



QUELQUES NOUVELLES DU CE OCTOBRE 2016

Présents pour la CGT : Carole Herbin (Reims), Isabelle Debraye (Amiens), Angélique Sergent (Nancy), Laurence Carpentier (Lille), Claire Portales (Besançon), William Maunier (Nancy), Christophe Steiner (Strasbourg), Cyril Pinato (Strasbourg), Philippe Cornet (Lambersart), Christophe Van Mullem (Lambersart)

Représentant syndical : Thierry Chauffour (Besançon).

PREAMBULE

Ces derniers jours, un malaise de plus en plus perceptible bruisse dans tous les couloirs de France télévisions. Les questions que se posent les salariés sont extrêmement simples : qui est vraiment Delphine Ernotte, quel est son projet réel pour France télévisions et surtout peut-on croire ce qu'elle dit et ce qu'elle écrit ?

Le 20 septembre dernier, deux organisations syndicales, la CGT et FO ont signé un avenant à l'accord collectif du 28 mai 2013. Le document prévoit la mise en œuvre de compétences complémentaires concernant des journalistes mais aussi des PTA pour la nouvelle chaîne tout info. Il faut rappeler que, faute d'accord préalable, la direction avait mis en place ces nouvelles formes de travail de

manière unilatérale dès le lancement de franceinfo. Il faut rappeler aussi le chantage à la fermeture de la chaîne info par la direction qui n'a pas permis un débat serein. Car nous sommes à la CGT très attachés à la réussite de cette nouvelle offre et nous en mesurons pleinement les enjeux. La formulation de cet accord précise que ces compétences complémentaires seront exercées pendant « une phase d'expérimentation » et « dans le cadre de l'offre publique d'information en continu ». Or, lors de son audition par la commission culture, éducation et communication du Sénat le 13 octobre dernier, Delphine Ernotte aurait laissé entendre qu'elle conditionnait le non-remplacement de 350 départs en retraite à la mise en œuvre de polycompétences, notamment à France 3 et à la réforme de la filière

production. Et comme toujours dans ce jeu de la carotte et du bâton, elle avance la possible création de chaînes régionales de plein exercice en citant l'exemple de « Via Stella ». Sans moyens et dans la logique de contrainte budgétaire qui est la notre, créer 12 « Via Stella » supplémentaires est une pure illusion, un leurre et un chantage inadmissible.

Une fois de plus, France 3 n'est donc qu'un os à ronger. Les régions ont déjà perdu un nombre considérable de postes, en particulier sous la gouvernance des pôles. Et on nous en demande toujours plus. Un exemple parmi d'autres, la présentation lors du dernier CCE d'un nouvel outil de gestion des missions et des notes de frais baptisé « Concur T et E » qui permettra aux personnels de déclarer eux même leurs frais et de commander leurs titres de transport. Une tâche que ne feront plus les assistantes dont le nombre a déjà été considérablement réduit et par là-même une polycompétence de plus pour les autres, au détriment de leur cœur de métier. Voilà comment France télévision aura perdu 12% de ces effectifs entre 2012 et 2020.

Dans ces conditions, comment s'étonner de l'exaspération des salariés qui s'exprime par-

fois par la grève comme en Pays de Loire le 30 septembre dernier à l'appel de la CGT et de FO. Malaise profond au sein de l'antenne, flux tendu, fatigue, non-remplacement des arrêts-maladies, absentéisme en hausse, mauvaise organisation, à tout cela la direction n'a pas daigné répondre malgré les nombreuses alertes des élus et délégués syndicaux. Même après la grève suivie à 82%, les acquis sont extrêmement minimes. Or, ce que vivent nos collègues nantais n'est guère différent de ce que connaissent les salariés dans toutes les antennes. On pourrait aussi évoquer les difficultés des locales, menacées dans leur existence et pénalisées encore depuis le déploiement d'Imédia, un outil qui n'est pas adapté à des éditions excentrées.

Enfin, concernant la question des IRP, la direction a concrétisé en début de semaine sa volonté de ne maintenir qu'un seul CE pour France 3 avec fort heureusement le maintien des instances de proximité. Le projet d'accord évoque les « meilleures capacités des élus et des représentants de la direction », la « meilleure optimisation des moyens des élus ». Pas sûr que ces belles paroles concourent à une meilleure représentation des salariés.

POURSUITE DE L'INFORMATION SUR LE PROJET D'EVOLUTION DU RESEAU FRANCE 3 REGIONS

Ce qu'il faut retenir : La limite de l'autonomie relative dixit Olivier Montels est l'expression de chaque région dans la ligne éditoriale, mais sans émissions OVNI.

Dans la ligne éditoriale nous souhaitons voir le retour de l'expression régionale culturelle qui est très importante. Les régions devront faire preuve de créativité mais avec le même

budget. C'est là où il faudra être magicien...ça c'est pas lui qui le dit c'est nous.

Le projet d'un CE « toutes régions » ?

Olivier Godard : « *oui nous croyons à la pertinence d'un CE unique. En matière de programme, de budget etc.*

Mais c'est vrai qu'il faut qu'on soit créatif pour se dire comment sur des questions de stratégie, on le décline localement. On va vous faire des propositions. Activités sociales, programmes, car il faut qu'on ait cette articulation. »

Quid du projet de Delphine Ernotte des « chaînes de pleine exercice » (comme au temps de Texier) ? Comment ce projet pourra être mis en œuvre ? Comme Via Stella ? (qui s'est fait en 10 ans) avec un seul CE ça risque d'être difficile dans ce cas.

Réponse de Yannick Letranchant : Delphine Ernotte n'a pas l'habitude de paroles en l'air. Elle n'a pas parlé de projet, mais d'une réflexion, pour tracer un chemin pour les années qui viennent, ce n'est pas dans le COM actuel et devra être validé par la tutelle. Avec l'évolution des métiers qui irait avec.

BILAN DES TRAVAILLEURS HANDICAPES 2015 ET INFORMATION SUR LE 3EME ACCORD HANDICAP GROUPE FTV (➔ CF.CR)

Un bilan plutôt positif avec la mise en place du nouvel accord handicap, le troisième, signé le 16 novembre 2015 par les organisations syndicales et qui est appliqué de 2016 à fin 2020. Le nombre de travailleurs handicapés en PNE est passé de 62 en 2012 à 55 en 2015 ceci s'est expliqué par un certain nombre de départs dans le cadre du PDV de collaborateurs ayant la reconnaissance RQTH. De plus, un collaborateur absent toute l'année n'est pas comptabilisé dans le nombre de travailleurs en situation de handicap et enfin il y a eu deux départs de France 3 NE et un collaborateur dont le statut n'a pas été renouvelé.

Les élus ont donné un avis positif (➔ cf. avis) compte tenu de tout ce qui a été mis en place pour favoriser le travail des personnes en si-

tuations de handicap mais ont demandé à ce que les préconisations et restrictions médicales soient respectées dans les plannings.

Les élus souhaitent également que davantage de réunions d'information soient proposées à l'ensemble des personnels.

Bilan Diversité egalite des chances 2015 (➔ cf. CR)

Concernant l'alternance, le pôle NE a été le plus dynamique des pôles avec l'accueil de 14 alternants en 2015.

La direction nous a fait la présentation de l'opération « Capital Filles » c'est un dispositif qui met en relation des jeunes lycéennes de terminale venant de quartiers zones priori-

taires ou familles défavorisées avec des « Mairaines » salariées volontaires.

Ces mairaines apportent une aide à l'orientation, à la découverte du monde de l'entreprise et apportent une initiation et mode d'emploi des règles de l'entreprise et du monde du travail.

Une charte « Entreprise et quartiers » en Franche Comté a été créée avec pour objectif

de favoriser l'accès à l'emploi des personnes issues des quartiers défavorisés par des visites de la station par exemple.

Un bilan très satisfaisant dans l'ensemble, même s'il est toujours possible d'intensifier l'engagement du pôle en termes de diversité et égalité des chances.

COMPTE RENDU DE LA COMMISSION FILIERE (→)

Le traitement de ce point a été d'une telle catastrophe que les élus ont décidé de consacrer l'essentiel du prochain CE à la filière. Les différents points du compte rendu seront réétudiés avec les élus. La direction s'est engagée à nous fournir des fonctionnigrammes

avec les postes vacants. La présence de Stéphanie Muller, concernant le Tour de France est actée au CE du 18 novembre. Les élus espèrent qu'ils pourront enfin travailler dans un climat de confiance et de transparence.

Prochain CE : 18 novembre.

Prochain CCE : 14 et 15 décembre.

Vos élus  se tiennent à votre disposition



CR Commission Discrimination, Handicap, Égalité des chances 11 octobre 2016 à Lille.

Pour la Commission étaient présents à Lille:

Laurence Carpentier, Véronique Marchand, Claire Portalès.

Excusés : William Maunier, Amélie Douay, Yvonne Roehrig. Dominique Choisy.

Remplaçants : Angélique Sergent, Catherine Linder-Collinet, Carole Herbin.

Absents : Mustapha Nezzari.

Pour la Direction, en Visio-conférence : Catherine Bayol et Delphine Lenormand.

Bilan de la politique d'emploi des travailleurs handicapés 2015 France 3 Nord-Est

(2° accord Handicap 2011-2015)

(CE du 27 mai 2016)

En préambule quelques précisions :

Reconnaissance du Statut de Travailleur Handicapé. (RQTH)

Cela concerne :

Les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (incapacité permanente partielle reconnue d'au moins 10%).

Les titulaires d'une invalidité.

Les travailleurs victime de maladie non professionnelle mais qui entre dans les critères de la reconnaissance de travailleur handicapé.

Les titulaires d'une carte d'invalidité (taux de capacité au moins égale à 80%).

Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité.

Comment l'obtenir?

Il appartient à chaque salarié concerné de faire les démarches mais il peut se faire aider par l'assistante sociale et/ou le médecin du travail.

L'entreprise n'a rien à voir avec la déclaration de situation de handicap. On peut se faire reconnaître RQHT sans le faire savoir à son employeur.

En France le handicap est géré par chaque département. (AGEFIPH ou Maison Du Handicap).

<http://travail-emploi.gouv.fr/emploi/insertion-dans-l-emploi/recrutement-et-handicap/article/emploi-et-handicap-la-reconnaissance-de-la-qualite-de-travailleur-handicape>

<https://www.agefiph.fr/Personne-handicapee/Dossiers-pratiques/Reconnaissance-du-handicap-les-5-bonnes-raisons>

Dans le Pôle NE la référente Handicap est LUCIE DURAND jusqu'au 31 décembre 2016.

Dans la prochaine configuration post-pôle, il se pourrait que Claire JOUMIER soit la nouvelle personne référente...

**Le premier Accord date de 2007, le second de 2012.
Le nouvel accord (3°) concerne la période 2016-2020**

La règle en vigueur est :

L'entreprise doit embaucher 6% de travailleurs handicapés.

A défaut, elle paie des amendes au prorata à l'AGEFIPH.

Une déclaration annuelle est envoyée à l'Administration chaque année au mois de février.(DOETH). Celle-ci contrôle que l'entreprise respecte les règles, et calcule les effectifs directs auxquels elle ajoute sous une forme proratisée les emplois sous forme de stage et le recours aux entreprises spécialisées Handicap.

L'objectif et l'ambition de FTV PNE est de se situer au delà des obligations en préférant sur-contribuer.

LE BILAN 2015

Plus de 87% des reconnaissances RQTH sont à durée déterminée.

Le nombre de travailleurs handicapés en PNE est passé de 62 en 2012 à 55 en 2015 (4,45% de taux d'emploi).

Ce qui place le PNE en dessous du groupe FTV (4,62%) et en dessous également du réseau France 3 (4,88%).

Ceci s'explique par :

- 1/ Un certain nombre de départs suite au PDV étaient RQHT.
- 2/ Un collaborateur absent toute l'année n'est pas comptabilisé dans ce chiffre.
- 3/ Deux « sorties » en 2015 sont dus à des sorties physiques et une fait suite à un non renouvellement de statut.

7 collaborateurs ont été recrutés en 2015, en revanche il n'y a pas eu de recrutement d'un nouvel alternant.

La direction indique que le recrutement d'alternants reste difficile malgré les efforts de collaboration avec les différentes structures, partenariats, associations etc...

On constate que sur les 55 salariés reconnus travailleurs handicapés, 43 ont plus de 10 ans d'ancienneté, soit 77%.

Les plus de 25 ans d'ancienneté représentent 25%.

La majorité des travailleurs handicapés se situe entre 50 et 59 ans.

Le handicap vient souvent du vieillissement.

Il n'est pas nécessairement lié à l'activité professionnelle. (Sauf si généré suite à un accident du travail).

N'ayant pas dans ce document de données sur la classification par Catégories socio-professionnelles : la Direction nous communiquera ces chiffres et nous indique que contrairement à une idée reçue, il y a plus de travailleurs handicapés dans les métiers administratifs que dans les métiers techniques.

Une personne actuellement en poste est passée à 80% d'invalidité et a de ce fait bénéficié d'un passage au télétravail partiel.

LE RECOURS À LA SOUS-TRAITANCE

L'engagement est pris de poursuivre le recours aux entreprises du secteur adapté pour tout ce qui concerne :

Les contrats d'entretien des Espaces verts.
La livraison des journaux.
Le nettoyage des véhicules.
Les plateaux repas.
La fin de vie des équipements électriques et des K7 vidéo.

En 2015, cela a représenté un montant total de 68.756€.

2 journées d'autorisation d'absence par an peuvent être accordées aux salariés voulant constituer un dossier en reconnaissance RQTH.

6 jours de congés supplémentaires sont accordés sur attestation médicale pour faire face aux besoins de suivi médical.

En 2015, ce sont 54 journées qui ont ainsi été accordées.

Ce chiffre paraît faible au regard des 55 salariés pouvant être concernés.
La Direction l'explique :

Ce sont souvent des ½ journées qui sont demandées pour rendez vous médical.

Certains salariés dont le handicap ne le nécessite pas ne les demandent pas.

Ces journées sont prises à l'occasion du renouvellement du statut de RQTH.

Certains n'ont peut-être pas connaissance de ce dispositif ?

Le reporting de ces journées n'est peut-être pas remonté en totalité à la Direction ?

Dans le cadre du Maintien dans l'emploi, 4 personnes ont été aidées pour :

Adaptation au poste de travail.

Aménagement de véhicule.

Matériel auditif

Remboursement de frais kilométriques.

Pour ces questions, se rapprocher de l'IRH qui transmettra à Lucie Durand, ou contacter celle-ci directement.

Question :

Concernant en particulier les aides auditives, est-il nécessaire d'être RQTH pour pouvoir en bénéficier ou est-ce qu'une recommandation d'un médecin suffit ?

Oui il faut impérativement avoir la qualification de travailleur en situation de handicap pour en bénéficier.

Question :

Le statut RQTH permet-il un départ anticipé à la retraite ?

Il y a des dispositifs dans le Contrat de Génération, qui est en cours de renégociation, et d'autres qui existent déjà dans l'Accord handicap.

Un dispositif d'aménagement du temps de travail.

Des facilités pour accéder au télétravail.

Possibilité de départ en pré-retraite ou retraite anticipée.

En cas de temps partiel contraint il existe la possibilité de cotiser sur un salaire à taux plein pour le régime Vieillesse de la Sécurité Sociale.

Question :

Que signifie en page 6 de l'Accord au chapitre Responsabilisation dans la mise en œuvre de la politique la mention « Chaque direction décline, *si elle le souhaite*, le déploiement de l'accord... ?

La Direction nous informe que cette mention a été ajoutée car s'agissant d'un Accord « Groupe » il était difficile d'imposer cette obligation à des groupes autres que FTV.

Mais précise que pour FTV il s'agit bien d'une Obligation.

Question :

Réduction et justificatifs pour les frais de taxis.

Concernant la réduction des frais de taxis, le nouvel Accord oblige le salarié concerné à fournir chaque année et non tous les 5 ans comme précédemment, une attestation médicale justifiant le recours au taxi.

Catherine Bayol confirme que ce point a en effet été central, au vu de la dérive constatée au Siège en la matière...

L'excès de consommation étant devenu tellement disproportionné cela mettait en péril de simples demandes de matériel techniques type caméra etc...

C'est la raison pour laquelle la direction a souhaité assortir l'obtention de cette mesure à des conditions nettement plus strictes.

Diversité-Égalité des Chances

Bilan des actions 2015
Principaux Objectifs 2016.

Concernant l'Alternance le Pôle NE a été le plus dynamique, comparativement aux autres Pôles.

En 2015, 14 alternants ont été accueillis dans les antennes du pôle NE.

Dans le cadre du Partenariat FTV a l'obligation d'accueillir des journalistes issus de la diversité.

En 2015, 5 élèves issus d'établissements prioritaires ont été accueillis en stage dans les antennes du PNE.

Dans le cadre de conventions Diversité ce sont 6 apprentis journalistes qui ont été reçus dans les rédactions.

Extension du dispositif « CAPITAL FILLES »

En partenariat avec l'Éducation Nationale, ce dispositif met en relation des jeunes lycéennes de Terminale, venant de quartiers zones prioritaires ou de familles défavorisées, avec des « Marraines » salariées volontaires. Celles-ci ont accès à une journée de formation et de coaching, afin d'aider ces jeunes filles :

Par exemple, aide à l'orientation, découverte du monde de l'entreprise, Initiation et mode d'emploi des règles de l'entreprise et du monde du travail.

Notre CR de 2015 posait la question de l'évolution de la présence des journalistes dans les colloques ou lieux de communication et d'échanges avec les écoles etc...

La direction n'a pas de chiffre pour 2015, mais affirme que ce sera communiqué pour 2016.

Delphine Lenormand rappelle les actions effectuées par France 3 Bourgogne :

Accompagnement d'élèves du secondaire à réaliser des reportages.
Jury de sélection des meilleurs films réalisés.

Cette action devrait également être réalisée en Franche-Comté.

Une Charte « Entreprise et Quartiers » est lancée en Alsace.

Embauches d'alternants en CDI ?

Nous demandons à avoir les chiffres pour la rédaction du CR.

Le 14 octobre 2016

Claire PORTALES

Présidente de la Commission Discrimination, Handicap, Égalité des
Chances.



AVIS BILAN HANDICAP 2015

Globalement les élus du pôle Nord-Est donnent un avis positif au bilan 2015 de la politique de l'emploi des travailleurs handicapés pour France 3 Nord-Est.

Cependant, les élus demandent à ce que les préconisations et restrictions médicales soient respectées dans les plannings.

Les élus souhaitent également que davantage de réunions d'information soient proposées à l'ensemble des personnels.

Fait à Strasbourg, le 21 octobre 2016

Voté à l'unanimité des élus.