

QUELQUES NOUVELLES DU CE Avril 2016

Présent(e)s pour la CGT : Carole Herbin (Reims), Carpentier Laurence (Lille), Bouillon Olivier (Nancy), Christophe Steiner (Strasbourg), Christophe Van Mullem (Filière Lille), Philippe Cornet (Filière), Cyril Pinato (Filière), Angélique Sergent (Nancy), Isabelle Debraye (Amiens)

Représentant syndicale : Thierry Chauffour (Lille).

✓ **2016 UNE ANNEE DE CHAMBOULEMENT (➔ Cf. motion)**

Depuis quelques jours, des rumeurs circulent dans les couloirs. Delphine Ernotte préparerait une grande réorganisation pour France 3 sur le mode «grand coup de torchon». Avec des conséquences gravissimes pour beaucoup de salariés. Aucune annonce officielle n'a encore été faite mais on sait qu'à France Télévisions les secrets les mieux gardés fuient toujours avec beaucoup de justesse. Et c'est tant mieux!!! Lors du prochain CCE extraordinaire début mai, Delphine Ernotte pourrait annoncer rien de moins que la fin des pôles et une organisation pour France 3 calquée sur les nouvelles régions administratives.

On tirerait donc un trait sur ce qui était présenté il y a six ans comme le salut incontournable pour le futur de la télévision publique régionale. Les pôles, nous disait-on alors, devaient conforter notre avenir grâce à une meilleure organisation et à des économies d'échelle. Leur mise en place aurait coûté 110 millions d'euros à l'entreprise. Les salariés ont largement contribué à payer la facture: augmentations au compte-goutte et distribuées dans la plus grande opacité, non remplacement des absences et des cadences qui s'accroissent toujours plus. Les téléspectateurs aussi ont été mis à contribution en voyant les programmes régionaux s'appauvrir et se dégrader. Le discours toujours plus rassurant des cadres sur notre constant développement ne fait plus illusion dans les rangs même du petit personnel des régions. La récente relégation des magazines vers la case confidentielle du lundi soir est la meilleure preuve de la place réelle laissée à la création régionale.

Dans ces conditions et face aux discours formatés et exagérément positifs, chacun a plutôt tendance à se recroqueviller en attendant le boulet. Et le boulet arrive, avec grand fracas!!! Ce que Delphine Ernotte annoncera en CCE, c'est la suppression de postes dans les fonctions transversales et d'encadrement. Pourraient disparaître en région: les directeurs

régionaux, les délégués dans chaque antenne au profit d'un délégué par grande région, les DRH, les IRH là où il y a un RRH. Beaucoup de postes des services financiers seraient recentralisés à Paris tout comme les services «paye filière». Et à la clé, la direction générale envisagerait la suppression de postes des fonctions «support» en régions.

Toutefois, si la surprise est grande aujourd'hui, ceci était, dans les grandes lignes annoncé dans le programme de Delphine Ernotte lors de sa nomination. Tout comme était clairement indiquée la volonté d'un découpage régional sur la carte des nouvelles régions. En attendant la démonstration du contraire, la CGT interprète ce qui pourrait ressembler à un grand chambardement comme un retour en arrière, à la vie d'avant les pôles. Avec peut-être une différence de taille, des journaux d'information grande région. Si ceci était envisagé, chacun sait que ce serait une catastrophe pour l'audience et donc pour notre existence même.

Ces annonces arrivent dans le contexte particulier de la mise en place de la chaîne tout info. On le sait, l'émotion est grande parmi le personnel. Les négociations avec les organisations syndicales, menées au pas de charge, se passent mal. Ce qui est envisagé n'est rien de moins que la casse des métiers. Ce qui devait être une plateforme numérique nouvelle génération, une offre d'info sur tous les supports se réduira à une cinquième chaîne tout info «low cost». Une chaîne sans JRI, sans OPS, sans scriptes, sans documentalistes. A ce sujet, l'expérience de France 24 qui est associée au projet permet de mieux comprendre le modèle envisagé. A France 24, il n'y a plus de JRI mais des reporters, ils sont huit pour une centaine de «deskeurs». A France 24 il n'y a plus de journalistes à l'étranger mais des producteurs indépendants et beaucoup ne sont même pas titulaires de la carte de presse française. Indépendants, cela veut dire aussi que lorsqu'ils ont des problèmes avec le pouvoir en place, ils ne sont pas soutenus par leur hiérarchie. A France 24 enfin, les conditions de travail sont épuisantes pour tout le monde, les burn-out se multiplient. Est-ce cela que l'on veut à France Télévisions? La CGT qui défend l'existence d'une chaîne tout info différente et de qualité n'accompagnera pas un tel projet en l'état. D'autant que Delphine Ernotte ne s'en cache plus: le montage sera étendu à tous les journalistes. Et si la chaîne tout info n'était qu'un cheval de Troie pour généraliser certaines de ces pratiques?

Enfin, et puisque la CGT est aux premières loges de la lutte contre la loi El Khomri et de la défense du code du travail, faisons un parallèle entre ces projets de société et d'entreprise. De même qu'aucune déréglementation dans aucun pays n'a permis de créer du bien-être, l'expérience des télévisions «low cost» n'a rien apporté de véritablement neuf si ce n'est des mauvaises conditions de travail pour les salariés et un emballement médiatique anxigène pour les téléspectateurs. On doit attendre autre chose du service public.

Il y a tout juste un an, lorsque que Delphine Ernotte a été nommée, il faut rappeler que ses premières volontés étaient de «restaurer la confiance» et de rétablir «un dialogue avec toutes les parties prenantes» de l'entreprise. On ne peut pas dire que ces objectifs aient été atteints. Ils sont pourtant une condition primordiale pour que France Télévisions retrouve la place qui devrait être la sienne dans le paysage audiovisuel français.

✓ **DES BUDGET 2015 ET 2016 A L'ECONOMIE (➔ Cf. [compte-rendu](#))**

La direction nous annonce, en 2015, une économie de budget de l'ordre de 1,6% du budget initial et une augmentation de la production de 5% soit 133 heures de plus avec la diffusion des matinales 2 semaines supplémentaires en février et avril plus les deux périodes électorales, les LVEL sur 52' et 40 PAE.

Pour 2016, le budget s'inscrit dans la suite logique des précédents, on constate, du point de vue financier que le pôle bénéficie toujours d'une gestion à l'économie, favorisée par la mutualisation des ressources sur les 7 antennes.

✓ **BILAN DE L'EMPLOI AU 31/12/2015 (➔ Cf. [compte-rendu](#))**

A France Télévisions, les effectifs permanents représentent 85.9% des effectifs globaux avec une part de non permanent de 14.1%. Pour le pôle NE le taux de précarisation avec la filière et les fonctions supports représente 13.6%.

Au 01/01/2016 le pôle NE compte 896 postes, il comptait 905 postes permanents au 01/01/2015 (hors filière et fonctions supports).

Pour les fonctions supports on compte au 01/01/2016, 16 postes permanents au service financier, 31 postes au service RH et 118 postes à la filière.

✓ **BILAN SOCIAL 2015 (➔ Cf. [compte-rendu](#))**

Le pôle a perdu 24.4 ETP entre 2014 et 2015 ; 9.8 ETP pour les permanents et 14.6 ETP pour les non permanents. La baisse des permanents est due essentiellement au PDV, avec 11 départs en 2015.

Le taux de féminisation dans l'encadrement journaliste est revenu au niveau de 2013, 25% de femmes pour 75% d'hommes.

Les élus ont déploré un taux de remplacement des absences très insuffisant, en particulier pour les absences maladie, ce qui a provoqué une surcharge de travail dans certains services.

Par ces motifs les élus ont rendu un avis négatif sur le bilan social 2015 (➔ Cf. [avis](#))

✓ **BILAN DU PLAN DE FORMATION 2015 (→ Cf. [compte-rendu](#))**

Malgré un retrait du budget du plan de formation en 2015, aggravé par la loi Rebsamen impliquant des conditions très contraignantes au recours à la période de professionnalisation, le plan de formation a été réalisé à 126%.

Les élus ont donné, de ce fait, un avis positif (→ Cf. [avis](#))

La campagne d'entretien annuel commencera le 2 juin pour se terminer fin septembre.

Les élus conseillent les collaborateurs à ne pas hésiter à demander un rendez-vous dans le cas où celui-ci tarderait à venir.

Pour les collaborateurs qui ont fait une demande de reconversion lors des entretiens professionnels, un retour leur sera fait avant l'été.

Une nouvelle formation va être mise en place à l'adresse des journalistes sur les 24 antennes du réseau France 3.

Elle se déroulera sur 3 jours et sera proposée à 9 journalistes par rédaction (rédacteurs, compétences complémentaires, bi qual). Son contenu tournera autour de la narration, le duplex et le web.

Le coût est de 82 000€ par pôle mais il n'y a pas de budget alloué par le central pour cette formation. La responsable formation et compétences a dû amputer le budget formation 2016 de 35 923€ pour former les 3 premières antennes : Amiens, 9 10 et 11 mai (cession pilote) Lille en juin et Strasbourg 4, 5, 6 juillet. Quand on veut lancer un projet aussi coûteux il est indispensable de fournir les finances afin de ne pas pénaliser les collaborateurs qui s'attendaient à suivre une formation cette année.

✓ **INFO REGIONS 3.0**

La restitution des travaux concernant Info régions 3.0 s'est faite le lundi 25 avril à Strasbourg. Des pistes de réflexion ont émergées et certaines seront mise en œuvre rapidement d'autres nécessiteront plus de réflexions.

✓ **GRILLE DE RENTREE**

Reprise de la grille 5 septembre journaux, comme locales. Pour les émissions reprise à partir du week-end des 10 et 11 septembre.

Les matinales seront diffusées à un horaire inchangé et diffusées 5 jours par semaine à partir de janvier 2017.

Création d'une case magazine le samedi de 26' à 12H57 à la place de midi en France à partir de septembre.

Volonté de Dana Hastier de faire un bloc politique donc « La voix est libre » sera diffusée le dimanche 11h30 au lieu de samedi 11H30 et inversement avec la possibilité de les faire en direct mais elles pourront aussi être enregistrées.

Des magazines de réseau devraient être diffusés dans les 3 ans à venir sur le principe d'IN SITU, comme un magazine culturel le mercredi en deuxième partie de soirée derrière « le soir 3 ».

En janvier 2017 expérimentation d'un prime time sur le mode des PAE mais avec la restriction de l'impact d'audience. Donc, si ça marche on continue, si ça ne marche pas, on arrête.

Montée en puissance d'émissions de réseau (diffusion sur chaque antenne régionale) en national dont les régions seront contributrices (comme les Jeux Olympiques en juillet) avec un objectif de 3 à 4 par an à partir de 2017 sur le modèle des journées du patrimoine.

Prochain CE : 27 mai.

Prochain CCE : 15 et 16 juin.

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



Motion des élus du CE FTV pôle NE

Suite à la menace de disparition des pôles qui aura des implications sur l'emploi, les programmes et l'information et suite aux annonces qui seront faites au CCE du 3 mai 2016, les élus demandent la réunion d'un CE extraordinaire pôle NE, le vendredi 13 mai 2016.

Strasbourg, le 29 avril 2016

Votée à l'unanimité des élus, les organisations syndicales s'associent, CFDT, CGT, FO

Compte-rendu Commission économie et structure
Pôle Nord–Est
Mercredi 20 Avril 2016 à Nancy

Présents : Laurence Carpentier, Carole Herbin, Florence Neuville, Yvonne Roehrig, Jean-Louis Croci, Bruno Demange, Thierry Maginot, et Didier Trotereau

Pour la direction : Nadine Mougel

Invité : Stéphane Bigata (cabinet SECAFI)

Ordre du jour : examen du budget 2016 du Pôle Nord Est, et de la situation financière au 31 décembre 2015

1) **Petit focus sur ce que sont les charges de niveaux 1, 2, 3**

Avant de détailler l'analyse de notre budget, il nous est paru intéressant de préciser ce que l'on trouve dans les différents niveaux de charges évoqués dans les documents.

Tout d'abord, **le niveau 3** intègre les secteurs non gérés par le Pôle, mais utilisés ensuite dans notre quotidien.

En l'occurrence, les services finances, RH, et l'élaboration des logiciels informatiques.

Le Pôle n'a pas la main sur ces lignes budgétaires.

Ensuite, **le niveau 2** concerne les refacturations internes, à l'exemple de celles de la filière production, ou des transmissions

Le Pôle détermine un besoin, et si les dépenses peuvent être engagées ou pas.

Enfin, **le niveau 1** correspond à ce qui est directement attaché au Pôle, les choses sur lesquelles il peut assurer un pilotage.

2) Examen du suivi budgétaire au 31/12/2015

Nous terminons 2015 en constatant qu'il reste un solde budgétaire positif de 1,7 million. Il s'agit en fait d'une part de budget non dépensé qui représente 1,6 % du budget 2015.

Ces 1,7 millions se divisent en deux lignes

- un solde d'un demi-million d'euros concernant les charges de personnel (soit 0,7 % du poste)
- et un solde plus important, de 1,2 millions concernant les autres dépenses

A... L'ESSENTIEL : LES CHARGES DE PERSONNEL...

Le solde sur les charges de personnel s'explique par un volume d'ETP de 926,3, inférieur de 5,1 par rapport à ce qui était prévu.

Une partie importante de cet écart s'explique par l'existence en 2015 de plusieurs postes vacants, occupés un certain temps par des personnes avec des doubles casquettes.

Autre élément d'explication : une baisse de l'emploi des non-permanents, du fait d'un volume plus faible d'absences pour maladie.

Une question a été posée par la commission sur la façon dont est estimé le besoin en non-permanents : la direction nous dit partir du fonctionogramme, et de l'analyse des potentiels ; un besoin est évalué pour chacun des métiers, et ce besoin est comparé avec celui des potentiels disponibles.

Le recours à des non-permanents sera donc moindre dans une grande rédaction, dans laquelle il y a du monde, comparé à un service plus petit (comme par exemple un qui ne compte que 2 ou 3 OPV).

En moyenne, sur le Pôle, les absences « maladie / formation / action sociale » font l'objet d'un remplacement dans 30 % des cas.

B... LES AUTRES LIGNES : LES CHARGES « HORS PERSONNEL »...

Par rapport au budget initialement prévu, on constate une économie de 1,2 million. Ces charges se décomposent comme suit :

1/ achats de programmes

Par rapport aux 2,087 millions, on a donc un réalisé qui s'élève à 1,8 million (soit une différence au final de 306.000 euros). La différence est liée à un décalage entre la signature des conventions et la mise en production réelle.

A ce réalisé vienne s'ajouter les encours de programme, pour 232.000 euros, ce qui nous amène à l'enveloppe de 2 millions (qui est le niveau d'engagement documentaire que le Pôle doit effectuer.

En aparté, sur le sujet des documentaires, malgré l'évolution de la réglementation sur la détention des droits, la commission déplore l'existence d'un décret récent sur la distribution, qui n'autorise France Télévisions à avoir automatiquement le mandat de distribution sur les œuvres que si les investissements réels ont dépassé les 50 %. C'est regrettable car le groupe serait beaucoup mieux placé pour proposer de « grosses collections » type 1000 × 1 ou deux heures plutôt que de laisser les producteurs se débrouiller seuls. Fragmentés, ils représentent évidemment beaucoup moins que s'ils étaient groupés.

Un autre chiffre au sujet des documentaires : en 2015, sur le Pôle Nord-Est, il y a eu 31 heures de première diffusion, donc de production...et au total, avec les multidiffusions sur toutes les antennes, 400 heures de diffusion.

Une piste de développement pourrait être de développer la disponibilité de ces docus au-delà du replay à J+7, comme cela se passe avec les PCPL. C'est plus compliqué pour les docus, du fait de la détention des droits : pour information, chez Arte, 60 % des replay sont des docus. Autres chiffres : ils représentent 41 % de notre consommation de droits de tirage.

2/ frais de programme - prestations techniques

Dans cette partie, on retrouve les dépenses de production de PCPL, « rendez-vous au gîte », « ça roule en cuisine », les PAE... Avec 1,9 millions en 2015, on constate une diminution de 100 000 par rapport aux chiffres de 2014. Cette baisse s'explique par une baisse en particulier sur les PCPL (sachant que, en 2014, la production avait été beaucoup plus importante que la normale).

Pour information, la collection comporte à ce jour de l'ordre de 170 numéros.

Concernant les PAE, la commission note l'existence d'un « gros » dispositif une année sur deux (dont 2015) avec le Mondial Air Ballons. On notera aussi que les 700 000 € de cash attribués les années d'élections ont été versés en 2015 : sur cette enveloppe, tout n'a pas été consommé. Le reliquat été réparti entre cette ligne et celles des locations et des frais de mission.

3/ les achats hors programme

Fuel, carburants, fournitures techniques... On a constaté une baisse des dépenses de 147 000 euros, par rapport à l'année précédente.

4/ les transmissions

Cette ligne ne comprend désormais que les bons de commande locaux, concernant les liaisons HF pour les PAE et les liaisons VRC (pour les KaSat).

La commission en a profité pour faire un point sur le nombre de véhicules présents dans le Pôle :

- on compte trois KaSat à Amiens, Auxerre et Valenciennes
- deux autres sont en projet en Lorraine et à Mulhouse
- à cela s'ajoute un VPTL (entre le DSNG et le CCR) à Besançon

Les achats de ces matériels n'apparaissent pas au budget de fonctionnement, mais sur celui des investissements ; on retrouve en revanche leurs amortissements dans la ligne « amortissements hors programmes »

Les autres transmissions sont désormais intégrées dans un contrat global, et se trouvent en charges de niveau 2.

5/ frais de mission

La commission constate une charge dans le même ordre de grandeur (avec une baisse de 75 000 euros, liée à la diminution des ETP non permanents).

6/ loyers et charges locatives

On y retrouve notamment les dépenses de gardiennage, les locations de véhicules, et les loyers pour les BEX.

Ces postes ont vu leurs dépenses en baisse de 25 000 euros au global.

7/ entretien, maintenance

Les dépenses sont en baisse de 50 000 euros : parmi les explications de cette baisse, la fin du contrat « news base » à Reims.

On trouve dans ce poste un nouveau type de contrat pour le chauffage passé avec Dalkia (qui intègre les « travaux de gros entretien » et « prestations techniques »).

8/ communication, promotion, publicité

Les dépenses ont été en phase avec le budget, avec 40 000 de moins qu'en 2014...sans grande campagne cette année sur les matinales.

9/ services extérieurs, impôts, et taxes

La dépense a diminué de 176 000 euros...dont 55 000 pour les postes téléphonie (du fait de la négociation d'appels d'offres globaux).

10/ personnels extérieurs et intérimaires

Avec des dépenses à 266 000, les dépenses de 2015 dépassent de 106 000 le budget prévisionnel 2015...mais ces dépenses restent inférieures de 15 000. à celles de 2014.

C... LES CHARGES DE NIVEAU 2 :

On y retrouve les consommations de droits de tirage sur la filière, les transmissions et autres refacturations. Le droit de tirage a été totalement consommé en 2015, avec un surplus de 38 000 €.

D... LES CHARGES DE NIVEAU 3 :

Sans grande surprise, les dépenses ont été très légèrement supérieures en 2015 à celle de 2014 avec 5,283 millions (pour 5,061 millions en 2014).

EN CONCLUSION SUR CETTE SITUATION BUDGETAIRE...

Nous retiendrons de 2015 que, comme l'année précédente, la situation est en économie pour 1,6 % du budget initial, que nous avons connu une augmentation de la production de 5 %... Avec notamment les matinales pendant les vacances scolaires des autres zones (soit quatre semaines supplémentaires), mais aussi deux périodes électorales et 40 PAE.

3) Petit aperçu du budget 2016 de France Télévisions

Comme les années précédentes, le budget du pôle Nord-Est s'inscrit dans le cadre de celui de France Télévisions.

Celui-ci a connu quelques changements sur lesquels la commission s'est arrêtée. Bénéficiant de 29 millions supplémentaires de ressources publiques (mais 10 millions de moins en recettes publicitaires), le budget 2016 de France Télévisions affiche des recettes brutes à 2,842 millions (contre 2,825 millions en 2015).

Dans les faits, ces excédents de recettes seront consommés, notamment par le fait d'éponger le déficit de l'année 2015. On retiendra néanmoins que la situation est nettement plus favorable du point de vue des ressources que celle de l'an dernier. En effet, le fait qu'il s'agisse de « redevance » génère une moindre dépendance par rapport au gels et surgels du budget de l'État. L'autre ressource, la TOCE ou taxe Copé (sur les fournisseurs d'accès à Internet) est intéressante...en ce sens qu'elle permet une reconnaissance de la production par notre groupe public d'un contenu du service public numérique. Certes, cette ligne ne représente que quelques centaines de millions d'euros sur le total mais elle constitue un signe important (avant l'éventualité d'une redevance plus universelle, qui élargirait son assiette aux outils numériques).

Si ces 29 millions sont affectés, notre budget se retrouve en fait dans le même ordre de grandeur que celui de l'an dernier...sachant que l'entreprise a par ailleurs des points précis à prendre en charge :

- la chaîne info
- le passage de France 3 en HD
- les 2 % supplémentaires de forfait jours
- et des dépenses particulières pour le sport notamment à l'occasion des J.O.

Des économies ont donc été demandées : en l'occurrence 2,2 millions d'euros dans le réseau (soit de l'ordre de 550 000 pour chacun des pôles).

Dans les faits, cette diminution se trouve neutralisée par les augmentations de charges.

Point important : le budget 2016 de l'entreprise est positif, de 200.000 euros...ce qui constitue une première depuis 2012

Quelques chiffres pour comprendre...et resituer !

Sur ce budget 2016 :

- les programmes nationaux sont prévus pour un total de 1,039 milliard (en baisse de 21,9 millions),
- le total des programmes régionaux sera calibré à 369,7 millions (en baisse de 2,2 millions, comme évoqué plus haut)
- pour l'info nationale, on comptera sur une enveloppe de 239,5 millions (en baisse de 4 millions)
- le sport est positionné à un peu plus de 200 millions (en hausse de 17,4 millions)
- et les programmes pour l'outre-mer s'évaluent pour leur part à 190,4 millions (en baisse de 2 millions)

4) l'examen du budget 2016

Ce mercredi 20 avril, ce budget qui nous est présenté pour le Pôle Nord-Est s'élève donc à un total d'un peu plus de 109 millions d'euros, 109,241 millions pour être précis...quasiment équivalent à celui de l'an dernier.

Plus précisément, le budget 2016 progresse de 14.000 euros par rapport à celui de l'an dernier.

L'essentiel est toujours constitué par des charges de personnel

En l'occurrence pour 74,9 millions, en augmentation de 700 000 euros.

Le chiffre intègre une augmentation de 1,5 % de la masse salariale (du fait des glissements et de la NAO)...mais prend en compte aussi l'effet PDV (avec une baisse de 6,5 ETP).

A noter :

Le cumul des postes vacants dans le Pôle Nord-Est, sur le premier trimestre 2016 atteint les 40 postes.

Même si l'objectif est de remplacer tous ces postes, cette vacance a forcément une incidence sur la masse salariale.

Les charges hors personnel sont, quant à elles, en baisse de 720 000 euros...avec, pour l'essentiel, le retrait de l'enveloppe « élections » attribuée en 2015.

Le budget reste bien calibré, prévu pour un nombre comparable de PAE à produire, et avec une ligne « documentaires » restant à 2 millions d'euros d'engagements.

De même, aucune inquiétude à avoir en ce qui concerne les questions de droit de tirage : cette ligne, intégrée dans le niveau 2, est même en légère progression de 110 000 euros par rapport à 2015. L'explication : l'intégration du projet « ça roule en cuisine » sur une année complète !

En conclusion, la commission retient que ce budget 2016 s'inscrit dans la suite logique des précédents, et constate que, du point de vue financier, le Pôle bénéficie toujours d'une bonne gestion, favorisée par la mutualisation des ressources sur les 7 antennes.

Malgré l'augmentation des charges il reste en économie, à activité constante.

Toutefois, les efforts à fournir seront moins élevés cette année, et le Pôle est déjà en avance sur ces efforts. Cette avance du Pôle en terme de gestion permet d'envisager que les objectifs budgétaires seront atteints. Certaines marges de manœuvres existent donc pour des besoins urgents ou des rééquilibrages.

Pour la commission,

Le président

Bruno DEMANGE

Compte-rendu de la commission emploi/formation du 19 avril 2016

Présents : Bessard Muriel, Herbin Carole, Neuville Florence, Demange Bruno, Didier Walter, Schulbaum Catherine, Marchand Véronique, Bouillon Olivier, Poure Cécile, Laurence Carpentier.

Avec la participation pour la direction de Madame Catherine Bayol, Directrice des Ressources humaines, de Madame Nadine Mougel, Directrice financière et Madame Cécile Bey responsable des études et du pilotage social.

Bilan de l'emploi au 31/12/2015 pôle Nord-est :

A France Télévisions les effectifs permanents représentent 85.9% des effectifs globaux avec une part de non permanent de 14.1%. Pour le pôle NE le taux de précarisation est de 9,8 % hors filière et fonctions supports et pour l'ensemble du pôle Nord-est il est de 13,6%.

La commission a demandé de ressenser le nombre de CDD historiques dépassant les 500 jours de travail sur le pôle. La directrice des ressources humaines nous indique que la qualité de CDD historique ne s'apprécie pas au niveau du pôle mais au niveau de l'entreprise. Elle nous invite sur ce point à nous rapprocher des DS qui participent aux négociations actuellement en cours sur la régulation de l'emploi non permanent à FTV

Entre 2014 et 2015, on constate une réduction globale (Filière, RH) de **25.1 ETP (- 10.6 permanents, - 14.5 non permanents)**

Se décomposant comme suit :

Direction pôle NE : - 15 ETP

Permanent : - 6.3 ETP Il y a un effet de ciseaux entre la suppression des 11 ETP dans le cadre du PDV, le comblement de poste ainsi le passage de temps partiel à temps plein.

Non permanent : -8.7 ETP la direction explique cette baisse par le fait que le volume d'absences pour congés sur 2014 a été plus important que sur 2015 d'où la réduction du volume de non permanents.

Quels sont dans les 7 antennes les motifs de remplacement utilisés ? Car la commission constate que l'on ne remplace que peu de permanents. La direction affirme que les motifs de remplacement pour délégation syndicale par exemple sont utilisés comme les autres. On gère par les besoins et non par les motifs dicit la direction.

C'est au service organisation de respecter les potentiels négociés avec le service financier et le régulateur d'antenne. Il faut respecter au mieux les potentiels permanents et non permanents et anticiper tout ce qui peut l'être.

Filière production : -10.2 ETP

Permanent : -4.3 ETP

Non permanent : -5.8 ETP

La direction du pôle NE n'est pas en mesure de répondre aux questions spécifiques touchant l'emploi de la filière, ce point sera, donc, étudié lors de la prochaine commission filière.

Fonctions supports : +0.1 ETP

Non permanent : +0.1 ETP

RAS

Au 01/01/2016 le pôle Nord-est compte 896 postes au 01/01/2015 il comptait 905 postes permanents hors filière et fonctions supports.

Au dernier trimestre 2015, dans le pôle NE on compte 11 départs dans le cadre du PDV dont 9 départ à la retraite et 2 projets externes (8 PTA et 3 journalistes).

Pour les fonctions supports au 01/01/2016 on comptabilise 16 postes permanents au service financier, 31 postes aux services RH et 118 postes pour la filière au 01/01/2016.

Emploi des non permanents

Emploi non permanent en ETP :

	2014	2015
Antenne de Picardie (0.7)		
PTA	10.5	10.5
Journaliste	5.9	6.6
Antenne de Franche-Comté (-1.3)		
PTA	6.0	6.7
Journaliste	4.6	2.6
Antenne de Bourgogne (1.8)		
PTA	7.0	8.1
Journaliste	2.9	3.7
Antenne du Nord-Pas de Calais (0.9)		
PTA	7.7	9.2
Journaliste	3.3	2.7
Antenne de Lorraine (-0.8)		
PTA	8.3	7.6
Journaliste	2.8	2.6

Antenne de Champagne-Ardenne (-2.7)			
PTA	12.7	11.3	
Journaliste	6.1	4.8	
Antenne d'Alsace (-7.8)			
PTA	13.9	11.5	
Journaliste	8.2	2.7	
Direction pôle NE (0.5)			
PTA	0.8	1.3	
Total NE	100.6	91.9	// -8.7 ETP
PTA	66.9	66.2	
Journaliste	33.7	25.7	

On remarquera que l'effectif en ETP moyen annuel est en très forte baisse en Alsace (-0.6 permanent, - 7.8 non permanents) soit un total de -8.4 ETP. Cette forte réduction des ETP pourrait s'expliquer par la diminution des absences maladies que ce soit PTA ou Journalistes.

La direction soutien qu'il n'y a pas d'instruction pour ne pas remplacer.

Effectif permanent en ETP par région : à partir de combien d'ETP la direction considère qu'il y a un besoin de comblement ou de redéploiement de poste ?

La direction estime que par rapport aux objectifs d'antenne, au delà de 400 jours de CDD et en considérant que tous les permanents sont là un poste peut être publié.

L'alternance :

C'est dans le pôle NE que l'on constate la plus forte diminution des ETP non permanents

Par contre c'est aussi dans le pôle NE que l'on constate le plus fort taux d'alternant 15.5 ETP (12.9 PTA, 2.6 journalistes)

Pour exemple le pôle Sud-ouest a recruté 7.9 ETP alternants, le pôle Nord-ouest 7.4 ETP et le pôle Sud-est 3 ETP. Même si nous pouvons nous satisfaire d'une politique volontariste du pôle NE dans le recrutement des alternants, la commission tient à rappeler qu'un alternant ne doit pas prendre la place d'un collaborateur dans l'organisation du travail. Les prochaines négociations sur la formation professionnelle tenteront de mettre des gardes fous à l'emploi abusif des alternants.

TURN OVER :

Au dernier trimestre 2015, il y a eu 18 recrutements dont 16 transformations de CDD en CDI (8 recrutements PTA et 8 Journalistes) et 2 recrutements externes (un PTA à Besançon et un PTA à Reims).

On ne compte pas de recrutement sur la filière ou les fonctions supports sur au dernier trimestre 2015.

On compte 10 départs sur le dernier trimestre 2015 :

3 licenciements, 3 départs à la retraite 3 démissions et 1 décès.

On ne compte pas mutation d'un établissement à un autre.

HEURES SUPPLEMENTAIRES :

Années	2013	2014	2015
<u>Pôle NE</u>			
Permanent au 31/12	6 029.97	14 669.9	13 748.5
Non permanent au 31/12	4 378.50	6 466.2	7 100.9

La commission constate que les heures supplémentaires 2015 sont encore très élevées en 2015 ;

Une des raisons est les journalistes non permanents ils sont au décompte horaire donc génèrent des HS.

Filière

Années	2013	2014	2015
Permanents	4695	7 411.2	7 371.5
Non permanents	8954.50	9333.7	9 253.25

Pour la filière les HS sont également stables mais encore très élevées entre 2014 et 2015. Ce qui peut être expliqué par le nouvel accord, sachant que très peu de collaborateurs sont au forfait jours. Une analyse sera faite avec la direction de la filière lors de la prochaine commission.

FONCTIONNOGRAMMES :

En Nord – Pas de Calais : le poste de JG Willem est redéployé à la rédaction d'Amiens pour le web.

Publication d'un poste d'OPS et d'un poste de Rédacteur à Boulogne sur mer.

Lorraine :

Le 5^{ème} Poste de documentaliste à Nancy sera redéployé en un poste de journaliste rédacteur dans la même antenne.

Publication d'un poste de Rédacteur reporter, de Responsable de Régie

Strasbourg :

Les postes vacants d'éditeur web vont être publiés pour Strasbourg et Reims.

Marguerite Dossinger de la coordination éditoriale intègre l'unité administrative et assistanat de Strasbourg.

Toujours à Strasbourg un poste d'OPS est mis en consultation cette semaine.
Report du poste de technicien Logistique-immobilier et moyens Généraux.

Publication d'un poste d'adjoint au responsable du centre technique.

Bourgogne :

Publication d'un poste de scripte et d'un poste de monteur.

Publication d'un poste de journaliste rédacteur à Lons le Saunier.

Filière :

Publication d'un poste de chef d'équipement son, d'un régisseur de production, d'un planificateur et d'un OPS.

Toujours pas de nouvelles d'un poste de machino à Strasbourg

Questions diverses :

Qu'est ce qu'un journaliste stagiaire : c'est journalistes qui n'a pas un an de carte de presse.
Une confusion a été faite entre les journalistes stagiaires et les journalistes en alternance (page 16)

Pour les alternants : le libellé devrait être le même dans chaque antenne. En effet, certains intitulés correspondent à des métiers clairement identifiés comme chargé de communication ou chef OPV pour d'autres contrats nous pouvons lire « emploi non défini technicien supérieur ».

La direction nous informe que cela dépend de la manière dont est rédigé le contrat.

Dans les documents, la direction fait référence aux responsables d'édition, il y a des confusions de genre car les responsables d'édition ne sont pas des encadrants.

Pour la directrice des ressources humaines, le responsable d'édition est un cadre soumis à la part variable. C'est une survivance de France 3.

Le pilote web qui est bien souvent responsable d'édition et dépend du délégué régional et non pas du rédacteur en chef.

La directrice des ressources humaines nous informe que le 2 mai la direction du pôle connaîtra le nombre de candidature du pôle NE à la chaîne info. Nous souhaitons qu'au CE de mai nous soyons informés, par métier et par antenne du nombre de candidatures.

Pour la commission emploi/formation

Laurence Carpentier



Compte-rendu commission emploi-formation du 19 avril 2016

Présentation du Bilan social d'établissement 2015

Présent(e)s pour les commissions : Herbin Carole, Bouillon Olivier, Demange Bruno, Poure Cécile, Schulbaum Catherine, Walter Didier, Bessard Muriel, Marchand Véronique, Carpentier Laurence.

Présent(e)s pour la direction : Catherine Bayol, Directrice des Ressources Humaines, Nadine Mougel, Directrice financière, Cecile Bey, Responsable des études.

Indicateur 1.1 Les effectifs

Indicateurs d'effectif global : (pages 6 à 9)

Nombre de salariés : non permanents / permanents, temps plein / temps partiel...y compris ceux qui sont absents pour maladie, congés etc.

Ce tableau est un comparatif sur 3 ans en ETP moyen annuel

Année	Total	Non permanents	Permanents
2013	1161.1	161.3	999.8
2014	1184.0	171.4	1012.6
2015	1159.6	156.8	1002.8

On constate une baisse de l'effectif moyen annuel de 24.4 ETP entre 2014 et 2015.

La baisse de l'effectif moyen annuel des non permanents est de 14.6 ETP et 9.8 ETP pour les permanents. La baisse, pour les permanents, est liée essentiellement au PDV, avec 11 départs en 2015.

Nous constatons également 5 licenciements, 3 ruptures conventionnelles, 6 départs en retraite naturels, 2 démissions, 3 décès et 2 ruptures anticipées de périodes d'essai.

Soit au total 32 départs, pour 29 arrivées : 25 transformations de CDD en CDI, et 4 recrutements externes. Le pôle NE perd 3 ETP.

Indicateur d'effectif permanent :

Classification PTA

La répartition par catégorie socio professionnelle met encore en avant la diminution des agents de maîtrise de 26.6 ETP, et l'augmentation sensible des cadres de 14.6 ETP (**Page 6**). Encore l'effet des mesures individuelles qui ont été accordées rétrospectivement en 2015.

Pour les journalistes, l'augmentation de 1.8 ETP est due au recrutement avec + 3.6 ETP en « reportage/contenus d'info » (**Page 7**)

Indicateurs d'effectif non permanent : (page 8)

L'effectif moyen annuel non permanent (y compris les contrats en alternance) a chuté : - 14.6 ETP (hors filière et fonctions support) entre 2014 et 2015.

Et ce, malgré la progression des contrats en alternance, qui sont passés de 10 ETP à 14.1 ETP.

On notera une augmentation des contrats alternants en ETP moyen annuel : 15,5 ETP pour l'ensemble du pôle (Filière et fonctions supports), 12,9 pour les PTA, et 2,6 pour les journalistes.

Pour rappel, les alternants comptent pour ½ ETP.

Nous rappelons que le taux de précarisation du pôle NE (hors Filière et fonctions supports) est de 9.8%.

Pour l'ensemble du pôle (filière et fonctions supports compris), il est alors de 13.6%.

Pour info, au niveau national, le taux de précarisation est de 14.1%.

1.1.5 Répartition par sexe de l'effectif total en décembre (inscrit) permanent : (page 9)

Sur un effectif sur le pôle de 1034 permanents, les femmes représentent 40.71% et les hommes 59.29%.

En 2014, les femmes représentaient 40,15% et les hommes 59.85% de l'effectif.

Chez les PTA cadres et cadres supérieurs, 42.50% sont des femmes (pour 57.5% d'hommes). Des taux à peine en augmentation par rapport à 2014.

En revanche, chez les journalistes, le taux de féminisation reste inférieur : 37,43% de femmes pour 62.57% d'hommes. Les femmes sont particulièrement sous représentées dans l'encadrement journaliste : avec 25% pour 75% d'hommes. On notera même une légère baisse par rapport à 2014 (où nous avons dans l'encadrement 26.42% de femmes pour 73.58% d'hommes).

Ces indicateurs seront analysés plus en détails dans le cadre de la commission égalité F/H.

1.1.6 Répartition par âge de l'effectif total en décembre (inscrit) permanent : (page 11 à 12)

PTA

On peut constater un équilibre sur la concentration des âges entre les hommes et les femmes (qui ont majoritairement entre 40 et 59 ans).

Journalistes

La population féminine journaliste est répartie majoritairement entre 35 et 54 ans, alors que la population masculine se situe entre 40 et 59 ans

Encore cette année, la population féminine journaliste est plus jeune que la population globale du pôle NE, mais subit un léger vieillissement par rapport à 2014 (qui était majoritairement entre 30 et 54 ans).

Toutes classifications confondues, les femmes restent la population la plus jeune du pôle (entre 40 et 54 ans majoritairement, contre 40 à 59 ans pour les hommes).

1.1.7 Répartition par ancienneté : (pages 15 à 17)

PTA

42.25% des femmes ont entre 11 et 20 ans d'ancienneté (elles étaient 43% en 2014)
42.18 % des hommes ont entre 11 et 20 ans d'ancienneté (ils étaient 40.81% en 2014)
C'est la photographie du choix de recrutement de l'époque.

Globalement :

18.11 % des salariés PTA ont moins de 11 ans d'ancienneté (ils étaient 20.05 % en 2014)
42.21 % ont entre 11 et 20 ans d'ancienneté (ils étaient 41.74% en 2014)
21.71 % ont entre 21 et 30 ans d'ancienneté (ils étaient 20.94 % en 2014%)
17.21 % ont entre 31 et 40 ans d'ancienneté (ils étaient 16.81 % en 2014)

Journalistes

45.98 % des femmes ont entre 11 et 20 ans d'ancienneté (elles étaient 50 % en 2014)
41.05% des hommes ont entre 11 et 20 ans d'ancienneté (ils étaient 40.17% en 2014)

On peut également remarquer que chez les hommes, 13.10% avaient moins de 11 ans d'ancienneté en 2015 (contre 16.24% en 2014) par rapport aux femmes, qui étaient 18.25% en 2015 (et 16.42% en 2014) ; c'est la conséquence de la politique de féminisation.

Globalement :

15.02% des salariés journalistes ont moins de 11 ans d'ancienneté (ils étaient 16.30% en 2014)
42.90% ont entre 11 et 20 ans d'ancienneté (ils étaient 43.75% en 2014)
29.78% ont entre 21 et 30 ans d'ancienneté (ils étaient 28.53% en 2014)
11.75 % ont entre 31 et 40 ans d'ancienneté (ils étaient 11.14% en 2014)

PTA et Journalistes

	2013	2014	2015
Ancienneté de – de 11 ans	18.40%	18.74%	17.02%
Ancienneté de 11 à 20 ans	45.05%	42.44%	42.46%
Ancienneté de 21 à 30 ans	27.19%	23.61%	24.56%
Ancienneté de 31 à 40 ans	11.28%	14.81%	15.28%

A noter : 7 collaborateurs ont plus de 40 ans d'ancienneté, contre 4 en 2014, et 3 en 2013 (chez les cadres 5)
L'ancienneté professionnelle des collaborateurs continue de progresser.

On peut constater une population vieillissante : peu d'embauches, bien souvent des transformations de CDD de collaborateurs historiques en CDI (donc, des anciennetés supérieures à 11 ans).

1.1.9 Répartition de l'effectif total en décembre (présent) permanent par CSP détaillées (page 20)

En 2015, l'effectif permanent (F+H) est composé de 64.76% de PTA et de 35.25% de journalistes.
En 2014, l'effectif permanent (F+H) était composé de 64.88% de PTA et 35.12% de journalistes.
En 2013, l'effectif permanent (F+H) était composé de 66% de PTA et 34% de journalistes.

On note donc une augmentation des journalistes entre 2013 et 2015.

Classification PTA :

Stagnation de la part des femmes dans la catégorie Cadres : 57% d'hommes et 43% de femmes. Alors qu'en 2014, les hommes représentaient 56.98% et les femmes 43.02%.

Classification journalistes :

L'écart entre les hommes et les femmes dans la progression de carrière est flagrant chez les journalistes. On peut parler de plafond de verre.

	Reportage/contenu info			Edition et coordination			Encadrement		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
Hommes	61.61	62	60.66	66.66	57.14	60	75	73.07	75
Femmes	38.38	38	39.34	33.33	42.86	40	25	26.93	25

1.2 Travailleurs extérieurs (page 21)

Dans la catégorie « autres », on retrouve les prestations de maquillage et espaces verts.

La commission note une augmentation du nombre de salariés extérieurs, notamment pour le gardiennage, avec 59 226 h pour 44 salariés : cela correspond à 1346 h par salarié, soit 192 jours de travail annuel.

En effet, l'année dernière, la commission avait alerté la direction sur l'amplitude horaire des gardiens suite à des absences chez certains d'entre eux. Il apparaissait que ceux-ci n'étaient pas systématiquement remplacés, et la charge de travail était alors répartie sur les autres gardiens.

La problématique soulignée l'année dernière semble donc aujourd'hui résolue.

1.2.3...Et 1.2.4 Les intérimaires (page 22)

La commission relève l'existence de 23.7 contrats moyens mensuels en 2015 (33.7 en 2014 ; 27.6 en 2013 et 46 en 2012).

La durée moyenne de ces contrats est de 2.8 jours (4.1 jours en 2014 ; 5.1 en 2013 et 6 en 2012).

Aujourd'hui, les intérimaires ne sont appelés que très rarement, pour des remplacements dans les fonctions supports ou chez les administratives. Ces contrats sont maintenant essentiellement rédigés quand on a besoin de manutentionnaires, pour les déménagements par exemple.

1.3 Les embauches au cours de l'année (page 23)

En 2015, le pôle a recruté 29 salariés (19 PTA et 10 journalistes) dont 25 transformations de CDD en CDI et 4 recrutements à l'extérieur.

1.3.2 Nombre d'embauches en contrats à durée déterminée (page 24)

Après une hausse du recours aux CDD en 2014, on remarque une forte baisse du nombre d'embauches de CDD en 2015 : - 1251 contrats. Les raisons sont en partie dues à une meilleure gestion des congés fin 2015. La baisse des arrêts maladie explique également une partie de la baisse du recours aux CDD.

Les cachetiers (présentateurs, réalisateurs...) sont en baisse également par rapport à 2014 et 2013.

Le recours aux pigistes continue de baisser : de 87 contrats en 2012, on passe à 31 en 2014, et à 25 en 2015. Ce type de contrat devrait avoir tendance à disparaître, sauf lorsque cela est légalement justifié. Après une baisse de 25.8% du recours aux intermittents entre 2011 et 2013, les embauches restent stables en 2014, mais baissent de 1902 jours en 2015.

Le recours aux PTA de droit commun, en baisse de 39.1% entre 2012 et 2014, continue de baisser de 7.72% entre 2014 et 2015 (probablement dû en grande partie à l'arrêt des remplacements des personnels administratifs).

Le nombre de jours de recours aux CDD journalistes chute de 26.94% entre 2014 et 2015. Outre les 10 embauches, la baisse sensible des arrêts maladies a contribué à la réduction du recours aux CDD.

En conclusion, en 2015, le pôle a réduit le nombre de recours aux contrats CDD de 1251 contrats (pour 5467 jours). Les membres de la commission regrettent que les remplacements ne soient pas plus systématiques et que la surcharge de travail occasionnée soit répartie sur les salariés restants.

1.3.2 Bis : Nombre d'embauches en contrats à durée déterminée (en nombre de jours)

On note également une baisse du nombre de jours de recours aux CDD, entre 2013 et 2015.

Ratio nombre de jours / nombre de contrats :

	2013	2014	2015
Nombre de jours	43154	46482	41015
Nombre de contrats	12954	13036	11785
Moyenne			
Nombre jours/contrat	3.33 j	3.56 j	3.48 j

Ce ratio est un bon indicateur. La durée moyenne des CDD ne doit pas être trop élevée ; dans le cas contraire cela peut être significatif d'une nécessité d'embaucher.

1.4 Les départs au cours de l'année (page 25 à 33)

On dénombre 32 départs de « FTV pôle NE » en 2015 : 23 PTA et 9 journalistes.

Départ dans le cadre du PDV : 11 (8 PTA et 3 journalistes)

Nombre de démissions : 2 PTA

Licenciements pour d'autres causes: 5 (3 PTA, 2 journalistes)

Nombre de fins de contrat ou de période d'essai : 2 PTA

Nombre de ruptures conventionnelles : 3 journalistes

Nombre de départs en retraite : 6 (5 PTA, 1 journaliste)

Nombre de décès : 3 PTA.

1.5. Promotions (page 35)

La commission constate de nouveau cette année, l'équilibre obtenu entre les femmes et les hommes dans l'attribution des mesures.

Promotion fonctionnelle pour les PTA : il faut changer de métier pour obtenir une revalorisation salariale.

Si l'on fait le ratio « nombre de salariés PTA/Journalistes », les journalistes sont proportionnellement mieux « servis » que les PTA

1.7 Les travailleurs handicapés (page 36)

Nous sommes passés à 55 travailleurs handicapés en 2015 (pour 52 en 2013, puis 57 en 2014).

Il est difficile d'influer sur le nombre de travailleurs handicapés, sauf par l'embauche.
Les salariés CDI peuvent entrer ou sortir, d'une année sur l'autre, du statut de travailleur handicapé.

1.8 Absentéisme (pages 37 à 41)

1.8.1 Nombre de journées d'absence

La commission note une augmentation de l'absentéisme chez les PTA de 5.46% entre 2014 et 2015 et une baisse légère de l'absentéisme chez les journalistes de 3.35%.

Globalement on note une légère augmentation de l'absentéisme de 2.20%

1.8.1 Bis : Nombre de journées d'absence / Nombre de journées théoriques travaillées

Le taux d'absentéisme est élevé dans le pôle NE (avec 12%), mais reste stable par rapport à 2014.

1.8.2 Nombre de journées d'absence pour maladie

On note une baisse des « longues maladies », que ce soit chez les PTA ou les journalistes.

Cependant, on constate une augmentation des arrêts maladies chez les PTA toutes catégories confondues mais une baisse globale chez les journalistes.

Il apparaît que les arrêts maladies dans l'encadrement journaliste ont subi une très nette progression : de 186 jours en 2013 à 545 jours en 2015. Cependant, proportionnellement au nombre de jours de travail, le chiffre n'est pas significatif.

PTA entre 2014 et 2015

Maladie : + 21.4%

Longue maladie : - 18.64%

Journalistes entre 2013 et 2014

Maladie : -11.41%

Longue maladie : - 26.85%

A noter : la « longue maladie » débute à partir du 91ème jour d'absence consécutif.

1.8.3 Répartition de la maladie selon la durée de l'absence

Chez les PTA, on remarquera qu'en 2015, 44.66 % des arrêts sont de moins de 7 jours (pour 46% en 2014). En ce qui concerne les journalistes, en 2015, 47.98 % des arrêts sont de moins de 7 jours (pour 42.72% en 2014).

Globalement :

45.98 % des arrêts sont de moins de 7 jours ; 15.06 % des arrêts sont compris entre 8 et 14 jours. La commission note qu'il y a moins d'arrêts maladie, mais que les arrêts sont plus longs (sans être pour autant de « longues maladies »).

1.8.4 Nombre de journée d'absences pour accidents du travail et de trajet ou maladies professionnelles.

Forte augmentation des arrêts, que ce soit chez les PTA (+10.98%) ou chez les journalistes (+34.85%). Globalement les arrêts ont augmenté de 22.41%.

Même si les arrêts ont progressé de 54.83% depuis 2013, la direction nous précise que le nombre de jours n'est pas assez important pour être significatif.

Indicateur 2 Rémunérations et charges accessoires (pages 47 à 54)

2.1.1 Masse salariale annuelle totale / effectif mensuel moyen

Stabilisation de la masse salariale entre 2014 et 2015.

2.1.1. Bis : Rémunération annuelle moyenne

En regardant la rémunération annuelle moyenne, on constate que les femmes gagnent 6.95% de moins que les hommes chez les PTA (7.24% en 2014)

Chez les journalistes, les femmes gagnent 9.35 % de moins (8.39% en 2014).

La commission égalité F/H se chargera d'étudier ce constat de manière plus complète en comparant avec l'âge moyen des femmes.

2.1.2 Part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration des salaires

Chez les PTA : 1.9%, on constate une forte baisse par rapport à 2013, essentiellement due à l'effet de la mise en place du nouvel accord (prime de sujétion). Les 5.7% chez les cadres supérieurs correspondent à la Prime de Part Variable.

Chez les journalistes 9.3% correspondent aussi à la Prime de Part Variable, au 13^{ème} mois et à quelques primes liées à l'activité.

2.1.3 Grille des rémunérations

5 salariés gagnent moins de 20000 € annuellement. La direction explique que ce sont des collaborateurs en « longue maladie » ou invalidité, dont seulement une partie de leur salaire est payée par FTV.

On notera que les salaires sont stables entre 2014 et 2015 : ils se situent en majorité entre 40 000 et 59 999€. Cependant on notera également que le fossé est encore important entre la rémunération des hommes et celle des femmes. 84 hommes touchent entre 60000-69999€ pour 40 femmes seulement.

2.2.2 Montant global des 10 rémunérations les plus élevées

On notera que, en moyenne, entre 2014 et 2015, les femmes gagnent 10.88 % de moins que les hommes. La différence était de 14.16 % de moins entre 2013 et 2014...et 19.10% de moins entre 2012 et 2013. On progresse !

2.2.2 Bis : Montant global des 10 rémunérations les plus basses

On note une baisse globale des 10 rémunérations les plus basses en 2015 de 5.78%

2.2.2 Ter : Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

Il n'y a toujours que 2 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

2.4 Charges accessoires

	2015	2014	2013
Gardiennage :	25.09€/heure	21.27€/h	22.66€/h
Nettoyage :	23.85€/heure	21.32€/h	25.15€/h

2.5. Charge salariale globale

2.5.1 Frais de personnel / valeur ajoutée ou CA

Ces frais de personnel augmentent légèrement, pour atteindre 93 103 k€ entre 2014 et 2015. Dans le même temps, le chiffre d'affaires (hors ressources publiques) sur la même période est en baisse, et atteint 13 702 k€.

Ce ratio (entre ces charges de personnel et le chiffre d'affaire de l'entreprise) est donc en progression de 1,77 point : en 2015, le coût représente désormais 6,80 x la valeur du chiffre d'affaire (pour 5,03 en 2014). Toutefois, ce chiffre n'a pas une grande signification à FTV (dans la mesure où le chiffre d'affaire n'occupe qu'une part très marginale de notre activité).

Indicateur 3 : Conditions d'hygiène et de sécurité (pages 56 à 66)

3.1.1 Nombre d'accidents de travail avec arrêt de travail

Augmentation significative des accidents du travail avec arrêt : 41 en 2015 pour 17 en 2014. Avec 21 arrêts chez les journalistes et 20 chez les PTA (et 1 arrêt chez les intermittents). Cependant les taux de gravité sont moindres avec des arrêts plus courts.

Sur les 9 arrêts PTA, 4 sont consécutifs à des accidents de trajet.
Sur les 8 arrêts chez les journalistes, un accident de trajet est relevé

3.1.2. Nombre de jours d'arrêt en journées perdues suite à un accident de travail

Malgré la forte augmentation du nombre d'arrêts suite à un accident de travail, le nombre de jours d'arrêts est moindre en 2015 (avec 779 jours pour 939 en 2014).

Pour les PTA, en 2015, on compte 20 arrêts et un total de 369 jours, soit une moyenne de 18.45 jours par arrêt (pour une moyenne de 54.55 jours en 2014).

Pour les journalistes, en 2015, on compte 21 arrêts, et un total de 410 jours, soit une moyenne de 19.52 jours par arrêt (pour une moyenne de 56 jours en 2014).

Indicateur 4 : Autres conditions de travail (pages 70 à 81)

4.1.3 Nombre de salariés permanents (indicateur 111 bis) bénéficiant d'un système d'horaires individualisés

Les horaires variables concernent les PTA comme les techniciens par contre les horaires constants concernent essentiellement les administratifs.

4.5 Dépenses d'amélioration des conditions de travail

Ce curseur est difficilement analysable, car cela dépend de certaines clés de répartition par rapport à la nature des travaux et par rapport à un montant d'investissement global.

4.6 Médecine du travail

Le médecin coordonnateur viendra présenter ses rapports au CE de juillet.

Indicateur 5 : Formation

Nous n'aborderons pas le point formation dans le bilan social : ce point sera traité avec le bilan de la formation 2015.

Indicateur 6 : Relations professionnelles (page 95)

6.3.2 Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause

En ce qui concerne le nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année ou l'entreprise est en cause, la direction nous informe qu'il est difficile d'être exhaustif car certaines procédures sont faites dans le pôle alors que d'autres le sont au niveau de Paris.

En 2015 pour le pôle NE il n'y a pas d'instance judiciaire référencée.

Pour la commission emploi/formation
Laurence Carpentier



Avis sur le Bilan Social 2015 FTV pôle Nord-est

Les élus du CE FTV pôle Nord-est émettent un avis négatif sur le bilan social 2015 du pôle Nord-Est par :

- La diminution des ETP des non permanents de 14.6 ETP amenant le pôle à un taux de précarisation de 9.8% hors filière et fonctions supports.
- Le taux de féminisation dans l'encadrement journaliste est en régression par rapport à 2014.
- L'augmentation des arrêts maladies non systématiquement remplacés.
- Le non remplacement des personnels permanents alors que les motifs de remplacement sont légitimes ce qui provoque une surcharge de travail pour les salariés restants.

Strasbourg, le 29 avril 2016

Voté à l'unanimité les organisations syndicales s'associent CFDT, CGT, FO

Compte-rendu de la commission emploi/formation du 25 avril 2016

Présents : Carole Herbin, Catherine Schulbaum, Bouillon Olivier, Cécile Poure, Didier Walter, Wust Arnaud, Laurence Carpentier.

Pour la direction : Claire Joumier, responsable formation et compétences

Bilan plan de formation 2015

Le budget prévisionnel était de 244 576 €. Le budget réalisé et engagé en 2015 est de 308 633 € auquel il faut ajouter le coût des désistements de 2967€ ce qui fait un budget total de 311 600€.

Le budget réalisé et engagé en 2014 était de 405 782€ pour un budget prévisionnel de 342 429€.

Le central a pris en charge la formation des intermittents pour un budget de 12 393€, essentiellement des formations Imédia pour Amiens.

Il faut rappeler qu'avec la Loi sur la formation professionnelle du 5 mars 2014, les périodes de professionnalisation sont en principe de véritables développements de compétences ou des reconversions, certifiantes ou diplômantes. Il a donc été beaucoup plus difficile de faire passer des formations sur la période de pro ce qui explique le retrait de budget de 37 870€ par rapport à 2014.

Le plan de formation 2015 a été engagé à hauteur de 126% (avec le budget Période de professionnalisation) et réalisé à hauteur de 87%.

L'écart est justifié par la mise en place de formations hors plan, donc non prévues, comme la formation « mise en images » pour les vidéos ainsi que deux périodes de professionnalisation pour des reconversions, une formation de vidéo et une formation de JRI pour des personnels de Dijon. Ces formations hors plan représentent 64 057€ de dépassement du budget auxquelles on doit ajouter les désistements pour 2 967€ (Des formations non dispensées pour annulation par le stagiaire ou par manque de participants).

Cependant, la responsable formation et compétences nous indique qu'il n'y a pas eu d'annulation de formation même s'il y a eu moins de stagiaires que dans le prévisionnel (1064 prévus pour 709 réalisés)

Nombre de stagiaire en 2015 : 709, en 2014 le budget pôle a permis de former 865 salariés.

Actions liées aux programmes et à l'information : + 8 623€

Le budget a été consommé essentiellement par les formations aux élections départementales et régionales.

Le dépassement est en parti lié à la reconversion d'une scripte au métier de JRI à Dijon.

Une question a été formulée sur l'intitulé d'un stage : « IHEDN 201 » c'est un rédacteur en chef adjoint qui a suivi une formation à l'institut des hautes études de la défense nationale, c'est une période de professionnalisation.

Actions liées aux technologies et à l'innovation : + 88 140 €

Cette augmentation est liée aux formations hors plan pour les vidéos « mise en image » ainsi qu'à la reconversion d'un électro au poste de vidéo à Dijon.

Actions liées à la gestion d'entreprise : - 24 094€

Malgré la baisse du budget il y a eu deux formations prises en charge par la période de pro. Ce sont deux formations diplômantes « Gestion RH » pour deux IRH : Reims et Nancy.

Il était prévu également plusieurs sessions de formations intitulées : « Etre IRP » prises en charge financièrement par le PNE qui n'ont pas été mis en place par le Central.

Actions liées à la prévention des risques, à la santé et à la qualité de vie au travail : - 29 054€

La baisse est due à l'annulation de formation comme des sessions de formation : « conduite préventive » qui ont été prises en charge par le budget central. Ce qui a permis de financer partiellement les formations hors plan.

Actions liées aux compétences transverses : + 20 442€

Il y a eu un bilan de compétence en 2015 et deux CPF en anglais Plus quelques formations « hors plan » relevant de ce domaine.

Budget central :

Le central a financé des formations à hauteur de 126 033€ en 2015 alors qu'en 2014 le budget était de 271 091€. Ce budget a financé des stages de conduite préventive, des formations comme OTIL, et les cursus de management de proximité.

Il est à remarquer que comme l'année précédente, la majorité des formations concernent l'adaptation au poste de travail et très peu le développement des compétences

En conclusion :

Le plan de formation 2015 est nettement en retrait par rapport à 2014.

On constate une baisse importante de 23.94% du budget de la formation professionnelle réalisé entre 2014 et 2015 dans le pôle Nord-est, aggravé par la nouvelle loi sur la formation professionnelle limitant le recours à la période de professionnalisation. Néanmoins la responsable formation et compétences a réussi à optimiser le budget consommé à hauteur de 126% par rapport au prévisionnel alloué pour 2015. La commission emploi-formation préconise, malgré tout, un avis positif.

Divers :

La période des entretiens individuels doit démarrer le 2 juin jusqu'au 30 septembre 2016, début octobre au plus tard pour que les demandes soient prises en compte dans le plan 2017.

La commission tient à informer les collègues qu'ils sont acteurs de leur formation et si l'entretien tarde à venir ils peuvent de leur côté demander un rendez-vous à leur hiérarchie.

CPF NOUVEAUTES

Près de 150 formations certifiantes en langues étrangères, sécurité, logiciels bureautique et PAO ont été référencées par l'Afdas dans le cadre de sa nouvelle offre clé en main.

La nouvelle offre clé en main de l'Afdas a été créée pour faciliter l'accès à de nombreuses certifications professionnelles, pour la plupart éligibles au compte personnel de formation (CPF) et à la période de professionnalisation. Les modalités pédagogiques de ces formations ont été négociées par l'Afdas et peuvent se dérouler en tout ou partie à distance : classes virtuelles, blended learning, téléphone

Langues étrangères (certifications Toeic, Bulats, Bright, CeLP Tüv)

Organismes de formation :

Berlitz/Telelangue (01 43 90 39 69)

Transfer (site dédié)

YesnYou (site dédié)

Anglais —Espagnol – Allemand - Italien

Bureautique (certifications TOSA, PCIE, MOS)

Organismes de formation :

M2i Formation (site dédié)

Artoris (site dédié)

Word, Excel, Powerpoint

Internet

Organismes de formation :

M2i Formation (site dédié)

Artoris (site dédié)

UX design

Wordpress

Edge Animate

HTML5/CSS3

PAO (certifications ACA, ACE)

Organismes de formation :

M2i Formation (site dédié)

Artoris (site dédié)

Photoshop

Illustrator

InDesign

Sécurité

Organisme de formation :

Apave Formation.com (0 820 201 213)

SST

Habilitation électrique

SSIAP

CACES

JOURNEES PEDAGOGIQUES « LA FORMATION ET VOUS »

La RFC accompagnée par chacune des IRH organise tout le mois de septembre dans chacune des antennes, des points d'information au bénéfice de l'ensemble des collaborateurs. Basée sur l'interactivité, explications de la réforme de la Formation Professionnelle et de ses impacts au sein de FTV.

Une communication sera envoyée à l'ensemble des collaborateurs afin de nous informer des dates, lieux et horaires de ces permanences.



Avis des élus du CE FTV pôle NE sur le bilan du plan de formation 2015

Les élus notent que le plan de formation 2015 est nettement en retrait par rapport à 2014. Ils constatent une baisse importante de 23.94% du budget de la formation professionnelle réalisé entre 2014 et 2015 dans le pôle Nord-est, aggravé par la nouvelle loi sur la formation professionnelle, limitant le recours à la période de professionnalisation. Néanmoins, la responsable formation et compétences a réussi à optimiser le budget consommé à hauteur de 126% par rapport au prévisionnel alloué pour 2015.

Les élus donne, de ce fait, un avis positif.

Fait à Strasbourg, le 29 avril 2016

Voté à l'unanimité les organisations syndicales s'associent CFDT, CGT, FO