de l'absentéisme et les arrêts maladie.

La commission formation/emploi du CE s'est réunie le 1er juin. Elle estime qu'il n'y pas eu d'améliora-

tion notamment en matière de risques psycho sociaux, d'emploi, d'égalité professionnelle, de situation des stagiaires. Elle s'alarme de la progression des arrêts maladie.

Pour la direction l'emploi CDD a baissé car l'emploi CDI a augmenté mais le volume global d'emploi reste stable. On ignore combien de requalifications sont dues à des contentieux prud'homaux. Sur l'équilibre hommes/femmes, la direction rappelle qu'avec 48,6% de femmes au Siège on est très

proche de la parité. Les élus rappellent que, même si on est proche de la parité en nombre, on ne l'est pas du tout dans les catégories d'emplois occupés (plafond de verre). Pour l'année 2014 la masse salariale a fortement augmenté en raison des rappels de salaire liés à l'harmonisation qui a produit un resserrement de l'éventail des salaires

La direction affirme qu'en matière d'absentéisme, FTV avec 5%, est un peu au dessus de la moyenne

du pays qui est de 4,7%. Les élus insistent sur la montée de l'absentéisme dans des métiers déjà très touchés (JRI, OPS). Le problème a été identifié depuis 2010, il y a eu plusieurs séances de CHSCT à ce sujet et rien n'a été fait sur les amplitudes de travail, sur le non remplacement des départs, sur le poids des caméras ou le stress lié à Info 2015.

Les élus s'inquiètent des départs pour "autres causes" touchant 22 PTA et 10 journalistes au Siège en 2014. De quoi s'agit-il? De ruptures

conventionnelles? D'inaptitude? De motif disciplinaire? D'insuffisance professionnelle?

L'harmonisation d'un montant de 6 M€ en 2014 est essentiellement du au rattrapage salarial et ne se reproduira pas en 2015. On devrait donc constater une baisse de la masse salariale en 2015.

Un focus est fait sur le Service des sports, symptomatique de la façon dont sont traitées les femmes dans certains secteurs. Sur 65 journalistes seules 5 sont des femmes,

la situation n'a quasiment pas évolué en 10 ans, aucune n'est à l'encadrement... La direction ne nie pas le constat et compte sur le rattachement de la direction des sports à une femme (Caroline Got) pour améliorer les choses (sic). On peut s'étonner que la direction pense que seul le rattachement à une femme peut permettre de régler le problème. Quid dans ce cas des services dirigés par des hommes? La direction estime-t-elle qu'ils sont tous misogynes?

Info consultation sur le projet de dépassement de la durée hebdomadaire du travail concernant le Téléthon 2015

En raison de l'importance de l'opération, des moyens mobilisés, de la multiplicité des sites, du nombre d'heures de programme, la direction demande une dérogation aux textes légaux sur le temps de travail (amplitudes maximales et durée hebdomadaire). Le dispositif articulera deux sites, l'un sur le Champ de Mars,

l'autre à Saint Cloud.

La direction va "essayer" de respecter les durées légales, la coupure minimale de 9H sera respectée entre vendredi samedi et il ne devrait pas y avoir de dépassement des 60H par semaine. La direction s'engage à "surveiller" le conducteur pour que le temps d'antenne reste dans une situation

convenable.

Au global, le volume des moyens de fabrication Siège pour le Téléthon sera moindre que l'an dernier en raison de la tenue simultanée des élections régionales.

Une fois l'opération réalisée, la direction présentera aux élus un état des plannings réalisés.

Plan de charge d'activités du Siège, de Malakoff et de Vaise au 30 juin 2015

Les élus relèvent que l'activité de fabrication de Malakoff, Issy les Moulineaux et Vaise ne peut être

traitée faute de représentation de membres de la direction pour répondre aux questions. Ces élé-

ments sont donc reportés au prochain point trimestriel (pour la troisième fois consécutive concer-

nant Vaise!).

Selon la direction on est en ligne avec le plan de charges de au Siège même si les grèves de début d'année ont eu un impact. Pour l'activité des équipes légères, il y aurait une moindre demande de documentaire de la part de FTV.

La CGT conteste cette présentation. Elle dénonce une baisse d'activité tendancielle sur les plateaux, en post production et pour les équipes légères.

Elle souhaite que les tableaux de suivi soient améliorés, que les émissions soient mises en corrélation avec les moyens utilisés. La direction doit s'engager sans réserve sur le recours prioritaire à l'outil interne (pacte de priorité).

M. Lacroix explique que la planification industrielle des activités est

extrêmement compliquée. C'est un jeu de mécano permanent. On doit faire ressortir des émissions pour pouvoir en rentrer... Pour lui les personnels et les plateaux sont occupés au mieux, mais il n'est pas question de revoir le dimensionnement des moyens existants. "Ce n'est pas le sens de l'histoire" affirme-t-il.

Il évoque une démarche en cours de comparaison des coûts entre l'externe et l'interne. Il y aurait selon lui un surcoût "légitime" lié au respect des textes légaux (Code du travail, Accord collectif) et d'autres qui seraient liés à la composition des équipes, à l'organisation du temps de travail, au nombre de jours nécessaires, bref à la productivité des équipes.

Pour la CGT "le sens de l'histoire" est bien dans l'utilisation maximale de l'outil interne comme le prônait

d'ailleurs Mme Ernotte dans sa note stratégique présentée au CSA. Une des principales causes du "surcoût" réside dans le recours massif du privé à l'intermittence et son utilisation immodérée du régime d'assurance chômage pour des activités pérennes et permanentes.

Pour la CGT il faut porter l'utilisation de l'outil interne à saturation afin de faire baisser les coûts de structure de l'outil et de le rendre encore plus compétitif, dans l'ensemble des process.

Pour le prochain point sur le plan de charges la direction accepte de travailler à une présentation plus fine mettant en relation les potentiels et les moyens pour l'ensemble des sites du périmètre Siège.

Point sur la rédaction de Thalassa

Selon les représentants du personnel, il y a une tendance lourde à la baisse sur le nombre d'émission en gestion directe à Thalassa et la sous-activité est inquiétante.

La direction se veut rassurante, annonce qu'il y aura bien 22 numéros inédits de Thalassa en 2016 mais ne convainc pas vraiment. Pour les élus, Thalassa est une émission emblématique, une

marque forte de France 3 et du service public qu'il convient de relancer. Le point s'est clos sur un constat de désaccord sur les chiffres.

Cette séance du CE s'est achevée après deux jours de réunions. Seuls 8 points sur 18 ont été traités, les autres étant renvoyés à une séance ultérieure.

Paris, Malakoff, Issy-les-Moulineaux, Vaise, le 30 septembre 2015

**Prochain CE :
22-23 octobre 2015**

D'ici là, vos élus CGT se tiennent à votre disposition

CGT France télévisions Siège
Bureau A210
7 Esplanade Henri de France
75907 Paris cedex 15
cgt.siege@francetv.fr
01.56.22.47.04