

QUELQUES NOUVELLES DU CE

décembre 2016

Présents pour la CGT : Carole Herbin (Reims), Angélique Sergent (Nancy), Laurence Carpentier (Lille), Annabelle IGIER (Reims), William Maunier (Nancy), Christophe Steiner (Strasbourg), Cyril Pinato (Strasbourg), Philippe Cornet (Lambersart), Christophe Van Mullem (Lambersart)

Représentant syndical : Véronique Marchand (Lille).

✓ **PREAMBULE**

Mme la Présidente,

En ce 2 décembre 2016 on frôle le 0 degré à Strasbourg, l'atmosphère est « polaire » ! Souhaitons que pour ce dernier CE : Nord Pas de Calais-Picardie, Lorraine-Champagne-Ardenne, Alsace, Bourgogne Franche-Comté l'ambiance ne soit pas glaciale !

En tout cas, avec un quatuor de femmes à sa tête depuis presque 2 ans, (Mmes Montalto, Bayol, Mougel, Guillin), cette instance a passé ces dernières années à tenter d'améliorer la qualité des antennes et la vie des salariés dans une ambiance de dialogue, parfois infructueux mais plus souvent constructif !

Ça c'est pour le dialogue dans le pôle !

Mais pour certains résultats, notamment quand ils dépendent de décisions nationales, le bilan est tout autre !

-On le verra suivant l'ODJ avec par exemple la formation :

Les élus avaient déjà donné un avis négatif pour le bilan semestriel ; le projet de plan formation 2017 n'incite pas plus à l'optimisme ! Depuis 2014 le budget a chuté de 17,5% !

Et encore ...heureusement que dans notre pôle nous avons une 5^e femme de qualité en la personne de la responsable formation qui a su – entre autres – valoriser les reconversions Un Choix courageux !

- **Même constat de dégringolade concernant l'emploi !** à la fin du mois de septembre 2016, le pôle avait perdu en 1 an 40 ETP tous secteurs confondus !

- **Et que dire des décisions éditoriales prises au plus haut niveau ?**

Force est de constater que la grande affaire de la présidente - Franceinfo - ignore officiellement le réseau France 3 ! Car officieusement, Paris se sert sans vergogne, sans dédommagements et parfois sans les bonnes pratiques professionnelles dans la réserve d'info du réseau !

- **Bilan peu glorieux tout comme celui du déplacement du magazine politique** du samedi au dimanche en termes d'audience ! Vu de Paris c'est sûrement la faute de ceux qui fabriquent l'émission politique des régions et qui ne savent pas faire le dimanche ce qu'ils faisaient le samedi ! Mais Qu'ils se consolent !! Car que dire de la valeur ajoutée du grand professionnel national qu'est Nicolas Demorrand avec le nouveau magazine culturel !

Pas « stupéfiant » si j'ose dire... en terme d'audience ! Ca c'est la direction qui le reconnaît et pourtant lui il sait faire ! il est parisien !

- **On ne peut pas non plus être vraiment satisfait du magazine de l'actualité économique heureuse « in situ » !** Sans rentrer dans les détails, il n'y a pas de quoi être fier des pratiques professionnelles mises en œuvre !

Pour terminer ce tour d'horizon non exhaustif des décisions nationales qui désespèrent les régions, **impossible de passer à côté du refus de valoriser les locales en facilitant leur diffusion sur les box !** la problématique est connue depuis des années et 3 présidents de FTV, mais la nouveauté c'est qu'aujourd'hui on sait que des groupes privés s'organisent pour faire émerger un véritable réseau de télé locales privées ... Une force de frappe de proximité qui prendra sans doute bientôt la place de nos locales, comme on le voit dans différentes régions : exemple dans le nord avec Télé grand Lille qui a occupé le vide laissé par la disparition de la locale de Lille et qui maintenant installe une filiale sur le littoral face à notre locale de Boulogne ! **Un gâchis à venir qui concerne 300 salariés du réseau** et la raison pour laquelle La CGT a déposé une saisine nationale sur le sujet ; les discussions auront lieu avec la direction jeudi prochain.

Sur Tous ces constats déprimants arrive la réorganisation du réseau France 3 et d'après la direction la bonne nouvelle de la future autonomie des régions, tant budgétaire qu'éditoriale ; bref la vraie décentralisation qui doit coller à la réforme territoriale tout en préparant la longue marche vers les chaînes régionales de plein exercice !

Dans cette optique - qu'elle défend depuis des années - la CGT ne peut que revendiquer des CE de régions, des instances de proximité calquées sur la nouvelle organisation territoriale du pays parce qu'elles sont les mieux placées pour comprendre les particularités régionales et bien les traiter !

L'expérience nous incite en plus à revendiquer le maintien des activités sociales et culturelles sur le modèle actuel !

✓ INFORMATION/CONSULTATION SUR LE PROJET D'EVOLUTION DU RESEAU REGIONAL DE FRANCE 3

Ce CE fut l'occasion de donner une dernière information avant que les élus donnent un avis sur le projet de réorganisation du réseau régional de France 3. Les élus ont demandé s'il n'était pas urgent d'attendre, pour boucler les choses, la future élection présidentielle suite aux intentions du candidat de la droite à procéder à un nouveau redécoupage des régions.

La direction nous précise qu'il s'agira probablement d'ajustement et non pas de réorganisation et que cette réforme n'a rien à voir avec la politique.

Sur l'autonomie relative ; Monsieur Montels admet que oui nous sommes dans une autonomie relative à partir du moment où les régions décrochent sur le national. Nous sommes dans des cases de décrochages mais nous n'imposons aucun concept. Par exemple les régions pourront développer les PAE le samedi après-midi sans autorisation préalable. Les régions pourront faire des choix mais avec un regard de la direction. Sans faire de la télévision à votre place il faudra pourtant accepter qu'il y ai une évaluation.

Concernant le numérique, la direction souhaite faire du numérique avec les personnels en place au travers de formation pour les journalistes mais aussi des PTA pour arriver à une évolution des métiers et des pratiques professionnelles à travers des compétences complémentaires. Toutefois, nous avons pris connaissance qu'il existait des réunions d'information qui propose des initiations à l'Iphone 6 (pris en mains, tournage ...). La direction nous assure que ce ne sont pas des formations, mais des ateliers de sensibilisation. La direction propose, même d'inviter Frédérique-Marie Lamouret, directrice de la stratégie numérique régionale de France 3, au CE de janvier pour présenter son projet stratégique.

L'avenir des assistantes : la direction admet que l'arrivée du logiciel mission va impacter l'activité des assistantes mais cela n'a rien à voir avec la réorganisation. Cependant, la sous activité engendrée risque de créer des « bore out ».

La DRH de France 3 assure qu'elle se préoccupe de l'avenir des assistantes et mettra tout en œuvre pour aller au bout de l'accompagnement. Des perspectives d'évolution seront offertes à un certain nombre de personnes, notamment au niveau des IMG des antennes avec l'homogénéisation des statuts. Il y aura la possibilité pour les assistantes d'évoluer dans ce cadre, c'est une piste que la direction souhaite creuser.

Les élus du CE du pôle Nord-est ont émis un avis négatif (cf. avis). Même s'ils ont salué la qualité du travail de l'IC-CHSCT(cf. avis), trop de questions restent en suspens où n'ont reçu que des réponses évasives ou incomplètes. De plus, devant le risque de réorganisation des régions les élus ont demandé un moratoire jusqu'à l'élection présidentielle.

✓ **PROJET DE PLAN DE FORMATION 2017(CF.CR)**

Un projet de plan de formation moribond avec un budget amputé de 5% par rapport à 2016 et 17.5 par rapport à 2014.

Des formations pour développement de compétences de nouveau occultées par manque de budget.

En cumulant le plan régional et le plan pris en charge par le central nous arrivons à 1142 stagiaires pour 19 562 heures de formation pour l'ensemble des collaborateurs du pôle Nord-est tout en sachant qu'un collaborateur peut réaliser plus d'un stage dans l'année.

Les formations liées à l'information et aux programmes sont plus qu'insuffisantes concernant les élections législatives (5 journalistes formés par rédaction) et sénatoriales (2 journalistes formés par rédaction).

Les élus s'inquiètent de constater que le budget alloué à la prévention des risques, santé, qualité de vie au travail (49 192€) soit plus important que celui alloué à l'information et aux programmes (31 995€).

Dans les actions liées aux compétences transverses, 3 reconversions ont été programmées (39230€) ce qui fait que le budget pour cette action soit aussi élevé (62 429€).

Les élus du CE du pôle NE ont émis un avis négatif (cf. avis)

Prochain CE : 27 janvier 2017

Prochain CCE : 14 et 15 décembre

Vos élus **cg**t se tiennent à votre disposition

Avis de l'IC-CHSCT sur le projet de réorganisation du réseau France 3

Réunis pour une information/consultation sur le projet de réorganisation du Réseau de France 3, les élus de l'IC-CHSCT ont pris connaissance du projet, et face aux risques psychosociaux, ils ont demandé une expertise au cabinet SECAFI.

Une méthode participative innovante a été élaborée qui a permis de recueillir l'expression des salariés sur les deux thèmes majeurs du projet : le numérique, l'autonomie, ainsi que les 16 métiers ou fonctions directement impactés par le projet.

1. Extraits des verbatim : Les craintes et les préconisations exprimées par les salariés lors des entretiens thématiques (Autonomie et Numérique)

A. Sur le Numérique :

- Risque de confusion, donc de conflit, entre le Délégué Numérique et le Rédacteur en Chef quant aux attributions et priorités du Chef Info Numérique.
- Le projet ne prend pas en compte le désir d'implication et de formations d'autres corps de métiers non cités dans les documents remis par la direction.
- Il faut « établir clairement le projet tout en l'expliquant aux différents corps de métier ». « Il faut associer tous les corps de métier et comprendre la transversalité de ces nouveaux métiers du web ».
- Le projet ne dit pas quelle organisation sera mise en place pour augmenter le nombre de contributeurs. Risque de conflits inter-personnels.
- Manque un véritable état des lieux des pratiques du web dans les antennes.
- Risque d'exclusion des plus âgés.
- Risque d'exclusion des locales.
- Risque d'accentuer la scission entre web et linéaire, entre un « journalisme de fond » et « un journaliste de buzz ».
- Délégué Numérique : « coquille vide » dans les petites régions où il n'y a pas de programmes (ex : Pays de la Loire).
- Crainte pour les petites antennes des grandes régions que le Délégué Numérique privilégie sa région (ex : Hauts de France).
- Crainte du jeu des chaises musicales qui risque d'aboutir à la nomination sur les fonctions du web des cadres qui ignorent les spécificités des métiers du numérique. « Ma crainte c'est de voir arriver un chef du web qui ne sait même pas ce que c'est qu'un Tweet ».
- Pas de directive de fond de la Direction Nationale sur les arbitrages futurs entre Web et Premium.
- Crainte d'une augmentation de la charge de travail dans les rédactions déjà parfois à flux tendus
- Crainte de voir l'activité Web réalisée sur les temps masqués.
- Demande de plus impliquer les monteurs dans les sujets pour le web, en planifiant et organisant cette activité.

- Volonté d'une réflexion sur les bonnes pratiques et la déontologie, sur les risques et les dérives déjà constatées parfois (ex : sur Facebook Live).
- Demande d'un outil de publication simple et performant (remplacement de DRUPAL)
- Demande d'une nouvelle organisation du travail et des plages horaires pour assurer la continuité du service Web
- Il faut un meilleur accompagnement et renforcer la communication sur le projet « Digital d'abord » qui n'est connu de personne.
- Il faut former les managers à la culture Web
- Il faut former les contributeurs à l'orthographe. En e-learning pour éviter le jugement de valeur des collègues. Avec un programme adapté au niveau de chacun.
- Demande d'un objectif qualitatif et pas seulement quantitatif au nombre de contributions par jour.

Conclusions : Sur le numérique, le projet manque de déclinaisons opérationnelles : il ne précise pas l'ensemble des implications sur les conditions de travail, les moyens matériels et la formation.

Si l'ensemble des contraintes n'est pas pris en compte, le développement du numérique risque d'être générateur de RPS.

Les cadres recrutés devront avoir une légitimité technique sur le numérique, et pas seulement managériale.

Pour éviter la perte de sens au travail : il faut un projet éditorial numérique clair, et partagé.

Si une démarche participative n'est pas engagée, le risque est grand de voir naître des crispations de certains salariés qui seront mis de côté ou mal employés dans le cadre de ce projet.

Les plans d'action qui pourront être mis en place par les CHSCT doivent pouvoir être partagés au sein d'une instance commune nationale.

B. Sur l'autonomie

- Sans lien hiérarchique entre le DR, le régulateur et le DRH, le DR risque de se retrouver sans les moyens pour mettre en œuvre sa stratégie éditoriale.
- L'éloignement du régulateur à Paris risque d'augmenter les délais de décisions.
- Le manque d'autonomie en région risque de diluer les prises de décision.
- Le nouveau rôle de l'IRH doit être expliqué, et partagé. Il doit participer au CODIR car cela va être le premier interlocuteur du salarié.
- L'autonomie des antennes, avec la disparition des DRA, n'est pas claire. Crainte de voir disparaître les spécificités ou les identités régionales (ex : les émissions en langues régionales).
- Crainte des petites régions sur les futures allocations budgétaires qui ne permettront pas d'assurer l'autonomie financière.

- Crainte des petites régions qui, pour assumer leur autonomie financière mais par facilité, auront recours à plus de mutualisations au mépris de la production régionale propre.
- Crainte des répercussions sur les IRP.
- Recentralisation = uniformisation des régions, risque de passer par un contenu formaté d'après les choix parisiens. Risque de nivellement par le bas.
- Crainte sur l'autonomie réelle des régions étant donné la recentralisation des pouvoirs régaliens (régulation, moyens généraux). Sentiment d'une « mise sous tutelle ».
- Crainte d'une partialité des arbitrages entre grandes et petites régions, et à l'intérieur d'une grande région, entre les petites et les grosses antennes.
- Crainte d'un recours accru aux productions privées pour « tenir dans les budgets ».
- Crainte d'une prise de risque limitée du DR, d'une frilosité pour les nouveaux programmes au regard des moyens alloués.
- Sentiment de perte d'autonomie du pilote web.
- La stratégie va être dépendante de la personnalité du DR

Conclusions :

Sentiment d'un retour en arrière, avec un mode de gouvernance qui ne garantit pas l'autonomie du local, avec un « double centralisme » : un centralisme éditorial régional (avec la disparition des DRA) et un centralisme national, avec les fonctions support (RH, finances...).

Certaines catégories de salariés voient dans la régionalisation de véritables opportunités de carrière (Chargées de com, responsable formation) quand d'autres y voient une régression (chef de centre, DRH, assistantes).

Les assistantes impactées (assistantes de direction ou d'émission) souhaitent quitter cette profession.

Il faut prendre en compte ces inquiétudes catégorielles.

Les arbitrages sur les allocations de moyens et les ETP doivent prendre en compte les spécificités locales

Il faut que le niveau national soit un lieu de concertation, pour laisser au niveau régional sa capacité à gouverner.

Avoir les garanties d'une réelle autonomie éditoriale, financière, et un régulateur proche des réalités du terrain.

Développer les partenariats locaux, pour renforcer l'autonomie budgétaire régionale.

Il faut clarifier les schémas de gouvernances, et qu'ils soient connus et reconnus par tous les acteurs.

Il faut que les trois fonctions pivots du projet (régulation d'activité, coordination éditoriale et IMG) aient une représentation fine du fonctionnement du réseau. Donc une concertation élargie aux personnes du terrain pour éviter des décisions qui apparaîtraient comme arbitraires.

2. Extrait des verbatim : Les craintes et préconisations exprimées par les salariés lors des entretiens thématiques sur les métiers et les préconisations

- **Directeur à la régulation**

Risque de sa disparition polaire : il n'a plus de moyens propre. Perte de l'expertise locale. Rôle de coordination sans pouvoir hiérarchique.

- **Directeur financier**

Risques de sa disparition polaire : il devient « tuteur » des DF des petites régions : mais a-t-il les qualités attendues d'un formateur ?

Les Responsables financiers de 8 petites régions auront-ils le même poids face au national ?...

Risque d'isolement pour les 4 « grands » DF

- **Coordinateur Editorial**

Risque d'injonctions contradictoires si est constatée une dilution de la fonction éditoriale au sein des directions régionales

Fragilisation des collectifs de travail notamment administrateurs de production et équipes programmes.

- **Gestionnaire d'antenne**

PNO : La croissance de la charge de travail est prévisible. Cela requiert une augmentation des ressources. Il faut prévoir dès maintenant les cursus de formation internes afin de trouver les ressources. Il faut réaliser une véritable « étude de poste » pour repositionner éventuellement le poste dans la grille de l'accord collectif.

Préconisation :

Il faut développer un « vivier » pour les gestionnaires d'antenne.

Les responsables d'antennes locaux doivent participer aux entretiens d'évaluation des gestionnaires d'antenne.

PSO : Inquiétude de la disparition du DRA qui pourrait provoquer une baisse d'activité.

Il va falloir inventer une nouvelle méthode de travail, et être vigilant sur les initiatives locales. Avoir des réunions de programmation régulières.

Crainte exprimée : que pour le futur « Délégué Antennes Programmes » le « local » ne s'arrête à la Région, oubliant les contenus spécifiques des antennes locales dans sa grille.

Préconisation : La concertation devra être au centre des préoccupations des managers régionaux. Les acteurs locaux devront pouvoir exprimer la singularité de leur territoire et traduire celle-ci dans les grilles de programmes locaux au sein d'instances régionales, dans un cadre « sécurisé » par le niveau national.

- **Pilote Web**

Constat du manque de moyens et de la volonté de développer le numérique.

Il faut des moyens techniques et humains supplémentaires, en adéquation avec l'ambition du projet.

Il faut sortir le numérique d'une image d'activité de second-ordre.

Nécessité d'avoir une ligne éditoriale numérique partagée. Risque d'uniformisation des antennes puisqu'il n'y aura qu'une seule entrée régionale sur le site.

Le futur Chef Info Web : Risque de tension avec le Délégué Numérique

Le futur Délégué Numérique : il devra être doté une vraie légitimité. Risque d'isolement et de surcharge de travail.

Préconisations :

Augmenter les effectifs dédiés au numérique au regard des enjeux de développement, de suivi, et de contrôle.

Accompagner par un plan de formation conséquent sur le numérique, surtout à destination des adjoints qui devront remplacer le chef info web.

- **Editeur Web**

Constat : surcharge de travail, surtout quand l'activité est partagée. Pas de soutien en cas de surcharge de travail. Pas de remplacement en cas d'absence. Doivent faire preuve parfois d'une grande disponibilité, le soir ou le WE.

Autre constat : le manque de reconnaissance. Sentiment que pour les rédactions, le web est un « placard ». Dévalorisation de la fonction.

En marge des organisations, l'éditeur web souffre aussi d'un sentiment d'isolement. Pas de prise en compte de ses horaires atypiques de travail.

Préconisations :

Le rapport met l'accent sur ce métier, les salariés sont dans une situation de risque psychosocial élevé et souffrent déjà aujourd'hui d'un mal-être au travail. Certaines sont en épuisement professionnel. Situation d'urgence.

Le futur Délégué Numérique devra inclure dans sa définition de fonction des activités opérationnelles quotidiennes, et venir en support de l'éditeur Web en cas de surcharge.

Le statut de l'éditeur Web doit être clarifié afin de s'assurer du respect des textes en vigueur (ex : indemnisation et récup du WE parfois refusées)

Il ne doit pas être le seul à gérer toute l'animation des réseaux et son remplacement en cas d'absence doit être organisé.

Il faut créer une véritable communauté métier, avec des réunions de l'ensemble des éditeurs.

- **Administrateur de production et d'atelier**

Craintes sur l'avenir des émissions. Absence d'anticipation quand elles s'arrêtent. Stress.

Sentiment de déclassement par rapport aux métiers de l'information.

Nombreux conflits d'équipes qui ne sont pas réglés et « s'enkystent ».

Préconisations :

La direction locale et nationale doit montrer qu'elle est consciente des difficultés, anticiper les changements et prendre en compte les développements individuels.

Développer les groupes de résolution des problèmes.

- **IRH**

Poste indispensable dans la réussite du projet de régionalisation. Il va devenir le premier interlocuteur des salariés.

Préconisations

Veiller au dimensionnement de la charge de travail, notamment pendant la phase de transition.

Assurer un plan de formation et de remise à niveau pour les compétences en matière de paie et de prévoyance.

Clarifier le devenir des entretiens « seniors », source d'inquiétude et de perte d'intérêt au travail s'il ne fait plus partie des prérogatives de l'IRH.

Préciser les relations fonctionnelles entre DR/DRH/RRH et IRH.

- **Assistante**

Craintes de se retrouver à un poste non souhaité.

Craintes de perdre sa polyvalence. D'une perte d'activité ou d'un recentrage vers une activité « purement administrative ».

Un groupe malmené par les réorganisations successives et qui souffre d'un manque de reconnaissance.

Préconisations :

La plupart des personnes interrogées souhaitent quitter la profession. Un indice de mal-être à prendre en compte.

Faire un état des lieux de la fonction de secrétaire.

Mettre en place une GPEC sur les métiers administratifs, pour accompagner les évolutions professionnelles individuelles.

- **Rédacteur en chef**

Risque de surcharge car une partie des fonctions du DRA risque de porter sur lui (relations publiques notamment).

Flou sur sa collaboration avec le Délégué Numérique

Une autonomie limitée, sans visibilité sur son budget propre.

Crainte sur l'avenir des locales, pas de réponse claire de la direction nationale.

Demande de la création d'un poste supplémentaire d'adjoint destiné au Chef Info Web, et de formation des autres adjoints au numériques pour les remplacements.

Préconisations :

Créer le poste de Chef Info Numérique, avec un recrutement y compris par redéploiement mais pas seulement comme un nouvel intitulé attribué à un adjoint déjà en place.

Entreprendre une vaste campagne de formation des rédacteurs en chef et des adjoints déjà en place vers le numérique.

Redonner une vraie lisibilité sur leurs budgets aux rédacteurs en chef.

Définir les champs de responsabilités avec le Délégué au Numérique.

- **Responsable IMG**

Le projet n'est pas clair sur l'articulation entre les 3 niveaux antenne, région et la direction centralisée. Qui fera les arbitrages ?

Craintes des correspondants IMG de perdre le contact privilégié avec le responsable IMG, surtout pour ceux qui cumulent cette fonction avec d'autres (ex : adjoints au chef de centre)

Crainte des responsables IMG de se couper du terrain.

Demande de renforcement de la structure dans les antennes émergentes. Surcharge de travail.

Préconisations :

Conserver un lien fonctionnel structurant entre Responsable IMG et correspondants locaux.

Définir les relations entre Responsable IMG et CODIR des régions.

Réaliser une étude précise de la charge de travail dans les petites antennes et leur accorder des moyens supplémentaires, assistantes par exemple.

- **Responsable Paie**

Constat : le projet reste flou. Questions sur le positionnement de l'IRH. Manque de reconnaissance.

Crainte de perdre le contact avec le salarié.

Préconisations :

Définir précisément les tâches de chacun.

Travailler sur les circuits d'information.

- **Responsable communication**

Constat : le groupe a bénéficié d'une communication hétérogène des documents de la direction, ce qui a provoqué une suspicion envers le projet.

Risque de suractivité continue, week-end et soir compris.

Questions sur le positionnement dans la grille.

Préconisations :

Construire, avec les salariés, la liste des activités et les modalités de sa régulation.

Communiquer d'une manière plus transparente.

- **Responsable et assistante de formation**

Constat : le projet est très bien accueilli, car il permet une réelle évolution des situations professionnelles.

Questions demeurent sur les rapports futurs avec le reste de la fonction RH et avec les futures directions régionales.

Demande une GPEC régionale opérationnelle

Préconisations :

Initier un travail de concertation accompagnant l'ensemble des acteurs de la fonction RH, pour que chacun trouve ses marques.

- **La fonction de Directeur Régional**

Les deux ans de mandat renouvelable une fois paraît source de RPS. Pour le salarié lui même mais également pour l'équipe qu'il aura à diriger.

C'est un nouveau mode de management, par CDD. Pour éviter les erreurs de casting ? Alors il faut l'appliquer à tous les niveaux hiérarchiques, en commençant par les adjoints rédacteurs en chef car de nombreuses rédactions sont en souffrance à cause de ça.

Et deux ans après, s'il ne fait pas l'affaire comme DR, que fait-on du salarié ? Pas de réponse sur « l'après ».

Feuille de route du DR peu claire, car présentation du projet peu claire, en particulier sur l'autonomie réelle ou supposée et son impact sur les relations entre le DR, le national, et les finances.

- **La fonction RH**

Le projet ne détaille pas assez la méthode qui servira à la gestion des sujets RH qui seront re-centralisés et donc s'éloigneront encore plus des réalités du terrain.

Cette recentralisation pose le problème de l'autonomie des RRH. En ont-ils encore ? (Mais en avaient-ils ?)

Manque le dispositif d'accompagnement sur l'adaptation aux nouvelles définitions de postes, et la gestion des transferts.

- **Les répercussions sur les IRP**

Le projet de réorganisation du réseau France 3 risque d'amoinrir l'aide que les CHSCT locaux pourraient apporter.

Les élus s'inquiètent des moyens qui seront donnés aux représentants des salariés afin qu'ils puissent continuer à travailler sur les RPS de l'ensemble des personnels.

Une réforme des IRP au moins disant social serait une grave erreur de gouvernance.

3. Remarques sur le projet et préconisations de l'IC-CHSCT

Le projet présenté est un « projet-cadre ». Mais force est de constater que lors de la réunion de ce jour, les élus n'ont pas reçu les réponses à toutes leurs questions.

Voilà les informations qui manquent :

- La carte stratégique précise, région par région, des objectifs suivis, notamment en terme éditorial et numérique.
- Les matrices détaillées régionales et les organigrammes locaux.
- La répartition budgétaire entre les 12 régions.
- Le calendrier de déploiement

La réorganisation de France 3 comporte un objectif de productivité : faire plus avec moins. Alors que les différents rapports économiques Secafi présentés en 2015 devant les CE des 4 pôles montraient qu'on était déjà « à l'os », c'était le terme employé. Manque donc aussi dans le projet :

- La mesure des impacts de cet objectif sur les conditions de travail.
- La mesure de la charge de travail. Elle est plus ou moins connue, ce qui est un sujet de RPS.

La charge de travail et le positionnement de plusieurs managers des pôles sont modifiés (coordination antenne/programme, RH, régulateurs d'activités, communication). Mais le projet ne rassure pas non plus sur les craintes d'un futur « sous-emploi » qui sont également ressenties, et exprimées.

Secafi préconise des méthodes de travail participatives car tous les métiers seront impactés. Il faut mobiliser et animer la ligne managériale pour la réussite d'un tel projet. Il aurait peut-être fallu commencer par là.

Dans ce contexte très inquiétant, porteur de RPS, les élus formulent les demandes suivantes:

1. Un suivi par l'instance IC-CHSCT dans sa configuration d'aujourd'hui, via la signature d'un accord de méthode qui définirait le mode opératoire de ce Comité de pilotage (COPIL). Ce COPIL serait à durée déterminée et permettrait une réelle remontée des impacts de la restructuration, depuis le terrain vers la direction du réseau puisque c'est là que désormais tout va se jouer.

C'est une priorité face à ce projet non abouti : sans suivi par l'instance IC-CHSCT, les conséquences en terme de risques psychosociaux nous paraissent inévitables. De plus, l'IC-CHSCT est la seule instance nationale composée de l'ensemble des représentants locaux des CHSCT, donc la plus légitime et la plus adaptée pour limiter les risques.

Les élus prennent acte que la direction ne répond pas favorablement à cette demande, préférant renvoyer la décision au CCE. Cette réponse est inacceptable au regard des risques que nous avons soulignés.

2. Les élus demandent également, à l'occasion des CHSCT extraordinaires prévus pour cette I/C, l'inscription des RPS liées à la réorganisation dans le Document Unique de chaque site. Cette inscription au DU rendra nécessaire l'élaboration d'un plan d'action, avec un point à l'ordre du jour de chaque réunion.
3. Sur le numérique, les élus demandent également la mise en place urgente d'une GPEC pour les populations les plus impliquées, dont le déploiement sera suivi par le COPIL de l'IC-CHSCT.

Pour toutes ces raisons et compte-tenu des carences du projet, les élus de l'IC-CHSCT rendent un avis négatif sur le projet de restructuration du réseau régional de France 3.

A Paris, le 15 novembre 2016

Vote (15 votants) : avis adopté à l'unanimité

Avis du CE France Télévisions Pôle Nord Est sur la réorganisation du réseau régional de France 3

Les élus du CE Pôle Nord Est ont pris connaissance du projet de réorganisation du réseau régional France 3, et partagent largement les constats et recommandations du rapport d'expertise réalisé par le cabinet SECAFI.

Le projet d'évolution d'organisation du réseau régional de France 3 est avant tout un projet politique, celui, entre autres, de se calquer au plus vite sur une réforme territoriale voulue par le gouvernement et non pas un véritable projet éditorial comme l'a présenté la direction.

Sur le fond du projet, les élus estiment que les informations de la direction comportent trop de zones d'ombres sur les fonctionnements des futures régions et du réseau régional.

Ils dénoncent le risque d'un large mouvement de recentralisation des décisions.

Ils accusent la direction d'avoir délibérément entretenu la confusion dans les documents fournis aux différentes instances CCE, CE et IC-CHSCT. Quand certains documents affichent une décentralisation, d'autres, comme la note d'intention (remise aux organisations syndicales dans le cadre de la négociation sur les périmètres des Instances) prône la mise en place d'un CE unique pour tout le réseau. Cette note est l'aveu d'une centralisation accrue sans qu'elle soit pour autant assumée par la direction.

Les élus déplorent qu'un bilan concret des pôles n'ait pu être établi, en terme d'activité, d'emploi, de formation, et financier.

Ce projet de réorganisation apparaît comme un « plan d'urgence » avec de nouveaux objectifs d'économie et de gains de productivité, couplés au non remplacement annoncé de plus d'un départ à la retraite sur deux. D'ici 2020, le Contrat d'Objectif et de Moyens prévoit 500 postes supprimés.

Ces deux objectifs laissent apparaître une réforme aux contours très flous :

- les budgets alloués à chacune des régions ne sont pas connus. La répartition sera-t-elle faite en fonction des moyens existants pour chacune des antennes ? Sera-t-elle différente en fonction des projets ? Quelles seront les clés de répartition ? Comment fonctionnera l'allocation de moyen d'une région vers une autre ? Et avec quelle mobilité des personnels ? Aucune réponse satisfaisante n'a été donnée à ces questions.

- Les organigrammes réels (hors encadrement) n'ont pas été présentés - La charge de travail dans certaines fonctions n'a pas été évaluée.

Sur le numérique : aucun véritable projet éditorial. Le discours est là mais pas les moyens. Peu d'informations sur les moyens alloués, sur le public concerné, sur les formations. La répartition au quotidien entre les trois fonctions (délégué au numérique, rédacteur en chef et chef info web) n'est pas claire. Les tâches supplémentaires qui seront demandées aux salariés concernés, apparaissent comme du temps de travail « masqué ».

Sur les fonctions impactées :

Les fonctions de directeurs de la régulation, de directeurs financiers, de responsables de la formation, et de responsables IMG restent sur un périmètre polaire, ce qui est antinomique avec la nouvelle organisation.

La réorganisation des services RH va créer un déséquilibre entraînant une surcharge d'activité pour certains et une sous charge de travail pour d'autres.

Le rattachement des gestionnaires de paye à la direction des études est incohérent et inquiétant pour l'avenir de ces salariées, déjà malmenées par les évolutions des logiciels de paye.

Pas de projet défini ni d'avenir clairement établi pour les différentes assistantes notamment pour celles qui n'ont pas manifesté de souhait d'évolution professionnelle.

Pas de répartition clairement définie des nouvelles tâches des salariés des services

communication.

En conclusion, ce projet qui affiche une meilleure autonomie des régions apparaît surtout comme très centralisateur.

Les élus appellent la direction à la prudence et demandent un moratoire à la mise en place du projet, le temps d'y voir clair sur les intentions des futurs dirigeants politiques après l'élection présidentielle. N'est-il pas urgent d'attendre d'en savoir plus avant de restructurer ainsi le périmètre de nos établissements ?

Pour toutes les raisons énoncées précédemment et compte tenu des carences du projet, les élus du CE du pôle Nord-Est émettent un avis négatif sur le projet de réorganisation du réseau régional de France 3.

Et suite aux terribles conséquences dans le Pôle Nord-Est de la précédente réorganisation sur la création des pôles, et face aux risques psycho-sociaux de ce nouveau projet, les élus soutiennent la démarche des élus de l'IC-CHSCT quant au suivi de la mise en place de la réorganisation.

Enfin, il faut des instances de proximité dotées de vraies prérogatives, avec un nombre d'élus et des moyens à la hauteur des enjeux qui attendent les salariés pour les années à venir.

Avis adopté à l'unanimité

Les organisations syndicales CGT, CFDT, FO, SNJ s'associent.

Compte rendu commission emploi/formation du 24 novembre 2016

Présents : Muriel Bessard, Catherine Schulbaum, Véronique Marchand, Cécile Poure, Didier Walter, William Maunier, Arnaud Wust, Laurence Carpentier.

Pour la direction : Claire Joumier, responsable formation et compétences

Projet de plan de formation 2017

En 2014 : le plan pur FTV de la formation professionnelle était de 234 625 €

Le budget période de professionnalisation était de 107 804 €

Pour un budget total de **342 429€**

En 2015 : le plan pur FTV de la formation professionnelle était de 199 206€

Le budget période de professionnalisation était de 44 965€

Pour un budget total de **244 171€**

En 2016 : le plan pur FTV de la formation professionnelle était de 164 286€

Le budget période de professionnalisation était de 192332€

Pour un budget total de **356 618€**

En 2017 : le plan pur FTV de la formation professionnelle serait de 155 771€

Le budget période de professionnalisation serait de 126 714 €

Pour un budget total de **282 485€**

On ne peut que constater la dégringolade d'année en année du budget France Télévisions alloué à la formation professionnelle.

La construction du plan :

Le taux de réalisation des entretiens annuels pour la construction du plan de formation est passé de 63% au 30 septembre 2015 à 67% au 30 septembre 2016 mais avec un budget FTV amputé de 5% entre 2016 et 2017.

Comme les années précédentes, pour répondre aux impératifs budgétaires restreints, seules les demandes de formation de priorité 1 (indispensable) ont été retenues dans leur globalité ainsi que les formations prises en central puisqu'elles ne coûtent rien au pôle.

Depuis deux ans on constate que le budget période de professionnalisation est presque aussi important si ce n'est plus (exemple en 2016) que le budget alloué par l'entreprise. Même si l'on salue le travail de la responsable formation et compétences, on réalise que le plan ne vit que grâce en partie à la période de professionnalisation. On ne peut que s'inquiéter de l'avenir de la formation professionnelle à France Télévisions.

Les chiffres :

En 2017, nous compterons 855 stagiaires pour 14 270 heures de formation pris intégralement en charge par le pôle pour un montant de 282 485€. A ce budget viendra s'ajouter la formation de 287 stagiaires par le central pour 5 292 heures de formation, notamment pour les formations DOIR (Dynamiser l'Offre d'Information Régionale), les élections législatives, Planif et les formations sur les nouveaux caméscopes.

En 2016, le plan central prévoyait 734 stagiaires pour 9521 heures de formation. La baisse du budget en région n'est même pas compensée par les formations en central.

En cumulant les formations pôle et celles au niveau central, nous obtenons 1142 stagiaires pour 19 562 heures de formation pour l'ensemble des collaborateurs de PNE.

Le plan :

Actions liées à l'information et aux programmes

111 stagiaires sont prévus pour 1561 heures de formation avec un coût de 31 995€.

Pour les élections sénatoriales, le budget étant si moribond qu'il ne permet pas de former plus de deux journalistes par antenne. De plus, cette formation, faisant pourtant partie des axes transversaux de FTV, est prise sur le budget pôle car même en central le budget formation n'est pas suffisamment doté pour la prendre en charge.

Actions liées aux technologies et à l'innovation

158 stagiaires sont prévus pour 3910 heures de formation et un coût de 116 104€.

Les formations suite au renouvellement de régie à Strasbourg et Besançon ont un fort impact sur le budget formation (51 628€). « Le cadrage et mise e images » pour les OPV de Bourgogne et Franche Comté et la formation « Conception et/ou réalisation multcaméras (35 400€) contribuent également à la consommation du budget lié à cet axe.

Actions liés à la gestion d'entreprise

On compte 46 stagiaires pour 854 heures de formation pour un coût de 22 765€

Le libellé « Gestion des ressources humaines » pour un montant de 12 000€ est en fait une enveloppe prévisionnelle en cas de besoin.

Actions liées à la prévention des risques, santé et qualité de vie au travail

On compte 418 stagiaires pour 3801 heures de formation et un coût de 49 192€.

Il est prévu en 2017 de mettre l'accent sur la formation « habilitations électriques » pour 81 stagiaires et un coût de 17 540€.

Les membres de la commission emploi/formation s'inquiètent de constater que le budget alloué à la prévention des risques, santé et qualité de vie au travail soit plus important que celui alloué à l'information et aux programmes de 31 995€. Même si la formation DOIR est prise en central cela aurait dû permettre au pôle de mettre en place des formations « développement de compétences ».

Actions liées aux compétences transverses

On compte 122 stagiaires pour 4 144 heures de formation et un coût de 62 429€

Ce budget est élevé car il tient compte du coût de 3 formations pour reconversion (39 230€)

En Franche comté nous aurons deux personnes en reconversion : une reconversion de Technicien de reportages en OPS et une reconversion de monteur en JRI.

En Lorraine, nous aurons une reconversion d'assistante de locale en journaliste rédacteur.

On note également une formation métier, développement de compétences en Nord-Pas de Calais, c'est un parcours professionnel d'ouvrier spécialisé à gestionnaire de parc.

Questions diverses :

La RFC a voulu rassurer les collaborateurs de Besançon en annonçant l'aménagement d'une future salle de formation.

Concernant l'E-Learning, la RFC nous informe que des négociations sur la formation professionnelle sont en cours qui devraient acter l'obligation de planifier les stagiaires et de faire apparaître leur détachement sur le planning.

Un point a été fait sur le rôle des différents niveaux de formateurs :

En effet, nous avons les animateurs de formation, dont le rôle est de répondre à un besoin ponctuel exemple la formation Klaxon avec des tablettes comme support et qui a pour but d'expliquer ce qu'est un entretien individuel, un entretien professionnel. La formation dure une demi-journée.

Les membres de la commission font remarquer que certains qui ont fait la formation depuis un laps de temps tellement ancien ne sont plus à même d'assurer les formations. Exemple avec les nouvelles caméras.

Les formations FOR : le FOR peut être amené à se déplacer pour former les collaborateurs c'est un cursus de 10 jours mais le candidat à la formation FOR doit présenter un projet de formation.

Nous avons enfin la formation des tuteurs qui seront amenés à encadrer un contrat d'apprentissage ou un alternant. Cette formation est hébergée par l'UFTV mais est financée par l'AFDAS.

Concernant la formation DOIR (Dynamiser l'Offre d'Information Régionales) elle s'adresse en priorité aux journalistes ayant la compétence complémentaire. L'ensemble de ces journalistes sont amenés à faire cette formation avant fin 2018.

La formation prise en charge par le central en 2017 concernera 9 journalistes par rédaction sur les deux années à venir.

Les 9 journalistes choisis par le rédacteur en chef connaîtront lors d'un entretien les raisons de son choix.

Avis de la commission

Les membres de la commission emploi/formation avaient donné un avis négatif sur les orientations du plan de formation 2017 tel qu'il avait été présenté même s'ils avaient souligné que le projet était ambitieux. La présentation du projet de plan de formation 2017 présenté aujourd'hui ne fait que confirmer les craintes préalablement émises. Un budget de nouveau en baisse de 5% cette fois-ci, ce qui fait une baisse globale de 17.5% depuis 2014, des formations non prises en compte malgré l'enjeu des futures élections en 2017 (seulement 2 journalistes formés aux élections sénatoriales par rédaction et 5 journalistes formés par rédaction aux élections législatives). Le budget de formation ne permet plus le développement de compétences et ça ne concerne pas que les journalistes. Il fut un

temps où les documentalistes, les monteurs... pouvaient avoir eux aussi des formations thématiques pas seulement techniques.

Les membres de la commission notent également l'absence de formation « Culture du numérique pour tous », un des axes les plus importants à France Télévisions. Et pourtant dans les orientations stratégiques de FTV on peut lire : « A l'heure où les outils numériques sont omniprésents dans la société et en entreprise, il est indispensable de les intégrer dans nos pratiques professionnelles. Un des principaux enjeux pour France Télévisions est de tenir la promesse de la transformation numérique pour tous. L'entreprise déploiera un vaste plan de sensibilisation, de formation et d'adaptation au numérique. Pour ce faire des formations à la culture du numérique seront proposées à l'ensemble des collaborateurs ».

Les membres de la commission ne peuvent que déplorer que France Télévisions malgré ses grands discours sur l'avenir de la société soit incapable de mettre les moyens nécessaires à la réalisation de ses ambitions.

Les membres de la commission préconisent donc un avis négatif.

Fait à Lille, le 24 novembre 2016

Laurence Carpentier
Présidente de la commission



Avis des élus pôle Nord-est sur le projet de plan de formation 2017

Les élus du CE pôle Nord-est avaient donné un avis négatif sur les orientations du plan de formation 2017 tel qu'il avait été présenté même s'ils avaient souligné que le projet était ambitieux. La présentation du projet de plan de formation 2017 présenté aujourd'hui ne fait que confirmer les craintes préalablement émises. Un budget de nouveau en baisse de 5% cette fois-ci, ce qui fait une baisse globale de 17.5% depuis 2014, des formations non prises en compte malgré l'enjeu des futures élections en 2017 (seulement 2 journalistes formés aux élections sénatoriales par rédaction et 5 journalistes formés par rédaction aux élections législatives). Le budget de formation ne permet plus le développement de compétences et ça ne concerne pas que les journalistes. Il fut un temps où les documentalistes, les monteurs... pouvaient avoir eux aussi des formations thématiques pas seulement techniques.

Les élus notent également l'absence de formation « Culture du numérique pour tous », un des axes les plus importants à France Télévisions. Et pourtant dans les orientations stratégiques de FTV on peut lire : « A l'heure où les outils numériques sont omniprésents dans la société et en entreprise, il est indispensable de les intégrer dans nos pratiques professionnelles. Un des principaux enjeux pour France Télévisions est de tenir la promesse de la transformation numérique pour tous. L'entreprise déploiera un vaste plan de sensibilisation, de formation et d'adaptation au numérique. Pour ce faire des formations à la culture du numérique seront proposées à l'ensemble des collaborateurs ».

Les élus du CE Pôle Nord-est ne peuvent que déplorer que France Télévisions, malgré ses grands discours sur l'avenir de la société, soit incapable de mettre les moyens nécessaires à la réalisation de ses ambitions.

Les élus du pôle Nord-est rendent donc un avis négatif.

Voté à l'unanimité des élus.