



## LES ÉCHOS DU CE

NOVEMBRE 2016

**Présents pour la CGT :** Alexandra BOULAY-DUPE (Nantes), Vincent FLOUR (Vanves), Catherine GAUBERTI (Caen), Sophie GOUBIL (Nantes), Jean-Hervé GUILCHER (Brest), Hervé GUILLERMIC (Vanves), Fernando MALVERDE (Vanves), Sylvain TOCCO (Rouen).

**Représentante syndicale :** Fabienne LABIGNE (Nantes).

### ✓ SUR NOS ANTENNES

---

La direction se félicite des **bonnes audiences** obtenues par les émissions et éditions à l'occasion du **départ du Vendée Globe**. L'opération, pilotée par l'antenne des Pays de la Loire, a donné lieu à 12 heures de direct, toutes antennes confondues et 50 vidéos publiées en « pure web », vues par 360 000 personnes. L'audience a été supérieure à 20% en Bretagne et à 27% dans les Pays de la Loire. Selon la direction, l'antenne nationale a rassemblé 1,6 M de téléspectateurs, avec une part d'audience quasiment doublée par rapport au créneau habituel.

Avec le passage au MPEG-4, France 3 a dû remplacer les « splicers », les équipements qui permettent les décrochages automatiques en région. Or, certains de ces équipements provoquent des **pannes aléatoires** (noirs antenne, désynchronisations image/son). Apparemment, ces équipements ont été créés spécifiquement par Thomson pour France 3 ; encore du matériel au rabais pour le réseau, sans doute... En attendant que les ingénieurs trouvent les origines de la panne, des mesures de « contournement » ont été mises en place.

**Le prochain Téléthon donnera lieu à plusieurs opérations dans le Pôle**, avec un plateau important à Noyal-sur-Vilaine près de Rennes, mobilisant le car de la Filière. Le concept cette année, nous dit-on, c'est de former le numéro de téléphone 3637 sur la carte de France. Du coup, dans toutes les antennes, les équipes (un OPV et un OPS, armés d'un Aviwest) sont censées aller filmer un patchwork d'images dans différentes villes de leur région situées de manière à former la partie haute d'un grand 3 sur la carte de France. Subtil...

*Midi en France* va laisser la place à **Noël en France, une émission qui sera diffusée**

**pendant les vacances de fin d'année.** Les tournages se feront en amont. Sont prévus, un tournage à Beauchêne, village « illuminé » de l'Orne, un sujet sur la production d'huîtres en Bretagne ou encore un reportage au Puy-du-Fou (on n'a pas bien vu le rapport avec Noël...). Il y aura d'ailleurs un JT spécial Puy-du-Fou le 11 décembre. Une petite genuflexion devant la future majorité sans doute...

Toujours **pendant les vacances de Noël**, la direction entend maintenir les magazines régionaux de la tranche de 12h55 du week-end, *Les Nouveaux nomades* le samedi, *Littoral*, *Vues sur Loire*, *Paname* et *Histoire de se balader* le dimanche.

L'argument de la direction prête à sourire : « On veut asseoir ces émissions dans la grille. Ça relève de la pérennité de nos programmes ». Bref, tout ce qu'elle ne fait pas depuis de nombreuses années. Les élus se sont étonnés que l'argument ne vaille pas pour les nombreuses autres émissions et éditions supprimées pendant les vacances.

A propos de la pérennité des programmes, on peut s'interroger sur celle de la coprod ***Histoire de se balader***, pour laquelle trois tournages sont en cours en novembre, mais aucun programmé par la suite.

## ✓ LES PERSPECTIVES DE LA RENTREE

---

Une **émission matinale doit voir le jour le 5 janvier prochain sur l'antenne de Centre-Val de Loire.** Elle sera fabriquée à partir du petit plateau qui est en cours de réaménagement. Format prévu 52 minutes. Diffusée 4 jours par semaine, elle sera en direct le lundi et le jeudi, et enregistrée le lundi après-midi et le jeudi après-midi pour les diffusions du lendemain. Sur la question des moyens, la direction renvoie au CE de décembre.

Avec la nouvelle réorganisation des régions de France 3 au 1<sup>er</sup> janvier, **les journaux communs sont dans la ligne de mire des salariés... mais pas de la direction.** Nous l'avons déjà évoqué dans nos compte rendus, France 3 entend bien poursuivre ces mutualisations après la fin des pôles. A l'origine, elles étaient censées permettre de faire des PAE (prises d'antenne exceptionnelles à l'époque, devenues ensuite « événementielles », c'est plus marketing...). Depuis **il n'y a plus de PAE, mais les JT communs sont toujours là.** A deux reprises récemment, le journal Grand Ouest (mutualisation Pays de la Loire/Bretagne) a été soit complètement breton, soit complètement ligérien, ce qui a provoqué la colère des équipes. Interrogée par les élus, la direction parle carrément de sabotage et semble viser l'encadrement éditorial local : « On peut s'interroger si [la fin des JT communs] n'est pas le but recherché par certains ». Ambiance...

La politique des PAE, lancée par Laurent Corteel en Bretagne à la fin des années 2000, a en fait servi de transition vers une baisse durable de l'activité, en remplaçant le pérenne par de l'exceptionnel, lui même supprimé dans un 2<sup>e</sup> temps. A cet égard, le

**bilan des CCR** (cars de captation régionaux) est éloquent. En 2016, les deux CCR qui demeurent sur le pôle (un à Rouen et un à Nantes) ne sont sortis que 36 jours. Si l'on regarde dans le rétroviseur, on comptait encore 119 jours d'activité en 2012 et 108 jours en 2013. Le chiffre est bien à mettre en regard de l'effondrement de l'activité.

Interpellée la direction répond, par la voix de son régulateur d'activité : « Les CCR diminueront, tant qu'on n'évoluera pas sur nos process, sur les évolutions des pratiques professionnelles. Il faut qu'on arrive à sortir d'un certain carcan, dégager de la chaleur (un mot vide pour dire productivité) ». Résumé de ce **chantage à l'activité** : si vous voulez faire de la télé régionale, ce sera forcément low cost.

## ✓ **L'APRES INCENDIE A VANVES**

---

4 mois après l'incendie de la station de Vanves, le nouveau « chef de projet » chargé de la reconstruction de la station, Jean-Luc Hachon, a fait un état des lieux en compagnie du chef de centre d'Ile-de-France, Frédéric Hertz.

**Le rétablissement des process se fait petit à petit.** Au chapitre des dernières fonctions rétablies : la liaison en fibre optique avec la régie finale de France Télévisions, le serveur de fabrication numérique, la fonction « browsing » sur certains postes (mais pas encore pour tout le monde), I.Transfert, la fonction streaming qui permet de mettre en ligne le JT sur les plateformes. La direction annonce un retour à la normale du browsing dans les 15 jours.

**Côté assurances, deux experts judiciaires ont été nommés**, l'un pour la partie technique, l'autre pour la partie bâtiments. Dans l'affaire, il y a rien moins que 18 parties, assignées par l'assureur du véhicule à l'origine de l'incendie.

Selon la direction, la structure du bâtiment n'est pas touchée, le projet de rénovation pourrait donc démarrer assez vite, une fois l'étape des experts passée. Il s'agira ensuite d'un projet classique de renouvellement de régie, régie full HD comme à Orléans.

En ce qui concerne la période transitoire, la direction a une préférence pour l'utilisation du vieux car de Toulouse (moyennant une nouvelle console son et un nouveau réseau d'ordres), plutôt que de mettre en place une régie provisoire qui aurait pour effet de retarder le projet définitif, en multipliant les déménagements. C'est la direction générale qui tranchera in fine.

Les salariés, dont les conditions de travail sont impactées par cette situation transitoire, se plaignent d'un manque d'information sur les progrès du dossier. Les élus ont enjoint à la direction de jouer la transparence en communiquant au fil de l'eau.

✓ **EGALITE FEMMES/HOMMES**

---

La présidente de la commission de l'égalité professionnelle a fait son rapport. → **Voir le rapport.**

On en retiendra la conclusion lapidaire : **les femmes journalistes sont plus précaires, les femmes sont moins embauchées que les hommes, elles sont plus à temps partiel, moins rémunérées. Les hommes fabriquent et dirigent, les femmes gèrent.**

Face à ce constat, quelles mesures correctives la direction compte-t-elle mettre en œuvre ? Raclements de gorge et réponses lacunaires.

**Les élus ont donné un avis négatif** au bilan de l'égalité femmes/hommes pour l'année 2015. → **Voir l'avis.**

✓ **A VENIR**

---

➔ **Prochain CE** : 6 décembre (avis sur le projet de réorganisation de France 3).

➔ **Prochain CCE** : 15 et 16 décembre.

# COMMISSION EGALITÉ PROFESSIONNELLE SUR LE DIAGNOSTIC ET ANALYSE DE LA SITUATION DES FEMMES ET DES HOMMES 2015 DU PNO

## Réunion du 10 Novembre 2016

Présents : Yves DEWULF, Vincent FLOUR, Nathalie GALLET, Frédérique BOBIN, Jean-Noël ESPIE, Anne-Astrid GRANDVEAU, Dominique POUGET, et Sophie GOUBIL (présidente).

Représentants de la direction : Nathalie DENE, directrice des ressources humaines et Guillaume DESSOLIAIRE, chargé d'études RH.

C'est la 1ère année que la loi Rebsamen s'applique, il n'y a plus obligation pour l'entreprise de maintenir cette commission, or, FTV a choisi de la faire perdurer en présentant un document annuel intitulé « Diagnostic et analyse de la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise en 2015 » au lieu du « Rapport de Situations Comparées ».

C'est donc un document qui a été étudié par la nouvelle composition de la commission du CCE en septembre dernier et qui a été décliné dans chaque établissement.

La commission du pôle s'est réunie à Vanves jeudi 10 novembre un peu précipitamment certes mais, entre la réception du « Diagnostic » et le cortège de réunions de la fin d'année, le choix s'est vite imposé. Nous nous sommes quand même retrouvés à 8 autour de la table.

C'est un document allégé, il faut le compléter par les divers bilans des autres commissions, bilan social, bilan de la formation, bilan de l'accord génération pour tenter de comprendre ce qui a progressé ou non dans cette quête de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Les indicateurs seront améliorés lors de la renégociation de l'accord égalité hommes/femmes au 2ème trimestre 2017. La commission du CCE commence à y travailler en janvier.

## Analyse du document 2015

### Evolution des effectifs p. 4 à 11

En 2015, il y a 17 personnes en moins: 13 femmes et 4 hommes ce qui a fait baisser la proportion de femmes à 42,6% au lieu de 43,3%, la moyenne à FTV étant de 44%. L'effet escompté du PDV pour féminiser n'a pas fonctionné, puisqu'il y a eu plus de départs de femmes.

La commission s'est posée la question de la pertinence de compter en individus et non en ETP, sachant qu'il y a des postes vacants ça pourrait expliquer des baisses. La direction répond aussi que les temps partiels fausseraient la donne.

Sur la répartition des effectifs, l'encadrement journaliste féminin a progressé de +3,5%, en fait il y a toujours 13 femmes mais -6 hommes, on peut aussi relativiser la part des femmes encadrantes chez les PTA il y en a 3 de plus et toujours autant d'hommes 24.

Chez les PTA, c'est la famille gestion d'entreprise qui proportionnellement a le plus perdu de personnel féminin -7, mais n'est-ce-pas la tendance où les nouveaux logiciels sont censés faire le

travail des humains?

-15 femmes chez les techniciens maîtrises et techniciens supérieurs, et surtout aucune embauche féminine.

A la commission du CCE, on a pointé l'opacité de la nomenclature des PTA par familles de métiers (p.10) pour repérer les métiers où les femmes sont peu présentes par exemple où sont les informaticiens où sont les chefs de centre? Il faut se référer à l'accord collectif qui répertorie 160 métiers, on peut aussi regretter qu'il n'y ait pas de positionnement hiérarchique.

Embauches p.17 et 18 et Alternance (bilan formation p. 38 39)

Parmi les 20 embauches de CDD, il n'y a eu que 6 femmes tous métiers confondus, c'est moins qu'en 2014 et 2013. La direction répond qu'il y a un problème de candidatures féminines dans les secteurs techniques, par ailleurs on retrouve ce problème dans le recrutement des alternants.

En 2015, sur les 16 nouveaux contrats des alternants, il y a 6 femmes PTA mais une seule à la technique, en vidéo, les 5 autres sont en gestion, communication et RH. Le fameux levier de l'alternance pour féminiser les métiers techniques est resté coincé. L'affichage de FTV de renverser la tendance se fait avec des actions du type Capital Filles et par une info dans les lycées auprès des jeunes populations. Depuis 2010, il y a eu 10 embauches d'alternants à FTV, 40% de femmes mais parmi les 5 techniciens en CDI, aucune femme.

Pyramide des âges p.12

Dans le pôle, l'âge moyen est de 48 ans comme sur tout FTV, 49 pour les hommes et 46 ans pour les femmes. Il va y avoir 2 fois plus d'hommes que de femmes à partir en retraite (47 hommes de plus de 60 ans, pour 20 femmes) dans les années à venir, le rééquilibrage pourra se faire alors, encore faut-il remplacer les retraités, quand on sait que 500 postes seront supprimés d'ici 2020 sur FTV, et qu'un départ à la retraite sur 2 sera remplacé, on peut se poser des questions sur l'impact de cette annonce de la présidence.

La tranche d'âge la plus féminine dans le pôle est celle des 40-44 ans (presque 52%), à FTV ce sont les moins de 39 ans qui ont cet honneur.

En 2015, il y a 12 jeunes de moins de 29 ans, en 2013 ils étaient 20, le renouvellement par la jeunesse ne se fait pas, il faut dire que les CDD requalifiés ne sont pas des nouveaux nés puisqu'ils sont historiques.

Organisation du travail p.14 et 15

Il y a 88 salariés à temps partiels, répartis de moitié exactement entre les PTA et les journalistes.

La tendance à leur diminution depuis 2013 est moins flagrante, et elle concerne plus les journalistes.

La proportion d'hommes à temps partiel est en augmentation apparemment plus pour des raisons personnelles.

On peut remarquer qu'en 2015 seulement 2 séniors de plus de 60 ans (doc. Application de l'Accord génération p.12) ont bénéficié des temps partiels de l'Accord Génération de 2014, il est vrai que les demandes ont été refusées pour nécessité de services, il ne faudrait pas que cet accord se résume à du simple affichage, le vieillissement des salariés étant largement constaté.

A propos des forfaits jours réduits ils ne sont pas comptabilisés dans les temps partiels, nous a dit la direction, nous n'avons donc pas de chiffrage exact des temps partiels.

On constate une augmentation des forfaits jours chez les femmes (bilan social p.74 où le forfait jour

se nomme « organisation annualisée ») de + 17 personnes, mais combien en forfait jour réduit nous ne le savons pas.

#### Rémunérations p.20 à 28

On observe une revalorisation des salaires en faveur des femmes ce qui vise à rééquilibrer les écarts entre les sexes, mais le nombre des mesures a largement baissé -39 mesures pour les PTA et -13 pour les journalistes, nous ne connaissons pas le montant de l'enveloppe des mesures en 2015, nous voyons juste qu'elle a plus bénéficié aux femmes encadrantes.

Quant aux rémunérations, avec les indicateurs du document dont le salaire médian, il est difficile de faire des comparaisons, il suffit d'une seule personne pour faire monter ou descendre une famille entière de métiers, nous perdurons dans la nécessité de visualiser les salariés avec le graphique de nuages de points pour pouvoir repérer les écarts, la direction ne veut pas les fournir, l'opacité dans les augmentations de salaires ne nous convient pas et participe à l'ambiance de méfiance entre collègues d'une même catégorie de métiers.

#### Formation p.30 à 33

On voit que l'effort de formation pour les femmes s'est concentré sur les managers journalistes et PTA, au détriment des techniciens et maitrises.

On peut s'étonner du volume d'heures par stagiaire, les hommes ont 62% des heures de formation et les femmes 38, les femmes techniciennes et maîtrise descendent à 16h de stage alors que la moyenne des hommes tous métiers confondus est à 27h. Le développement des compétences a fortement chuté pour les femmes en 2015, le taux est tombé de 58% à 23%.

La direction explique ces chiffres par un développement technologique accru en 2015 avec la régie d'Orléans et le déploiement d'Imedia dans les antennes.

#### Santé au travail p.34 à 36

On est tout de suite étonné par la forte augmentation des journées d'absence pour maladie simple chez les hommes +2308 jours en 2015, la direction nous explique que des pathologies lourdes sont incluses dans l'indicateur « maladie simple » et que la grippe en Normandie en début d'année a fait une hécatombe. On aurait aimé avoir un focus sur ce point, et comme il n'y a pas de liaison entre les CHSCT des 6 antennes du pôle, on n'identifie pas les catégories d'hommes touchés.

#### Congés paternité et maternité p.36 et 37

Apparemment les hommes ont plus pris leur congé paternité qu'auparavant, le droit est de 12 jours pour une naissance unique et 19 pour une naissance multiple, en 2015, ils ont pris 97% de leurs jours théoriques.

Il y a eu 15 congés maternité en 2015, 2 de plus mais moins de jours pris.

Les femmes ont eu un entretien et un rattrapage salarial à leur retour de maternité, comme préconisé dans l'accord.

Un des axes de la politique Egalité professionnelle en 2015 était la création d'un vivier encadrement technique à FTV, il n'y en a pas eu, il est reporté, on espère qu'il impactera tous les établissements.

Nous n'avons pas trouvé de réelle progression sur la situation des femmes hormis pour certaines catégories, les femmes encadrantes tant sur les effectifs que sur les rémunérations, et ce sont les femmes chez les maitrises qui ont le moins avancé.







## **Avis sur le diagnostic de la situation entre les femmes et les hommes en 2015 à France 3 Nord-Ouest**

Même si l'on peut saluer le choix fait par France Télévisions, malgré les dispositions de la loi Rebsamen, de continuer à présenter chaque année un diagnostic de la situation comparée entre les femmes et les hommes, les élus déplorent une situation qui ne progresse pas en faveur des femmes, voire qui se dégrade.

Les femmes restent plus précaires, moins rémunérées, cantonnées aux activités de gestion quand les hommes fabriquent. Chez les journalistes, ce sont les femmes qui fabriquent quand les hommes commandent. Le recrutement reste très majoritairement masculin.

Contrairement à ce qui pouvait être attendu au regard du profil des salariés en âge de partir à la retraite, le PDV n'a pas permis de rééquilibrer globalement les effectifs sur le pôle Nord-Ouest. La baisse de la population féminine chez les techniciens ne peut qu'interroger dans une catégorie professionnelle déjà majoritairement masculine. Les indicateurs ne permettent pas d'avoir une vision précise des métiers les plus déséquilibrés.

Le document ne permet pas non plus d'avoir une vision éclairante sur la politique salariale. Il y a urgence à revoir les indicateurs.

De même, les élus attendent des chiffres plus précis sur les forfaits jours réduits, de manière à pouvoir avoir une vision globale du recours aux temps partiels, dont l'accès a été restreint ces dernières années, au détriment le plus souvent des populations féminines.

Ce constat de stagnation montre que la politique mise en œuvre ces dernières années ne porte pas ses fruits. Il est urgent de mettre en œuvre des actions plus volontaristes pour faire bouger les lignes, ce qui n'a pas été fait à ce jour.

En conséquence, les élus du CE France 3 Nord-Ouest donnent un avis négatif au diagnostic de la situation des femmes et des hommes dans le pôle Nord-Ouest.

**Adopté à l'unanimité.**

**CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.**

Rennes, le 16 novembre 2016