



# Pôle nord-est

## Quelques nouvelles du CE

### octobre 2015

Déclaration préalable de la CGT .....	2
1. Information/consultation sur le bilan semestriel du plan de formation 2015 .....	2
2. Information/consultation sur le plan de formation pluriannuel de FTV (2016-2018) .	4
3. Compte rendu du CCE des 1er et 2 octobre 2015.....	5
4. Bilan du Tour de France 2015 .....	7
5. Questions diverses .....	7

# CE d'octobre 2015

## DECLARATION PREALABLE DE LA CGT

Ce CE du pôle NE se tient alors que Delphine Ernotte est à la tête de France Télévisions depuis presque deux mois. Même si la nouvelle PDG émet une volonté d'établir un meilleur climat social dans l'entreprise, la lamentable affaire des fiches a durablement jeté le doute parmi les salariés.

Notre PDG lance, comme elle l'avait annoncé dans son projet de candidature, les assises de l'entreprise qui se dérouleront au moins jusqu'à la fin de l'année et pourraient être l'occasion de renouer un véritable dialogue.

Car depuis la réforme beaucoup de mal a été fait. Il s'agissait alors de doter l'entreprise d'une politique commune, de favoriser les échanges à tous niveaux grâce notamment à la sacro-sainte "transversalité". Autrement dit, tout fonctionne dans tous les sens, du haut en bas et de gauche à droite et vice-versa. Un schéma théorique qui fonctionne mal et qui a surtout contribué à rendre les décisions lointaines et imprécises.

Dans ces conditions, qu'on ne s'étonne pas d'un sentiment partagé par beaucoup de délitement de cette chaîne de décision. Qui fait quoi ? Qui décide quoi ? Qui est responsable ? Des questions qui restent trop souvent sans réponse ou se perdent dans le flou des liens transversaux.

Des interrogations qui se posent de la même manière à l'échelle des pôles. Ceux-ci étaient présentés comme la véritable pierre angulaire de la réforme des régions à France 3, on apprend aujourd'hui qu'ils pourraient être remis en question. Delphine Ernotte affirme en tous cas que "c'est une réflexion à conduire et qu'il n'y a pas d'a-priori sur les changements à mener". Que signifierait pour les salariés une telle remise en cause 5 ans après leur création ?

Cette réflexion préfigure t-elle une modification du périmètre de diffusion des journaux régionaux ? Sur ce point Delphine Ernotte se veut plus rassurante affirmant "qu'il n'y a pas de volonté de passer de 24 à 13 antennes." C'est ce qu'espèrent les salariés.

1

## Information/consultation sur le bilan semestriel du plan de formation 2015 (⇒ Voir le compte-rendu)

Le budget de la formation professionnelle a baissé de 28 % du budget entre 2014 et 2015 engagé à hauteur de 79.41% soit 193900€ au 30/06/2015. Dans l'exécution du plan de formation à mi-année, la Responsable Formation et Compétences du pôle a réussi, malgré cette baisse de budget, à envoyer 109 stagiaires de plus que l'année dernière, au 30/06/2015. Claire Joumier, la RFC, explique cela parce qu'elle a optimisé au mieux le budget alloué en recourant le plus possible à la « Période de Professionnalisation » (en accord avec l'AFDAS : 70h de formation minimum sous l'égide d'une même thématique). De plus, la récente réforme de la formation professionnelle a chamboulé le marché des entreprises de formation, les a mis en plus grande concurrence, et a eu pour conséquence de baisser le coût horaire des formations. Enfin, l'entreprise favorise de plus en plus le recours aux formateurs en interne lorsque cela est possible.

Les élus du pôle Nord-Est ont donné un avis positif à 10 voix pour et 5 abstentions. (⇒ voir l'avis)

## ...Information/consultation sur le bilan semestriel du plan de formation 2015

### ➔ FOCUS :

#### ■ **Consommation CPF au 30/06/15 ( Compte personnel de formation) :**

Ce dispositif remplace le DIF depuis le 1er janvier 2015 pour tous les salariés et demandeurs d'emploi. Il est attaché à la personne qui acquiert 24h/an pendant 5 ans puis 12h/an pendant 3 ans, jusqu'à ce que le plafond de 150h soit atteint. Les droits acquis sont conservés tout au long de la vie professionnelle, même en cas de changement d'entreprise ou de chômage.

Le CPF concerne uniquement les formations conduisant à une qualification ou une certification, ce qui fait beaucoup de formations ne sont plus accessibles (en attendant un ajustement des organismes de formation à ces nouvelles règles ?...). Si la formation demandée est effectuée pendant le temps de travail, l'autorisation de l'employeur sera nécessaire sur les dates et le choix de la formation.

Le salarié devra impérativement formuler sa demande :

- 2 mois avant le début d'une formation de moins de 6 mois
- 4 mois avant le début d'une formation de 6 mois et plus .

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois vaut acceptation. Toute demande de formation au-delà de 6 mois devra répondre à une demande CPF dans « l'intérêt de l'entreprise », dans ce cas c'est FTV qui prendra en charge l'écart entre le nombre de d'heures disponibles et ce qu'il manquera.

#### ■ **Contrats en alternance :**

A la rentrée de septembre, le pôle Nord-Est a accueilli 14 nouveaux alternants (7 femmes et 7 hommes), qui s'ajoutent aux 11 dont le contrat est encore en cours.

La direction a présenté à la commission la charte du parcours de l'alternant, et a édité un guide de l'alternant à destination des apprentis, de leurs tuteurs, de leurs managers et de l'IRH. Il prévoit notamment des « entretiens d'étape ».

Le Guide de l'alternant est consultable sur « mon espace ».

Les élus ont abordé, lors du dernier CE, le problème des contrats en alternance que l'on envoie sur le terrain avec très peu, voire pas du tout d'expérience, surtout pour les apprentis-journalistes.

Nous avons demandé à ce que la direction fasse respecter les textes concernant le "travail" des apprentis à FTV, et qu'elle s'assure que les préconisations du guide de l'alternant soient respectées par les managers.

## Information/consultation sur le plan de formation pluriannuel de FTV (2016-2018) ([↔ Voir la résolution](#))

La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle instaure un entretien professionnel tous les 2 ans. Cet entretien permettra de faire un point sur le parcours professionnel du salarié. Il pourra exprimer ses besoins de formation et ses souhaits de mobilité (géographique, professionnelle). Cet entretien s'ajoute à l'entretien annuel qui lui fixe les objectifs pour l'année.

Au bout de 6 ans, un bilan est dressé. Si le salarié n'a pas bénéficié de deux de ces trois actions : 1 formation, 1 progression salariale, 1 validation des acquis de son expérience ou un certificat, l'employeur devra verser une amende de 3000€ par salarié et abonder son CPF de 100h de formation supplémentaire si le salarié travaille à temps plein et de 130h s'il est à temps partiel.

Les élus s'étonnent que l'hypothèse de fortes amendes à l'horizon 2020 ne mobilise pas davantage la direction pour mettre en œuvre la réalisation des entretiens professionnels. Il semblerait que les managers ne soient pas informés de cette obligation légale. Et quand on sait la motivation de certains managers à réaliser les entretiens individuels on ne peut que s'inquiéter de leur engagement devant un entretien supplémentaire.

Les axes prioritaires énoncés par la direction sont :

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et de Compétences, la formation des managers et le numérique.

Les élus soulignent un plan de formation triennal ambitieux mettant enfin l'accent sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que sur certaines préconisations du rapport Vacquin. Cependant, la commission ne sait pas, à ce jour, avec quels moyens l'entreprise va financer ce plan. Lorsque l'on sait que FTV subira un dépassement de budget de 50 millions d'euros en 2016, on ne peut que craindre une nouvelle baisse du budget de la formation professionnelle pour le pôle Nord-est en 2016.

De plus, les dérapages avec le fichage des salariés ne rassurent pas la commission sur la manière dont la GPEC va être mise en place à FTV sans concertation et négociation avec les partenaires sociaux.

Au vu de ce qui est présenté aux élus, de l'absence de négociation pour la GPEC et des doutes sur les réserves financières de FTV, les élus se sont déclarés dans l'incapacité de rendre un avis sur ces orientations. Résolution votée à l'unanimité.

## Compte rendu du CCE des 1er et 2 octobre 2015

(→ Voir le compte-rendu)

### ■ Situation générale

La nouvelle présidente a adopté un style très différent de celui de ses prédécesseurs à l'occasion de son premier CCE à FTV : écoute et langage assez direct.

Elle se dit consciente des difficultés de l'entreprise dues à un modèle économique exsangue, lié à la baisse de la ressource publique imposée par l'Etat. Dans le même temps, FTV est soumise à des obligations (financement de la création) que les GAFA (Google, Apple, Facebook, Amazon) et Netflix n'ont pas. Dans ce contexte de changement profond, "le statu quo n'est pas une option".

### ■ Situation budgétaire: re-prévision 2015

Selon Mme Ernotte, FTV perd de l'argent depuis la suppression de la pub après 20h. Il y a eu plusieurs plans de départ et les salariés ont déjà contribué aux économies. Dès lors, où trouver 50 M€ pour l'an prochain ? Quel contrat renégocier à la baisse ? Quelles émissions remplacer ? Comment faire évoluer la grille ? Comment agir sur les achats hors programmes ? Les réunions budgétaires n'ont pas encore eu lieu. La question des ressources publiques n'est pas tranchée.

### ■ Pacte de priorité sur le recours aux moyens internes

Le directeur financier annonce une réunion le 3 novembre sur les coûts comparés de la fabrication en interne et en externe.

La fabrication de 32 fictions au plan de charges 2015, actée dans le protocole de sortie de grève de janvier 2015, a été confirmée "suite à l'impulsion très forte de la présidente". M. Lacroix se targue de n'avoir pas réduit le nombre de fictions en fabrication interne – seulement celles externalisées, ce qui nous semble naturel – alors que FTV diffuse moins de fictions. La PDG semble partager notre point de vue et ajoute sèchement qu'"un protocole de sortie de grève, ça se respecte" et que ça ne devrait pas être à la présidente de le rappeler...

### ■ Les Assises de l'entreprise

Les Assises de l'entreprise, annoncées pour début octobre, seront décalées de 15 jours. Elles s'achèveront mi-décembre voire début janvier. Une soixantaine de réunions seront organisées partout dans l'entreprise, avec à chaque fois 2 membres de l'équipe dirigeante. Un dispositif web permettra de faire remonter ces idées. Il s'agit d'un moment important pour Mme Ernotte même si elle répète que ces Assises ne doivent pas être "sur-prometteuses", autrement dit, qu'elle ne sera pas en mesure à ce stade d'éclairer les salariés sur le plan stratégique.

"L'enjeu est de partager, écouter, comprendre, et voir comment on se projette dans les 5 ans à venir. Cela va nourrir le plan stratégique, va permettre de prioriser, de séquencer, d'avoir de nouvelles idées."

Les Assises seront-elles une réponse au diagnostic Vacquin sur les risques psychosociaux ? Pour nous, s'il s'agit de "ré-oxygéner" les salariés il ne faut surtout pas que cela soit décevant. Il faudra être clair dans la démarche et dans le retour. Beaucoup de prétendus espaces d'écoute de la parole ont existé. Les salariés ont été pris dans une forme d'entonnoir et leur expression déniée. Le contre-effet des Assises, si elles ne débouchent sur rien, pourrait être dévastateur.

### ■ Création de la chaîne Info

Mme Ernotte affirme qu'il y aura une plateforme numérique en septembre 2016. Cette chaîne a pour vocation première de chercher les publics qui ne sont pas sur nos chaînes. Tout un pan de la population est concerné. Cela ne se substitue pas à l'offre des chaînes existantes mais la complète en l'adaptant aux nouveaux usages. Sur les conditions de travail, c'est trop tôt pour en parler. On verra plus tard où, quand, comment, quels métiers seront concernés.

.../...

## ...Compte rendu du CCE des 1er et 2 octobre 2015

### ■ Information sur les évolutions de l'organisation liées aux nominations de l'équipe dirigeante

Mme Ernotte n'aura pas échappé à la règle consistant pour tout nouveau PDG à modifier l'organisation à son arrivée... C'est ainsi que les salariés de FTV vont connaître leur 5ème organisation en 6 ans... Après la holding, l'organisation Carolis, Pflimlin I (2010-2012), Pflimlin II (2013-2015)... Voici l'organisation Ernotte (version I ?) à compter de 2015...

Mme Ernotte affirme avoir choisi librement les membres de son équipe dirigeante. Les élus lui ont fait remarquer que la diversité ne se limite pas à la parité entre les femmes et les hommes. On doit bien constater de ce point de vue que l'équipe dirigeante de France télévisions (plus blanche que blanche) n'est pas vraiment à l'image de la société française.

### ■ Information sur les grilles de rentrée

Les audiences enregistrées par le groupe sont bonnes. Sur janvier-juin, on était à 28,9% de PDA, de plus d'un point devant TF1, avec des chaînes en progression (sauf France 3). L'été a été très riche, sur janvier-août, FTV est à 29,3%, à 1,8 point de plus que TF1. Toutes les chaînes ont fortement progressé, même France 3 qui repasse de 9 à 9,2%.

Cette rentrée comporte peu de nouveautés, plutôt des ajustements des programmes existants, en fiction, documentaire, pour l'offre culturelle et les magazines de société. Une grande continuité donc. Il y aura peut-être quelques ajustements en janvier, mais la nouvelle équipe ne pourra pas vraiment "mettre sa patte" avant la rentrée de septembre 2016.

Les élus déplorent l'absence de présentation des programmes régionaux de France 3 et des stations Première. Force est de constater que ces programmes ont une place insuffisante dans les grilles. La direction accepte de faire un focus lors du prochain CCE. Beaucoup de choses se passent en région dit-elle, évoquant surtout l'événementiel.

### ■ Point d'étape sur le PDV

Au 29 juillet 2015, 85% de l'objectif a été atteint. 289 postes ont été supprimés sur un objectif de 339,5 dont 198 départs en retraite, 59 projets de reclassements externes et 32 mobilités internes et départs hors condition du PDV.

241 salariés de niveau 2 sont en attente de substitution, 203 dossiers de départ en retraite, 38 dossiers pour des projets de reclassement externe.

### ■ Bilan de l'emploi au 30 juin 2015

Les effectifs au 30 juin montrent les premiers effets du PDV. France Télévisions compte 9953 ETP, dont 86% de CDI, soit 8813 personnes physiques.

En un an, l'entreprise a perdu 171 ETP, très majoritairement chez les PTA (-139 ETP).

Les heures supplémentaires sont en forte augmentation (+7%) au 1er trimestre. La direction l'explique par la forte activité autour des attentats de Charlie Hebdo et les élections départementales.

### ■ Edition et communication du BSI (bilan social individuel)

Chaque salarié va recevoir, avec son bulletin de salaire d'octobre, un document récapitulatif des éléments de salaire (avec les primes et différents avantages comme les cotisations à la prévoyance) qu'il a perçus en 2014.

Les élus ont salué cette initiative positive, tout en incitant la direction à affiner et rendre plus fiables les informations qui y sont portées (par exemple le montant de subvention perçu par le salarié sur les tickets restaurants).

La direction souhaite à l'avenir transmettre ce bilan social individuel au mois de juin.

## ...Compte rendu du CCE des 1er et 2 octobre 2015

### ▪ Situation comparée femmes-hommes 2014

Les élus ont rendu un avis négatif sur le Rapport de Situation Comparée H/F 2014 à France Télévisions.

Ils ont exprimés leur plus grande inquiétude sur le devenir des commission Egalité dans les CE et CCE après la promulgation de la « Loi Rebsamen » au mois d'août dernier qui les fait disparaître dans les entreprises.

Les disparités H/F demeurent à France télévisions, que cela soit dans la répartition des effectifs, la progression de carrière ou de rémunération, l'accès à des secteurs sous-représentés.

Il faudra donc conserver des outils pour repérer et corriger ces discriminations. Conserver les outils mais surtout, retrouver de bons indicateurs, car le rapport actuel est devenu illisible et ses informations ne sont plus exploitables.

La direction de France télévisions a accepté le principe d'une réunion prochaine pour aborder ces questions, avec la commission Egalité H/F du CCE.

4

## Bilan du Tour de France 2015

Cette année, les cars utilisés sur le Tour étaient exclusivement « pôle nord-Est » : il s'agissait des cars de Lille et de Strasbourg. La direction de la filière production avait demandé l'avis du CE sur les dépassements horaires, comme tous les ans. Nous avons donné un avis favorable à ce dépassement exceptionnel, tout en demandant que la direction nous fasse état des heures effectivement réalisées, et justifiées. C'est la 1ère année qu'elle nous donne des documents aussi clairs et nous l'avons salué.

La direction de la filière comme les salariés ayant œuvrés sur le Tour 2015 ont été globalement satisfaits du déroulement du travail, le qualifiant de « Tour facile ». Les élus ont constatés que les heures supplémentaires s'étaient faites à la marge, et en raison de rares impondérables. Les élus ont toutefois demandé à la direction de réfléchir à un moyen de trouver un lieu de repos en journée pour les chauffeurs VL, qui en étaient dépourvus, et qui ont dû parfois attendre en pleine chaleur dans les voitures.

5

## Questions diverses

(⇒ Voir ci-dessous)

### 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 : Thierry Chauffour (Besançon)

Prochain CE : le 20 novembre 2015 à Strasbourg

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

## Compte rendu commission emploi/formation du 14 septembre 2015

Présents : Véronique Marchand, Carole Herbin, Didier Walter, William Maunier, Schulbaum Catherine, Bessard Muriel, Bouillon Olivier, Laurence Carpentier

Pour la direction : Claire Joumier, responsable formation et compétences

### **Bilan semestriel plan de formation au 30/06/2015**

Avec le plan de formation du pôle Nord-est et le plan central on compte 921 stagiaires au 30/06/2015 pour 10 424.5 heures de formation pour un montant de 272 073.54€.

Le plan de formation pôle Nord-est a été engagé, au 30/06/2015, à hauteur de 79.41% et réalisé à 68.95% pour un volume de 4977,50 heures soit 711 jours de formation répartis entre 393 stagiaires.

Au 30/06/2014, le plan de formation était engagé à hauteur de 43.3% et réalisé à 43.70% pour un volume de 6520 heures soit 931 jours de formation répartis entre 512 stagiaires.

#### Coût horaire des formations :

En 2014, le nombre d'heures prévisionnel était de 12 269 pour un coût global de 342 429€ soit un coût horaire de 27.91€/h. En 2015, le nombre d'heures prévisionnel est de 18 907 pour un coût de 244 576€ soit 12.93€/h. La Responsable formation et compétences nous explique qu'en raison de la réforme de la formation professionnelle du 5 mars 2014, les organismes de formation ont été impactés (réduction d'un quart des organismes agréés) ceux qui restent ont dû s'aligner en fonction de la concurrence ce qui explique la baisse du coût horaire. A cela il faut ajouter le recours plus important aux formateurs internes.

#### Indicateurs d'activités :

Le budget a été plus vite engagé et réalisé en 2015 mais les formations sont plus courtes cette année par rapport à 2014, hormis les formations « formateurs » et les cursus managers. En 2014 le prévisionnel de stagiaires formés était de 587 pour un budget de 342 429 € alors que le prévisionnel 2015 est de 696 stagiaires pour un budget de 244 576€ soit une baisse de 28.57 % du budget avec une augmentation de 109 stagiaires.

Concernant le Hors plan, la RFC nous informe que le réalisé correspond à la formation des vidéos « cadrage et mise à l'image ». Ces formations ne sont pas toutes du même montant car les stagiaires



n'ont pas tous réalisé le même nombre de modules, le montant varie aussi en fonction du gabarit des sessions (nombre de stagiaires).

### **Consommation CPF ( Compte personnel de formation) :**

Ce dispositif est ouvert depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour tous les salariés et demandeurs d'emploi, dès l'âge de 16 ans jusqu'à la retraite. Il est attaché à la personne qui acquiert 24h/an pendant 5 ans puis 12h/an pendant 3 ans, jusqu'à ce que le plafond de 150h soit atteint. Les droits acquis sont conservés tout au long de la vie professionnelle, même en cas de changement d'entreprise ou de chômage.

Le CPF concerne uniquement les formations conduisant à une qualification ou une certification. Si la formation demandée est effectuée pendant le temps de travail, l'autorisation de l'employeur sera nécessaire sur le calendrier et sur le choix de la formation.

Le salarié devra impérativement formuler sa demande :

- 2 mois avant le début d'une formation de moins de 6 mois,
- 4 mois avant le début d'une formation de 6 mois et plus

L'absence de réponse de l'employeur dans un délai d'un mois vaut acceptation.

Toute demande de formation au-delà de 6 mois devra répondre à une demande CPF dans « l'intérêt de l'entreprise » est donc être abondée du GAP manquant par FTV.

Il n'y a pas d'engagement pour le CPF, cette année sauf pour deux reconversions certifiantes. En effet, suite à la loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014, aucun accord cadre n'a été encore signé au niveau de l'audiovisuel public/privé au 30/06/2015.

Dans l'antenne de Dijon deux reconversions ont démarré depuis la rentrée, il s'agit d'un électro Jean-Renaud Gacon qui suit une formation de vidéo de 150 jours à l'INA et de Dalila Ibberrakene , scripte, qui suit une formation de JRI de 85 jours au CFPJ. Ces formations sont un mix de CPF et de PP. Les postes vacants ont été identifiés avant l'acceptation des reconversions.

### **Consommation PP (période de professionnalisation) :**

Le réalisé budgétaire au 30/06/2015 était de 10 182€ pour un engagement de 22 485€

Au 30/06/2014 le réalisé budgétaire était de 72 379€ pour un engagement de 107 804€

Malgré la loi du 5 mars 2014 qui exige qu'une formation « période de professionnalisation » doit être « diplômante ou qualifiante », le fait que la direction FTV ait joué la sécurité dans la construction du plan de formation, a entraîné le fait que l'AFDAS ait accepté de prendre en charge les formations d'une durée de 70h minimum sous l'égide d'une même thématique.

Ces formations doivent toujours respecter les règles de la période de professionnalisation :

Le dispositif, avec l'accord de l'employeur, s'adresse uniquement aux salariés en CDI, qui sont dans une situation sensible (reprise d'activité après une longue absence par exemple) afin de favoriser leur maintien dans l'emploi. Elle peut notamment permettre au salarié d'acquérir une nouvelle qualification, de participer à une action de professionnalisation ou l'élargir son champ de compétences. Pour FTV cela concerne essentiellement les domaines : information et programme, gestion d'entreprise et compétences transverses.

#### Questions diverses :

1/ Un collaborateur a suivi la formation habilitation électrique (remise à niveau) à Strasbourg.

Le formateur était visiblement surpris par le public "novice" et non électricien à qui il avait à faire.

Du coup la formation était très compliquée, et le test de fin pour avoir l'habilitation (un quizz de 35 questions) trop difficile.

Lui a eu juste la moyenne mais son collègue non.

Pourquoi le formateur n'a pas été informé de la nature du public auquel il allait s'adresser ?

- L'organisme et le niveau de formation sont des choix de la gestionnaire RH formation locale. Il existe un tableau remis par la DSQVT qui donne les correspondances emplois/formation habilitation.
- Isabelle Gramfort, responsable de la formation à Strasbourg nous a informé en préparatoire du CE que :
- Le public concerné n'était pas novice dans le sens où les stagiaires avaient déjà eu des formations « habilitation électrique ». Ce n'était qu'une formation recyclage.
- Tous les stagiaires ont obtenu l'habilitation électrique en fonction de leur métier.
- Le formateur était informé des divers métiers des stagiaires et a adapté sa formation en conséquence même si les stagiaires n'ont pas tous eu la même habilitation à la fin de la formation.

2/ Alors que nous avons tous bien compris que le budget formation se réduit comme peau de chagrin, comment expliquer qu'une journaliste de Nancy ait eu droit à 238 heures de formation à l'ENA ?

Une formation onéreuse (Postdam, Strasbourg, Bruxelles) dans un cycle de hautes études européennes ....

Qu'est devenue cette journaliste ?

Exerce t'elle ses compétences européennes ?

- C'est une formation qui entre dans le budget période de professionnalisation, elle n'impute pas le budget formation.

3/ Concernant les actions liées aux technologies et à l'innovation, le budget prévisionnel est de 57 815€ mais au 30/06/2015 le budget réalisé est de 100 616€, pourquoi ?

- C'est le cursus « cadrage et mise à image » pour les vidéos qui est à l'origine du dépassement budgétaire. Ces formations sont longues (35h) et onéreuses et concernent l'ensemble des vidéos.

4/ Il nous avait été dit dans une précédente commission que le stage Mojo avait été arrêté faute de participants. Or P8 deux formations ont été dispensées : Journée d'information sur le mobile journalism et possibilités d'un smartphone dans un environnement multimédia

Quelle est la différence ?

- Un journaliste de Mulhouse a suivi la formation de 3 jours sur : possibilité d'un Smartphone dans un environnement multimédia c'est le Mojo. L'autre formation d'une journée et bien une simple information sur les possibilités d'un mobile en termes de journalisme.

### **Avis de la commission emploi formation sur le bilan de la formation pôle NE au 30/06/2015 :**

Les membres de la commission notent une baisse sensible de 28.57% du budget de la formation professionnelle entre 2014 et 2015. Cependant, la possibilité du recours partiel à la période de professionnalisation, et la baisse du coût horaire a permis l'augmentation de 109 stagiaires au 30/06/2015. La commission a pris note, également, que les entretiens individuels ont été réalisés à hauteur de 87% pour la construction du plan de formation 2015 et que le plan de formation est réalisé au 30 juin 2015 à hauteur de 68.95%.

Conscient de l'application contraignante de la réforme de la formation professionnelle et de l'effort à maintenir un plan de formation respectant les orientations de France Télévisions dans le cadre d'un budget sensiblement amputé par rapport à 2014, la commission emploi/formation préconise un avis favorable.

### **Point sur les Contrats en alternance rentrée 2015 :**

France 3 Nord-est accueille 14 nouveaux alternants cette année et 11 poursuivent encore leur formation.

#### **Nouveaux contrats**

##### **Picardie 1:**

TypeEcole/faculté	Diplôme préparé	Date début	Date fin Contrat
-------------------	-----------------	------------	------------------

CA	ESJ Lille	Master 2 journaliste	01/09/15	31/08/16
CA	ESJ Lille	Master 2 journaliste	01/09/15	31/08/16

#### Franche-Comté 2 :

Pro	EICAR	Licence technique Son	21/09/15	21/10/16
CA	Paris Dauphine	Master 2 journalisme	14/08/15	14/09/17

#### Bourgogne 1 :

Pro	GRETA	BTS Audiovisuel option son	31/08/15	31/07/17
-----	-------	----------------------------	----------	----------

#### Nord-Pas de Calais 1 :

CA	Université	Master 2 journalisme	01/09/2015	31/08/16
----	------------	----------------------	------------	----------

#### Lorraine 1:

Pro	CESI	Assistante RH	01/09/15	31/08/16
-----	------	---------------	----------	----------

#### Champagne –Ardenne 1:

CA	CFJ	Diplôme de journalisme	21/09/15	31/07/17
----	-----	------------------------	----------	----------

#### Alsace 4 :

Pro	IECM ECS	Master 2 Communication	31/08/15	23/08/16
CA		Master 2 Management gestion des RH	17/08/15	09/09/16
Pro		BTS Métiers de l'audiovisuel	07/09/15	30/06/16
CA		BTS Comptabilité	21/09/15	31/08/17

#### Pôle NE 1:

Pro	IECM ECS	Master 1 Communication	14/09/15	19/08/16
-----	----------	------------------------	----------	----------

La direction a validé 14 nouveaux alternants à la rentrée. Parmi ces 14 nouveaux alternants on compte 5 alternants journalistes dans 4 rédactions : 2 à Amiens, 1 à Lille, 1 à Besançon, 1 à Reims.

On compte 2 alternants en communication, 2 alternants au service RH, 1 alternant au service financier, 3 alternants au service technique et 1 alternant au web.

Une charte du parcours de l'alternant a été présenté à la commission.

### **Point Guide de l'alternance France 3 NE**

**France 3 NE** a décidé de redéfinir de manière définitive les conditions de réalisation et d'application des contrats d'alternance au sein de France 3 NE, préparation de l'arrivée (sélection, entretien, choix du candidat...) puis accueil, intégration, jusqu'à la fin du contrat de l'alternant(e),

Il est dédié aux managers, tuteurs et IRH et à disposition des alternants concernés.

**Le + + (nouveau) :** création d'une trame d'entretien afin d'apprécier et d'évaluer les compétences, les tâches, aptitudes, attentes et progression des alternants. Ces entretiens réalisés avec les tuteurs/managers et IRH se dérouleront à différentes périodes du contrat. L'alternant est amené à s'auto-évaluer et à exprimer son point de vue pour favoriser l'échange et sa progression au sein de notre entreprise.

Durée du contrat	1 <sup>er</sup> entretien d'étape	2 <sup>ème</sup> entretien d'étape	3 <sup>ème</sup> entretien d'étape
12 mois	Durant le 3 <sup>ème</sup> ou 4 <sup>ème</sup> mois		12 mois
18 mois	6 <sup>ème</sup> mois	12 mois	18 mois
24 mois		18 mois	24 mois

**Mise en place :** 1<sup>er</sup> septembre 2015.

#### **Apprentissage bouche-trou !**

Les élus ont abordé, lors du dernier CE, le problème des contrats en alternance que l'on envoie sur le terrain avec très peu d'ancienneté dans le poste voire pas d'ancienneté du tout comme ça a été le cas pour des journalistes.

La direction pourrait-elle faire respecter les textes concernant le " travail " des apprentis à FTV ? Comment la direction va-t-elle s'assurer que les préconisations du guide de l'alternant vont être respectées par les managers ?

### **Orientations générales du plan de formation FTV pluriannuel 2016-2018**

La loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle instaure un entretien professionnel tous les deux ans. Cet entretien permettra de faire un point sur le parcours professionnel du salarié. Il pourra exprimer ses besoins de formation et ses souhaits de mobilité (géographique, professionnelle) Il vient en plus de l'entretien annuel qui fixe les objectifs de l'année.

Au bout de 6 ans, un bilan est dressé. Si le salarié n'a pas bénéficié de deux de ces trois actions :

- Une formation
- Une progression salariale
- Une validation des acquis de son expérience ou un certificat

L'employeur devra verser une amende de 3000€ par salarié et abonder son CPF (Compte Personnel de Formation) de 100 heures de formations supplémentaires si le salarié travaille à temps plein et de 130 heures s'il est à temps partiel.

La réforme plus détaillée sur le site du gouvernement.

Les élus s'étonnent que l'hypothèse de fortes amendes à l'horizon 2020 ne mobilise pas davantage la direction pour mettre en œuvre la réalisation des entretiens professionnels. Il semblerait que les managers ne soient pas informés de cette obligation légale. Et quand on sait la motivation de certains managers à réaliser les entretiens individuels on ne peut que s'inquiéter de leur engagement devant un entretien supplémentaire.

## **6 axes prioritaires :**

### **1/ Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

Une démarche, mise en œuvre par l'entreprise, de diagnostic de l'emploi permettra d'identifier les nouveaux emplois, ceux en mutation ou sensibles et d'établir des actions RH et managériales d'accompagnement pertinentes.

L'une des actions d'accompagnement consiste à bâtir un parcours professionnalisant correspondant aux besoins de l'entreprise.

Des cursus de formation se caractériseront par un dispositif d'apprentissage progressif avec une évaluation des compétences et connaissances en situation de travail pour permettre une approche individuelle.

La commission note l'intention de FTV à mettre en place une véritable GPEC mais au-delà de l'intention quelle crédibilité peut avoir la direction sachant que Patrice Papet avait lancé une négociation GPEC qui n'a jamais démarré à cause du PDV et qui n'a jamais été reproposée aux représentants du personnel ?

## **2/ Les managers au cœur de la transformation de l'entreprise**

France Télévisions entend proposer aux managers ou aspirants managers une offre de formation basée sur deux notions essentielles :

- La responsabilité managériale : mission et principe
- La solidarité managériale : implication commune et mutualisation des meilleures pratiques

Un accompagnement post-formation sera mis en place, co-élaboré dans un partenariat réunissant la Communication interne, le développement RH et l'Université France Télévisions.

Dans un souci de qualité de vie au travail, une collaboration étroite entre les RH et la DSQVT se traduira par la mise en place de formations spécifiques managers.

## **3/ Le numérique transforme nos activités : nouveaux métiers, nouvelles organisations**

De nouveaux métiers apparaissent (concepteur-rédacteur multimédia, chargé d'édition numérique, chargé de marketing numérique...) d'autres se transforment d'où la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences.

## **4/ Evaluer les compétences, mesurer les écarts, individualiser les parcours, garantir un retour sur investissement**

Sécuriser les parcours professionnels permettra un meilleur accès à la formation, être mieux formé, plus qualifié, ce sont les enjeux de la réforme de la formation professionnelle.

La commission ne peut que louer les intentions de la direction en matière de formation mais reste dubitative quant aux moyens quelle va se donner pour optimiser la formation quand on sait que d'année en année le budget de la formation professionnelle baisse de manière drastique.

## **5/ Innovation pédagogique et transmission des savoirs**

De nouvelles formes de transmission des savoirs font leur apparition en complément des formations traditionnelles avec l'E-Learning, le blended : formation mixte comme le droit à l'image d'abord en E-Learning pour le niveau 1 et ensuite en présentiel en niveau 2 et les classes virtuelles.

Concernant les salles de formation dans les antennes : la salle de formation de Strasbourg va être transférée du sous sol au 4<sup>ème</sup> étage et équipée de matériel intégré aux tables qui permettra de pouvoir disposer de la salle pour des réunions.

Pour Reims qui n'est pas dotée de salle de formation il semble que le problème soit plus complexe, l'espace étant insuffisant. La commission fait remarquer que les orientations générales du plan de formation FTV met l'accent sur les formations en E-Learning et sur les classes virtuelles. Comment, donc, mettre en place ces formations sans salle dédiée ?

On note que les FOR (Formateurs Occasionnels Ressources) sont en « rénovation » on ne part plus sur un cursus formateur si le projet de formation n'est pas validé d'abord par l'antenne puis par le comité UFTV. Leur formation est allongée et leur recours encouragé au niveau national.

A noter après maintes réclamations nous avons obtenu de la direction de FTV la publication d'une note imposant la planification des formations en E-Learning.

## **6/ De la bonne optimisation des ressources et des moyens**

La loi du 5 mars 2014 oblige à reconstruire toute l'économie de la formation et à restituer ses champs de performance.

La révision et l'orientation de l'offre de formation sera nécessaire vers la certification et la qualification pour pouvoir accéder aux budgets de la formation professionnelle pour l'entreprise et au CPF pour le salarié.

## **Avis de la commission sur les orientations générales de FTV pour une politique de formation pluriannuelle 2016-2018**

La commission souligne un plan de formation triennal ambitieux mettant enfin l'accent sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que sur certaines préconisations du rapport Vacquin. Cependant, la commission ne sait pas, à ce jour, avec quels moyens l'entreprise va financer ce plan. Lorsque l'on sait que FTV subira un dépassement de budget de 50 millions d'euros en 2016, on ne peut que craindre une nouvelle baisse du budget de la formation professionnelle pour le pôle Nord-est en 2016.

De plus, les dérapages avec le fichage des salariés ne rassurent pas la commission sur la manière dont la GPEC va être mise en place à FTV sans concertation et négociation avec les partenaires sociaux.

Au vu de ce qui est présenté à la commission, de l'absence de négociation pour la GPEC et des doutes sur les réserves financières de FTV, la commission est dans l'incapacité de rendre un avis sur ces orientations.

Laurence Carpentier

Présidente de la commission emploi/formation





Avis des élus du CE FTV Pôle NE  
sur le bilan semestriel au 30 juin 2015

Les élus du CE FTV pôle NE notent une baisse sensible de 28.57% du budget de la formation professionnelle entre 2014 et 2015. Cependant, la possibilité du recours partiel à la période de professionnalisation et la baisse du coût horaire a permis l'augmentation de 109 stagiaires au 30/06/2015.

Les élus ont pris note, également, que les entretiens individuels ont été réalisés à hauteur de 87% pour la construction du plan de formation 2015 et que le plan de formation est réalisé au 30/06/2015 à hauteur de 68.95%.

Conscient de l'application contraignante de la réforme de la formation professionnelle et de l'effort à maintenir un plan de formation respectant les orientations de France Télévisions dans le cadre d'un budget sensiblement amputé par rapport à 2014, les élus du CE FTV pôle NE donnent un avis positif.

A Strasbourg, le 16 octobre 2015

Vote : Pour 10 voix (7 CGT + 3 FO), Absentions 5 (3 CFDT + 2 SNJ)



## Résolution des élus du CE FTV pôle NE sur les pré-orientations du plan de formation 2016

Les élus du CE FTV pôle NE soulignent un plan de formation triennal ambitieux mettant enfin l'accent sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ainsi que sur certaines préconisations du rapport Vacquin. Cependant, les élus ne savent pas, à ce jour, avec quels moyens l'entreprise va financer ce plan. Lorsque l'on sait que FTV subira un dépassement de budget de 50 millions d'euros en 2016, on ne peut que craindre une nouvelle baisse du budget de la formation professionnelle pour le pôle Nord-est en 2016.

De plus, les dérapages avec le fichage des salariés ne rassurent pas les élus sur la manière dont la GPEC va être mise en place à FTV sans concertation et négociation avec les partenaires sociaux.

Au vu de ce qui est présenté aux élus, de l'absence de négociation pour la GPEC et des doutes sur les réserves financières de FTV, les élus sont dans l'incapacité de rendre un avis sur ces orientations.

A Strasbourg, le 16 octobre 2015

Vote : unanimité

# Compte rendu du CCE des 1er et 2 octobre 2015

*En ouverture de séance, les élus ont mandaté le secrétaire du CCE pour faire assigner la direction pour entrave dans le cadre de "l'affaire des fiches". En effet la direction aurait dû consulter le CHSCT, CE et le CCE avant la mise en place de tout dispositif d'évaluation, ce qu'elle n'a pas fait.*

## Situation générale

La nouvelle présidente a adopté un style très différent de celui de ses prédécesseurs à l'occasion de son premier CCE à FTV : écoute et langage assez direct.

Elle se dit consciente des difficultés de l'entreprise dues à un modèle économique exsangue, lié à la baisse de la ressource publique imposée par l'Etat. Dans le même temps, FTV est soumise à des obligations (financement de la création) que les GAFA (Google, Apple, Facebook, Amazon) et Netflix n'ont pas. Dans ce contexte de changement profond, *"le statu quo n'est pas une option"*.

Mme Ernotte a rappelé ses quatre priorités:

- **L'identité des chaînes.** *"C'est l'histoire des gens, on ne peut pas lutter contre l'identité"*, dit-elle en défendant des chaînes fortes avec leur propre « dynamique ». Le plan stratégique – et le COM qui le traduit en moyens – sera négocié d'ici la fin de l'année 2015. C'est très ambitieux. *"Si on y arrive j'offre le champagne à toute la salle"*, ose-t-elle.

- **La chaîne d'information en continu.** Pour Mme Ernotte, il s'agit d'une plateforme numérique. L'objectif est de toucher les publics qui ne regardent plus l'information sur la télévision, à travers les Smartphones, avec des contenus en live et en délinéarisé. Elle ne veut pas refaire BFM et ITélé mais veut *"prendre 10 ans d'avance sur les autres"*.

- **La convergence numérique.** Il ne s'agit pas d'anticiper sur la disparition de la télévision mais d'avoir une approche plus intégrée des applications locales, régionales, sur le sport ou la culture. Le numérique s'est développé à part à FTV. Il va falloir y remédier, opérer un décloisonnement. Le numérique occasionnera des évolutions dans de nombreux métiers.

- **Les nouvelles ressources à l'international.** Aujourd'hui FTV n'a aucun droit sur les contenus qu'elle finance après la période d'exclusivité. Il faut trouver des accords sur la part de production dépendante, devenir coproducteur en fiction, avoir un droit à recette pour monétiser la seconde vie des contenus. Il faut être présent à l'international, car le marché français est trop petit.

Mais pour mettre en œuvre ces chantiers, Mme Ernotte pose comme préalable la santé sociale et la santé financière de l'entreprise. Certes il y aura des changements mais il faut que le cadre soit plus sécurisant. Il faut être beaucoup plus clair sur les ambitions. A ce titre les Assises de l'entreprise auront un rôle important.

## Situation budgétaire: re-prévision 2015

Selon Mme Ernotte, FTV perd de l'argent depuis la suppression de la pub après 20h. Il y a eu plusieurs plans de départ et les salariés ont déjà contribué aux économies. Dès lors, où trouver 50 M€ pour l'an prochain ? Quel contrat renégocier à la baisse ? Quelles émissions remplacer ? Comment faire évoluer la grille ? Comment agir sur les achats hors programmes ? Les réunions budgétaires n'ont pas encore eu lieu. La question des ressources publiques n'est pas tranchée.

La pub était surestimée dans le budget, comme nous le pressentions. Le risque est confirmé. Si la pub classique est en ligne, les recettes de parrainage se sont effondrées. La re-prévision de fin d'année est donc de 330M€ au lieu de 340M€ attendus.

Selon le directeur financier, la « tutelle » se serait engagée à prendre en considération la situation de FTV. On échapperait selon la direction à un "gel" de la dotation complémentaire de 17 M€.

Les élus dénoncent un exercice comptable aberrant, une vision infantilisante de l'entreprise. Mme Ernotte semble assez d'accord. Elle déclare d'ailleurs qu'elle n'utilisera jamais le terme de "tutelle" mais celui "d'actionnaire." "J'ai un mandat social et mon seul enjeu est de servir les intérêts de FTV". Moins "politique" que ses prédécesseurs, elle se positionne nettement en chef d'entreprise. On verra comment l'appréciera cet actionnaire si particulier qu'est l'Etat.

Sur le PDV l'équilibre reposait sur un départ moyen au 1er avril. Il est décalé dans le temps, on n'économise donc moins de masse salariale.

En raison de ces retards, la direction a mis en œuvre un plan d'économies de 15,6 M€ sur le second semestre, principalement sur le programme national (11 M€), et dans une moindre mesure le programme régional et ultra marin.

Côté emploi on est à 9 920 ETP en moyenne annuelle mais la direction affirme qu'on atterrira bien à 9 750 ETP comme prévu à fin décembre 2015.

Pour 2016, les perspectives s'aggravent. Le déficit prévu est de 50 M€ et ce, malgré la prise en compte d'un plan d'économies supplémentaire de 15 M€. C'est la conséquence du refus de rétablir la pub et d'augmenter la redevance.

Le déficit annoncé de 50 M€ pour 2016 est alarmant. Comment faire face aux pertes pour l'année 2015 et à celles prévisibles de 2016 et 2017 ? Quelles seront les sources de financement associées aux nouveaux projets ? Quelles réponses si à court terme aucune solution pérenne n'est trouvée ?

Pour les élus, tous ces faits sont de nature à déclencher une **procédure d'alerte interne**. Ils ont adopté une résolution sur ce thème à l'unanimité.

## Pacte de priorité sur le recours aux moyens internes

Le directeur financier annonce une réunion le 3 novembre sur les coûts comparés de la fabrication en interne et en externe.

La fabrication de 32 fictions au plan de charges 2015, actée dans le protocole de sortie de grève de janvier 2015, a été confirmée "suite à l'impulsion très forte de la

*présidente*". M. Lacroix se targue de n'avoir pas réduit le nombre de fictions en fabrication interne – seulement celles externalisées, ce qui nous semble naturel – alors que FTV diffuse moins de fictions. La PDG semble partager notre point de vue et ajoute sèchement qu'"un protocole de sortie de grève, ça se respecte" et que ça ne devrait pas être à la présidente de le rappeler...

Déjà dans sa note stratégique Mme Ernotte affirmait que pour rentabiliser l'outil de production, il fallait augmenter sa charge de travail. Pour cela, il faut que chacun comprenne dans l'entreprise que faire travailler l'outil interne c'est prendre en compte l'intérêt général du groupe.

La volonté de mettre les moyens de production au coût du marché, c'est pour éviter de dire que l'on coûte trop cher. La direction reconnaît qu'il existe un "surcoût" lié à l'aménagement du territoire.

## **Les Assises de l'entreprise**

Les Assises de l'entreprise, annoncées pour début octobre, seront décalées de 15 jours. Elles s'achèveront mi-décembre voire début janvier. Une soixantaine de réunions seront organisées partout dans l'entreprise, avec à chaque fois 2 membres de l'équipe dirigeante. Un dispositif web permettra de faire remonter ces idées. Il s'agit d'un moment important pour Mme Ernotte même si elle répète que ces Assises ne doivent pas être "sur-prometteuses", autrement dit, qu'elle ne sera pas en mesure à ce stade d'éclairer les salariés sur le plan stratégique.

*"L'enjeu est de partager, écouter, comprendre, et voir comment on se projette dans les 5 ans à venir. Cela va nourrir le plan stratégique, va permettre de prioriser, de séquencer, d'avoir de nouvelles idées."*

Les Assises seront-elles une réponse au diagnostic Vacquin sur les risques psychosociaux ? Pour nous, s'il s'agit de "ré-oxygéner" les salariés il ne faut surtout pas que cela soit déceptif. Il faudra être clair dans la démarche et dans le retour. Beaucoup de prétendus espaces d'écoute de la parole ont existé. Les salariés ont été pris dans une forme d'entonnoir et leur expression déniée. Le contre-effet des Assises, si elles ne débouchent sur rien, pourrait être dévastateur.

## **Création de la chaîne Info**

Mme Ernotte affirme qu'il y aura une plateforme numérique en septembre 2016. Cette chaîne a pour vocation première de chercher les publics qui ne sont pas sur nos chaînes. Tout un pan de la population est concerné. Cela ne se substitue pas à l'offre des chaînes existantes mais la complète en l'adaptant aux nouveaux usages. Sur les conditions de travail, c'est trop tôt pour en parler. On verra plus tard où, quand, comment, quels métiers seront concernés.

Sur le calendrier, Mme Ernotte souhaite que le projet soit bouclé en décembre au niveau éditorial et du choix du studio.

Concernant le partenariat avec Radio France elle estime qu'il est logique de se rapprocher des entreprises "sœurs" du service public plutôt que d'avoir des projets

concurrents. Elle mise sur cette association pour avoir de la puissance. Parce que les médias deviennent globaux, autant le prendre en compte dès maintenant. Les nouveaux métiers concerneront l'édition, comme chez FTVEN. Elle souhaite s'appuyer dessus pour aller plus loin. Elle évoque la question des technologies qui évoluent pour faire du journalisme. On aura des débats sur la façon dont les évolutions technologiques vont influencer sur la pratique des métiers. Les organisations du travail c'est un sujet en soi.

## **Projet Horizon 2015**

*"Eperonnée par l'urgence"* (sic), l'ancienne direction des Premières avait élaboré en 2013 un projet stratégique intitulé Horizon 2015 avec ses trois piliers : l'éditorial, la convergence numérique, le défi économique. Dans la plupart des cas, le déploiement est encore embryonnaire et devrait se poursuivre sur les mois voire les années qui viennent. Est-ce à dire que le projet Horizon 2015 va se transformer en projet Horizon 2020 ?

Les représentants de Mayotte 1ère décrivent la situation dans l'une des stations les plus paupérisées des Outremer. Activité à flux tendu, polyvalence à outrance, diktat des ETP, pour les 300 000 habitants de Mayotte seuls 130 000 € sont prévus pour le budget de production. Difficile dans ces conditions de s'inscrire dans un projet fédérateur.

## **Information sur les évolutions de l'organisation liées aux nominations de l'équipe dirigeante**

Mme Ernotte n'aura pas échappé à la règle consistant pour tout nouveau PDG à modifier l'organisation à son arrivée... C'est ainsi que les salariés de FTV vont connaître leur 5ème organisation en 6 ans... Après la holding, l'organisation Carolis, Pflimlin I (2010-2012), Pflimlin II (2013-2015)... Voici l'organisation Ernotte (version I ?) à compter de 2015...

Mme Ernotte affirme avoir choisi librement les membres de son équipe dirigeante. Les élus lui ont fait remarquer que la diversité ne se limite pas à la parité entre les femmes et les hommes. On doit bien constater de ce point de vue que l'équipe dirigeante de France télévisions (plus blanche que blanche) n'est pas vraiment à l'image de la société française.

## **Information sur les grilles de rentrée**

Les audiences enregistrées par le groupe sont bonnes. Sur janvier-juin, on était à 28,9% de PDA, de plus d'un point devant TF1, avec des chaînes en progression (sauf France 3). L'été a été très riche, sur janvier-août, FTV est à 29,3%, à 1,8 point de plus que TF1. Toutes les chaînes ont fortement progressé, même France 3 qui repasse de 9 à 9,2%.

Cette rentrée comporte peu de nouveautés, plutôt des ajustements des programmes existants, en fiction, documentaire, pour l'offre culturelle et les magazines de société. Une grande continuité donc. Il y aura peut-être quelques ajustements en janvier,

mais la nouvelle équipe ne pourra pas vraiment "mettre sa patte" avant la rentrée de septembre 2016.

Les élus déplorent l'absence de présentation des programmes régionaux de France 3 et des stations Première. Force est de constater que ces programmes ont une place insuffisante dans les grilles. La direction accepte de faire un focus lors du prochain CCE. Beaucoup de choses se passent en région dit-elle, évoquant surtout l'événementiel.

## **Point d'étape sur le PDV**

Au 29 juillet 2015, 85% de l'objectif a été atteint. 289 postes ont été supprimés sur un objectif de 339,5 dont 198 départs en retraite, 59 projets de reclassements externes et 32 mobilités internes et départs hors condition du PDV.

241 salariés de niveau 2 sont en attente de substitution, 203 dossiers de départ en retraite, 38 dossiers pour des projets de reclassement externe.

## **Bilan de l'emploi au 30 juin 2015**

Les effectifs au 30 juin montrent les premiers effets du PDV. France Télévisions compte 9953 ETP, dont 86% de CDI, soit 8813 personnes physiques.

En un an, l'entreprise a perdu 171 ETP, très majoritairement chez les PTA (-139 ETP).

Les heures supplémentaires sont en forte augmentation (+7%) au 1<sup>er</sup> trimestre. La direction l'explique par la forte activité autour des attentats de Charlie Hebdo et les élections départementales.

## **Information/consultation sur le bilan social**

Les élus ont donné un avis négatif au bilan social 2014 de l'entreprise. Ce vote avait été reporté dans l'attente de l'avis des différents CE.

## **Edition et communication du BSI (bilan social individuel)**

Chaque salarié va recevoir, avec son bulletin de salaire d'octobre, un document récapitulant les éléments de salaire (avec les primes et différents avantages comme les cotisations à la prévoyance) qu'il a perçus en 2014.

Les élus ont salué cette initiative positive, tout en incitant la direction à affiner et rendre plus fiables les informations qui y sont portées (par exemple le montant de subvention perçu par le salarié sur les tickets restaurants).

La direction souhaite à l'avenir transmettre ce bilan social individuel au mois de juin.

## **Situation comparée femmes-hommes 2014**

Les élus ont rendu un avis négatif sur le Rapport de Situation Comparée H/F 2014 à France Télévisions.

Ils ont exprimés leur plus grande inquiétude sur le devenir des commission Egalité dans les CE et CCE après la promulgation de la « Loi Rebsamen » au mois d'août dernier qui les fait disparaître dans les entreprises.

Les disparités H/F demeurent à France télévisions, que cela soit dans la répartition des effectifs, la progression de carrière ou de rémunération, l'accès à des secteurs sous-représentés.

Il faudra donc conserver des outils pour repérer et corriger ces discriminations. Conserver les outils mais surtout, retrouver de bons indicateurs, car le rapport actuel est devenu illisible et ses informations ne sont plus exploitables.

La direction de France télévisions a accepté le principe d'une réunion prochaine pour aborder ces questions, avec la commission Egalité H/F du CCE.

## **Formation professionnelle**

### **Information/consultation sur le bilan du plan de formation 2014 :**

Le bilan du plan de formation 2014 laisse apparaître de nombreuses lacunes : dysfonctionnements sur certains sites dans l'accès des salariés aux stages ; priorité donnée aux formations à l'outil au détriment des formations qualifiantes et diplômantes ; discriminations dans l'accès à la formation avec de nombreux « oubliés de la formation » ; et, malgré les éléments d'explications apportés par la responsable formation sur le maintien global de l'effort financier fait par l'entreprise, baisse globale du budget réalisé.

Au vu de ce bilan du plan de formation 2014, le CCE émet un avis négatif.

### **Information/consultation sur l'exécution du plan de formation au 1<sup>er</sup> trimestre 2015 :**

Au 30 juin 2015 l'exécution du plan de formation est en retard sur les prévisions, en particulier sur les grands projets structurants transversaux, mais également sur le réalisé des plans régionaux tels qu'ils ont été présentés dans les CE de pôle et de sites. Et la période électorale qui s'annonce ne sera pas propice à envoyer les salarié(e)s en formation et rattraper le temps perdu.

Au vu de ces retards constatés et des inquiétudes concernant la possibilité de la pleine réalisation d'ici à la fin de l'année du plan 2015, le CCE émet un avis plutôt défavorable.

### **Information/consultation sur les orientations du plan de formation 2016-2018 :**

Les élu(e)s se félicitent que ces orientations soient enfin présentées de manière pluriannuelle mais doutent que notre actionnaire, l'Etat, nous garantisse un financement lui-même pluriannuel et seul capable de donner de la crédibilité à ces orientations en les articulant au projet d'entreprise.

Le CCE prend acte de ses orientations mais attend de voir leurs traductions concrètes dans le plan de formation 2016. Il ne peut se prononcer sur leur pertinence



et sur leur adéquation au projet d'entreprise tant que celui ci n'est pas mieux connu.

## **Renouvellement des caméscopes**

Le rapport de la commission Nouvelles Technologies du CCE sur les caméscopes pointe un problème dans le niveau d'habilitation des techniciens de maintenance des réseaux qui ne seront autorisés à intervenir qu'au niveau 1, le niveau 2 étant réservé à 4 techniciens à Paris au Franey. La liste des opérations de maintenance possible sur site est encore trop réduite. Sur les récupérations de données par exemple, même si les pannes risquent d'être rares, il n'est pas concevable, dans un système de fabrication-diffusion en flux tendu de devoir envoyer ses cartes au Siège.

Les élus ont prévenu la direction qu'à défaut d'habilitation, l'urgence de pouvoir récupérer les données ou débloquent une caméra poussera les maintenanciers à ouvrir les caméras, et tant pis pour la garantie faute d'habilitation.

En cas de problème sur une caméra, les stations ultramarines disposeront d'une caméra supplémentaire, mais ce ne sera pas le cas pour les régions qui devront se contenter de caméscopes de remplacement à Paris.

La direction a présenté son dispositif de déploiement pour les rédactions nationales. Pour réseau F3, butoir fin décembre pour consultation. Latitude de choix dans les pôles.

Outremer, les commandes ont été passées pour les stations qui ont été consultées.

Pour France 3, le calendrier issu d'un accord en juillet prévoyait une poursuite des tests en région pour avis du CCE fin décembre. Les avis de Rouen, Reims et Antibes ont été rendus. Mais SONY a tardé à livrer le matériel pour pouvoir faire circuler les kits dans toutes les régions. Cela risque donc fort de prendre plus de temps que prévu. 4 kits caméscopes, y compris la K1, circulent et sont actuellement à Ajaccio, Antibes, Nancy et Caen.

Les kits doivent pouvoir rester le plus longtemps possible dans les antennes pour tests et essais en situation réelles complètes par les utilisateurs.

Le changement de caméscopes n'aura aucune incidence sur la bascule MPEG-4 HD prévue début avril 2016.

Les élus ont donc validé à l'unanimité moins 1 abstention (SNJ) le déploiement à venir sur 5 stations supplémentaires : Guyane, Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna, Mayotte, Martinique et Guadeloupe. Manque encore Saint Pierre et Miquelon, Polynésie et Réunion en outremer

A noter, une question sur le choix des batteries qui ne seront pas SONY mais d'une marque chinoise. Selon le chef de projet, c'est SONY lui même qui a préconisé ces batteries dans l'appel d'offre. Une drôle de position alors que SONY vend ses propres batteries. La direction se contente de préciser que ces batteries ont toutes les spécifications nécessaires...

## **Point sur les rayonnements**

Suite au débat lancé en IC-CHSCT sur la problématique des rayonnements Aviwest, 3G et 4G, le DRH de France 3 explique que le débat s'est poursuivi dans certains chsct. Il annonce qu'une étude a été lancée avec le cabinet Ineris suite à une

demande du chsct d'Amiens. La direction propose d'aborder les résultats lors d'une prochaine commission nouvelles technologies du CCE puis de renvoyer cela en débat dans tous les chsct.

## **Bilan du 1% logement**

Les élus ont adopté un avis à l'unanimité soulignant les efforts en matière d'utilisation du 1% logement.

## **Projets d'accords**

Les élus ont renvoyé aux organisations syndicales la négociation sur les projets d'accords.

Sur les compétences complémentaires des outremer, même si plusieurs élus des Premières jugent les avancées insuffisantes (oubli d'un certain nombre de compétences complémentaires déjà pratiquées dans les stations), ils estiment cependant que le texte permet de faire reconnaître un certain nombre de polyvalences déjà en place et non rétribuées.

Le nouveau projet d'accord sur le handicap avance sur un certain nombre de problématiques absentes de l'accord précédent, notamment sur la question des rémunérations, sur l'accès à la formation et à l'encadrement. Mais les élus ont déploré les objectifs insuffisants en termes d'embauches (7 CDI par an sur 5 ans, 6 alternants, 6 CDD et 12 stagiaires par an pour un groupe comme le nôtre).

L'accord prévoit la mise en place d'un comité « Emploi des travailleurs handicapés » pour régler les situations complexes de maintien dans l'emploi. Il entérine le développement du télétravail, dont les élus ont découvert qu'il avait déjà été expérimenté dans plusieurs sites. Il prévoit d'augmenter le recours aux travailleurs handicapés dans les contrats de sous-traitance.

Un comité de coordination et d'orientation sur le handicap sera chargé du suivi de l'accord.

Paris, le 7 octobre 2015

## Questions diverses CGT pour le CE du 16 octobre 2015

1- Est-ce que les élus peuvent connaître les véhicules de reportage qui sont au catalogue de FTV ? Parce qu'en matière ergonomique, les véhicules actuels en Lorraine ne respectent plus (depuis 3 ans) les préconisations élémentaires, à savoir un coffre plat (Citroën C3 Picasso) et de profondeur suffisante (207 SW) pour y glisser le matériel dans le sens de la longueur. Un inconvénient majeur qui pousse bon nombre de JRI à déroger aux règles élémentaires de sécurité en abaissant une partie de la banquette arrière, mettant ainsi en danger la vie (ou au moins la santé) de leur passager. Même avec des caméras plus petites et plus légères, le problème de la longueur du pied demeure.

Réponse : Sur le parc des véhicules, différents types. Type 308. Oui, sauf en Lorraine...

2- En réunion de DP au mois de septembre, la RRH et le chef de centre par intérim de l'Antenne Lorraine ont mis en doute les chiffres fournis par la direction du Pôle concernant les moyens internes affectés au DSNG. Selon eux, l'antenne lorraine ne serait pas la seule dans laquelle des vidéos seraient affectés sur le DSNG. La direction peut-elle rectifier les chiffres apportés en CE ?

Réponse : les DSNG : vidéos ou ops, selon le potentiel disponible ce jour-là.

3- Tous les salariés lorrains ont été désagréablement surpris d'apprendre qu'il ne serait désormais plus possible d'amener les stagiaires en reportage. Les inquiétudes du chef de centre par intérim concernent les risques d'attentat, mais ils sont peut-être plus élevés au sein de la station régionale ; ainsi que les risques routiers avec les dépôts de plainte auxquels il s'expose, comme si les journalistes eux-mêmes ne pouvaient pas porter plainte en cas de mauvais entretien des véhicules... Nous demandons avec insistance à la direction du Pôle de revenir sur cette décision qui prive les journalistes, mais aussi les PTA qui nous confient leurs stagiaires, de pouvoir faire connaître ce qui fait le sel de leur métier.

Réponse : disposition spécifique du pdt des chsct des deux antennes. Sauf que c'est que en Champagne Ardenne et en Lorraine !... Et on ne les emmène pas n'importe où !

4- La direction va-elle appliquer l'indemnité kilométrique vélo entrée en vigueur depuis le 1er juillet 2015 ?

Si oui, à quels véhicule s'adressera-t-elle (vélo, vélo électrique, trottinette, roulette électrique, roller, monocycle électrique...?)

Quels sont les déplacements qui sont pris en compte ?

La distance sera-t-elle plafonnée ?

Réponse : art 50 : on attend les décrets d'application

5- Quand le poste de Yann Reiland OPS filière production équipe légère sera mis en consultation ? Cela fait bientôt 2 ans qu'il est parti pour Lille et il n'y a plus que 2 techniciens donc une équipe incomplète sur le site de Nancy. De fait le pôle équipe légère-post prod, qui distribue l'activité, fait tourner en priorité les équipes complètes c'est donc pénalisant pour l'équipe légère de Nancy.

Cette question sera abordée lors de la prochaine commission filière.