



## LES ÉCHOS DU CE

### NOVEMBRE 2017

**Présents pour la CGT :** Gaëlle ARZUR (Brest), Karine CEVAER (Rennes), Vincent FLOUR (Vanves), Catherine GAUBERTI (Caen), Sophie GOUBIL (Nantes), Jean-Hervé GUILCHER (Brest), Hervé GUILLERMIC (Vanves), Nathanaël LEMAIRE (Orléans), Fernando MALVERDE (Vanves), Sylvain TOCCO (Rouen).

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

#### ✓ TENSION EXTREME SUR LE CE

---

La réunion de ce mois de novembre a été particulièrement éprouvante. **Le Président alterne entre désinvolture, ironie, sarcasme, dédain et coups de gueules.** Certains élus se font systématiquement rabrouer et ne peuvent finir une phrase. Leur pensée est dénaturée et retournée contre eux. Quand une élue énumère les difficultés dans une antenne, le Président ponctue cette intervention d'un « très bien, très bien » assez désarçonnant.

**L'ambiance n'est clairement pas au dialogue, ni à la bienveillance,** malgré les discours, et certains membres de la direction jettent de l'huile sur le feu.

Il a fallu 3 suspensions de séance pour tenter de faire redescendre la tension. Nous ne sommes clairement pas disposés à vivre d'autres réunions de CE dans ces conditions.

#### ✓ L'EMPLOI AU 30 SEPTEMBRE

---

**Au 30 septembre, on comptait 784,7 ETP** moyens annuels dans l'ex-pôle Nord-Ouest, avec un taux de précarité de 11,2% chez les PTA et 8,7% chez les journalistes.

L'effectif est en hausse d'1,2 ETP en Bretagne, de 1,5 ETP en Haute-Normandie ou de 3,1 ETP en Pays de la Loire. Il est en revanche en baisse de 1,4 ETP en Basse-Normandie, de 3,1 ETP en Ile de France et jusqu'à 4,2 ETP en Centre-Val de Loire, du fait que 9 postes sont en attente de comblement.

Pour le détail, voir le ➔ **compte-rendu de la commission emploi-formation**.

Le point sur l'emploi a donné lieu à des échanges très tendus autour de la charge de travail, les absences non remplacées, la souffrance des salariés.

**La direction ne supporte pas qu'on parle de risques psychosociaux.** Quand le patron du réseau, Olivier Montels, monte dans les tours en assénant que les élus ont des propos catastrophistes, le DRH du réseau, Olivier Godard, lui, ose affirmer : « non, on ne met pas la pression sur les gens ».

Reconnaissant cependant que sur les « gains d'ETP », on a atteint les limites, le DRH du réseau veut croire que la prochaine étape des économies sera : « comment on peut travailler autrement si on veut être dans l'épure ».

Une perspective mal reçue, quand on voit l'état du corps social dans le Nord-Ouest. Alors que **les jours d'arrêt par salarié ont doublé dans certaines régions**, que les gens craquent, il n'est pas question de leur demander de travailler plus ou d'empiler les tâches, au détriment de ce qui donne du sens à leur travail : leur cœur de métier.

Sur l'aspect comblement de poste, le service des scriptes de Caen ne dispose plus que de 3 permanent-e-s. Dans le même temps, à la fin juin, on y cumulait 180 jours de non-permanent-e-s. Interrogé sur le comblement du poste, Olivier Godard répond qu'il ne suffit pas de regarder le nombre de jours annuels mais qu'il faut considérer la régularité de l'activité sur 10 mois.

En Centre-Val de Loire, la directrice dit avoir de la difficulté à combler les 9 postes vacants, car la région sert de « marchepied pour aller à Paris » et subit donc un fort turnover.

**La commission a souhaité calculer le taux d'encadrement dans les rédactions**, en établissant un ratio encadrants / journalistes de reportage. Le ratio s'établit ainsi de 5,3 (comprendre un encadrant pour 5 journalistes) en Basse-Normandie à 3,5 en Bretagne, ce qui fait dire aux élus que c'est très supérieur à l'encadrement des enfants dans les colonies de vacances.

La direction réfute le calcul, estimant que l'encadrement ne se contente pas d'encadrer les équipes de reportage et qu'il faut donc élargir la base de calcul. Bref, un prochain chantier pour la commission emploi formation, qui souhaite qu'on élabore un indicateur du taux d'encadrement.

Est-il cependant nécessaire d'ergoter sur un indicateur ? Il est évident que le ratio encadrants/journalistes est déséquilibré, les rédactions vont mal. Ce n'est pas en changeant de thermomètre qu'on soigne les patients.

## ✓ **COMPETENCES COMPLEMENTAIRES A FRANCE 3**

---

L'accord du 26 juillet sur les compétences complémentaires à France 3 prend en compte un certain nombre de compétences exercées de longue date par les techniciens du réseau, mais pas reconnues ni cadrées jusqu'ici. Cela va de la mise en image ou de l'infographie pour les techniciens vidéo au mixage pour certains chefs monteurs.

**Suite à la signature de l'accord, les primes vont être versées de manière rétroactive aux personnels concernés, en janvier** selon Olivier Godard, mais le recensement promet un joli chantier... La direction dit travailler sur la base des plannings depuis 2013, mais ces derniers n'indiquent pas nécessairement les tâches effectuées, notamment pas la mise en images pour les vidéos. Sans compter qu'à certains endroits, les feuilles de présence sont détruites chaque année... Interpellé à ce sujet, le DRH du réseau répond que la direction visionnera rien moins que tous les génériques des émissions hors JT. On lui souhaite bon courage...

Nous incitons les salariés à se manifester s'ils pensent être oubliés.

Reste qu'il y a, comme toujours, des **problèmes d'interprétation**, la direction cherchant à tout prix à réduire le coût de sa signature... Ainsi, sur la compétence infographie, la direction refuse absolument d'assimiler l'utilisation de la palette graphique à de l'infographie. Selon elle, la prime d'infographie serait réservée à la création avec un grand C. Mais... qui donc la pratique dans le réseau ? Et ce, alors même que l'accord définit ainsi la compétence : « concevoir, préparer et fabriquer (...) dans le respect de la charte graphique », ce qui ne laisse quasiment pas de place à la créativité.

**Concernant le paiement des primes, la direction dit privilégier le paiement à l'acte**, ce qui va obliger à un suivi administratif mensuel. Le forfait serait fonction de la récurrence de la pratique de la compétence complémentaire. Olivier Godard avance le chiffre de 10 à 12 vacations par mois.

A la question : « Quand passe-t-on d'une activité connexe à son emploi de référence au stade de l'emploi relevant d'un autre niveau de la nomenclature (exemple mise en image versus réalisation) ? », on comprend qu'on est en plein flou artistique. Olivier Godard tente une boutade : « à partir de 51% », avant de reconnaître que « la question mérite d'être posée » et qu'« on verra plus tard ».

En réalité les 12 vacations mensuelles correspondent bien à 51% de l'activité, puisqu'on travaille en moyenne 20 jours par mois... Si l'on prend l'exemple des vidéos, le forfait à 210 euros équivaut à 7,5 vacations par mois, ce qui devrait donner une indication sur le point d'équilibre recherché par la direction (10 primes à l'acte coûteraient en théorie 275 € mais elles sont plafonnées à 240 € par mois).

**Là où les choses se corsent sérieusement, c'est sur la notion de volontariat.** La direction est bien consciente de ce qu'elle a signé, mais dans certaines situations, elle

se retrouve ainsi coincée. Et là, le ton change. Questionné à propos de la situation de France 3 Iroise, locale atypique disposant d'un mixeur, dans laquelle les monteurs refusent de mixer, le DRH du réseau répond que dans toutes les autres locales les monteurs mixent et se fait plus menaçant : « Si on refuse en permanence, ça risque de mal se terminer ».

Nous rappelons ici que l'accord de juillet 2017 est un accord à durée déterminée d'un an et que la direction a tout intérêt à l'appliquer loyalement, si elle souhaite le voir perdurer.

La direction souhaite réunir la commission de suivi à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2018.

## ✓ **MEDECINE DU TRAVAIL**

---

Actuellement en région, les salariés de France 3 sont gérés par des services de médecine du travail inter-entreprises. Il y en a 15 différents pour l'ex-pôle Nord-Ouest. A l'exception de Vanves, dont les salariés sont rattachés au service médical interne du siège de France Télévisions.

Ce service « autonome » d'entreprise va faire l'objet d'une demande d'agrément auprès de la Direccte, l'occasion de redéfinir son fonctionnement et de dégager du temps aux 3 médecins du siège pour **coordonner et animer le réseau des médecins du travail régionaux**.

Désormais la loi n'impose plus qu'une visite médicale tous les 5 ans pour les salariés sans risque identifié et 4 ans pour les autres, avec entretien infirmier entre les deux. Même si, au siège, le rythme restera à 3 ans et 2 ans, les médecins du service autonome de France Télévisions auront plus de temps pour conseiller et épauler les médecins des services régionaux inter-entreprises, qui eux, sont totalement débordés car ils traitent chacun jusqu'à 7000 salariés et plusieurs centaines d'entreprises.

La coordination par les médecins du siège permettrait d'informer les médecins régionaux des risques, problématiques et études spécifiques à France Télévisions ; elle les inciterait aussi à rédiger chaque année des bilans d'activité mieux étayés. Une matière permettant aux représentants du personnel de disposer d'informations objectivées sur l'état de santé du corps social. Et d'inciter la direction à mettre en place des plans d'action.

Il n'en demeure pas moins qu'entre le service autonome de France Télévisions et les services inter-entreprises, **c'est une médecine professionnelle à deux vitesses qui est en train de se mettre en place pour les salariés de l'entreprise**. Merci la loi El Khomri...

Pour en revenir au bilan 2016, chez les rares médecins qui fournissent un bilan argumenté, **on observe une augmentation de la souffrance au travail, des**

**situations de stress aigu, des TMS (troubles musculo-squelettiques) et des maladies à caractère professionnel, qui sont à mettre en lien avec la situation très tendue de l'entreprise**, les baisses de moyens, le non-remplacement des absents, le sentiment de qualité empêchée et la perte de sens dans le travail. Autant d'éléments qui ont conduit les médecins du siège à faire une alerte.

## ✓ **PLAN DE FORMATION 2018**

---

Les élus du CE ont **de moins en moins de visibilité sur la politique de formation de l'ex-pôle Nord-Ouest, car une grande part des formations est décidée et financée en central**. Nous n'avons donc la vision que sur la partie polaire du budget, en baisse, mais compensée par une augmentation du recours aux fonds mutualisés de l'AFDAS.

En 2018, l'ex-pôle Nord-Ouest disposera de 172 625 € pour financer les formations + les fonds mutualisés destinés aux périodes de professionnalisation, estimés à 52 775 €.

Sur le fond, **les élus déplorent que l'essentiel des 12 formations de contenu numérique soient destinées aux journalistes**, à l'exception de 2 formations pour les documentalistes. Alors que l'accord sur les compétences complémentaires à France 3 prévoit une compétence « conception de contenus multimédia » ouverte aux documentalistes, scriptes, chefs monteurs et assistants d'émissions, le plan de formation ne recense aucune formation dans ce sens.

De même **le programme « assistante 2.0 » censé aider les administratives à passer le virage numérique lié à la dématérialisation reste en assez peu explicite** ; il est officiellement en cours d'élaboration. Le plan de formation ne dit d'ailleurs rien sur l'accompagnement des salariés à l'utilisation de nouveaux outils comme Concur, avec lequel chacun d'entre nous devra gérer soi-même ses notes de frais.

Pour le détail, voir le ➡ **rapport de la commission emploi formation**.

Les élus ont interpellé la direction sur ces différents points dans leur ➡ **avis**.

## ✓ **BILAN DU HANDICAP 2016**

---

Sur le handicap, la direction présente un **bilan statistique plutôt prometteur**. Le pôle Nord-Ouest a enfin dépassé l'obligation légale de 6% de travailleurs handicapés, avec 6,41%. Si l'effort est indéniable, on regrettera cependant que cela ne représente qu'une seule embauche en CDI, le reste étant soit des CDD de moins de 6 mois, soit des reconnaissances de handicap pour des salariés déjà dans l'entreprise, soit du recours à la sous-traitance.

L'accord de 2015 sur le handicap qui couvre la période 2016-2020 prévoit un certain nombre de dispositifs qui doivent absolument être activés pour permettre une meilleure prise en compte des situations de salariés handicapés, car le traitement de certains cas particulier laisse à désirer. Les élus demandent notamment que les comités emploi des travailleurs handicapés, qui associent le CHSCT, soient réunis lorsqu'ils le demandent afin de trouver des solutions aux situations complexes

Les élus ont voté ➔ **un avis positif** au bilan de la politique handicap 2016.

## ✓ EN BREF SUR LES ANTENNES

---

Les lignes éditoriales se cherchent parfois et les contrastes sont parfois frappants d'une région à l'autre. Ainsi en décembre, pendant qu'en **Pays de la Loire** on fait des opérations spéciales sur Notre-Dame-des-Landes ou sur la célèbre affaire Courtois (prise d'otage au Palais de Justice de Nantes il y a 25 ans), en **Centre-Val de Loire**, on fait un événement du baptême d'un bébé panda par Mme Macron au zoo de Beauval ou de l'élection des Miss qui a lieu cette année à Châteauroux. Un élu a demandé si l'antenne d'Orléans était sponsorisée par Paris Match...

En **Normandie**, on met l'accent sur l'inauguration d'un musée des Terre-Neuvas à Fécamp ou sur les Assises de la Normandie à Cherbourg, qui réunissent tout le gratin politique de la région. Autant dire que la télévision régionale sera sous les regards des décideurs, avec des JT grande région, l'émission *Dimanche en politique*, des duplex et des moyens tels que le CCR ou la régie fly. Malgré l'enjeu, la direction n'a pas jugé bon de prévoir un réalisateur. La compétence complémentaire des vidéos a bon dos...

En **Bretagne**, mutualisée avec les **Pays de la Loire**, l'antenne se met en grand tralala pour le Salon nautique, qui sert de prétexte pour supprimer pendant une semaine l'édition locale d'Iroise ; il n'y a pas de petites économies et surtout la direction de France 3 Bretagne ne rate pas une occasion de rappeler ainsi aux équipes finistériennes qu'elles fabriquent un produit de seconde zone en sursis. On notera encore un lundi soir spécial rock à l'occasion des Transmusicales ou une spéciale (diffusée aussi sur les **Pays de la Loire**), le 22 décembre, à l'occasion des 25 ans de *Littoral*. Pendant les fêtes, la locale est supprimée, remplacée par une édition spéciale « Bretagne en hiver ».

En **Ile de France**, actualité oblige, on rediffuse le documentaire « les Voix de Srebrenica ». Pendant les fêtes, des inédits de *Parigo*, notamment autour des nouveaux Velib, mais aussi les illuminations d'Enghien ou une série sur le voyage d'enfants du Val d'Oise en Finlande.

Les techniciens vanvéens dénoncent les conditions de travail difficiles et les relations très tendues avec le producteur de *9h50 le matin*. Fabrice Goll, le directeur, répond qu'il a été demandé au producteur de faire en sorte que les tournages « se déroulent dans

de bonnes conditions ».

Partout, les élus signalent que **les moyens sont tellement réduits, qu'on travaille à flux tendu**. On ne dispose plus d'aucun marbre, ce qui met les antennes en péril. Certains JT n'ont pu être remplis que grâce à la récupération de sujets de France 2 ou du national.

Pour permettre la mise en place des **nouveaux décors des JT** qui seront à l'antenne le 5 février prochain, les décors actuels vont être déplacés, soit sur le second plateau là où il existe, soit dans un autre espace comme à Vanves qui a choisi le hub actu du 1<sup>er</sup> étage.

Le transfert a déjà été effectué à Orléans. Il aura lieu le 5 décembre à Rouen, à Nantes et Caen le 18 décembre, à Rennes et à Vanves le 13 janvier.

Enfin, **à Vanves, la bascule sur I.Média 2** aura lieu dans la nuit du 16 au 17 janvier, après des journaux à blanc la semaine du 9 janvier. Les formations doivent s'achever le 22 décembre.

## ✓ **A RENNES, ON REINVENTE L'ORTF... IMMOBILIER**

---

La délégation Ouest de l'Institut national de l'audiovisuel (INA) va venir, dès février, faire de la colocation avec France 3 Bretagne. Le bail de l'institut arrive à son terme et ne pouvait être renouvelé. A terme, les 7 salariés pourraient rejoindre le 4<sup>e</sup> étage de la station de Rennes, jadis des logements de fonction aujourd'hui inutilisés. Mais pour cela il va falloir faire de gros travaux.

**Dans un 1<sup>er</sup> temps, l'INA va s'installer au rez-de-chaussée**, ce qui va entraîner un petit jeu de chaises musicales : les services RH rejoindront la direction au 3<sup>e</sup> étage, de nouveaux bureaux seront aménagés au rez-de-chaussée, ainsi qu'un « forum » pour des projections et happenings.

En parallèle, des devis doivent être réalisés pour **rénover entièrement les 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> étages**, largement amiantés. On estime le chantier à 6 M€, ce qui va nécessiter un feu vert de la direction de l'immobilier et une étude comparative : faut-il investir et se projeter durablement dans ce bâtiment vieux de 70 ans ou opter pour une solution alternative en déménageant France 3 et l'INA sur un autre site qui n'aura sans doute pas les multiples avantages de l'emplacement actuel ? La direction assure qu'elle préfèrerait rester dans le bâtiment actuel.

De ces cogitations dépendra ensuite l'éventuel déménagement d'un nouveau colocataire, France Bleu Armorique, qui est en discussions avec France 3 Bretagne.

✓ **A VENIR**

---

➔ **Prochain CE** : 19 décembre à Paris.

➔ **Prochain CCE** : 13 et 14 décembre.

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



## **Bilan emploi Bretagne, Centre Val de Loire, Normandie, Paris Île de France et Pays de la Loire au 30 septembre 2017**

Sur la forme tout d'abord, la réorganisation du réseau France 3 a de nouveau modifié la nomenclature des emplois dans leur périmètre au regard du document du bilan de l'emploi au 30 septembre qui nous a été fourni. Un élément qui rend difficile le suivi de l'évolution en ETP en fonction de la ventilation des postes RH et finances et de leurs rattachements aux régions ou de leurs affectations au réseau France 3 région (5 ETP). La commission a souhaité se baser sur l'indicateur « ETP moyen annuel » qui nous paraît le plus approprié pour rendre compte du réel (page 3).

Avec 784,7 ETP moyens annuels au 30 septembre pour le total des régions de l'ex PNO, on note une relative stabilité du niveau d'emploi. C'est dans le détail des régions que l'on trouve des variations, essentiellement liées à l'éclatement du pôle de gouvernance (28 ETP) en fonction des nouveaux postes liés à la réforme dans chaque antenne.

Le recours aux non-permanents sur les régions de l'ex-pôle Nord-Ouest est en moyenne de 11,2 % (12,9 PTA, 8,7 Journalistes), des effectifs stables là aussi.

### Pour la BRETAGNE :

Avec 199,5 ETP, la région enregistre un solde de + 1,2 ETP essentiellement liés à 4 arrivées à la filière de production pour un départ (effectif filière 39 ETP).

Du côté des PTA l'emploi est stable et pour les journalistes, le comblement de 2 postes maintient le niveau d'emploi.

### Pour le CENTRE Val de Loire :

L'effectif est en baisse de - 4,2 ETP (-3,2 chez les PTA, - 2 journalistes +1 finance/RH).

La gestion d'entreprise augmente en ETP, les PTA aussi, les effectifs journalistes sont stables, mais les 9 postes en cours de comblement se traduisent par une perte au 30 septembre.

C'est la région qui affiche le plus grand nombre de postes vacants, avec 9 postes à combler.

Le recours au CDD augmente chez les PTA de 7,4 à 11 (remplacement formation régie et Imédia) et reste stable chez les journalistes au 30 septembre.

#### Pour la Basse-Normandie :

Le solde est de -1,4 ETP avec 1 départ en retraite, 1 recrutement de journaliste à Cherbourg et 3 mobilités chez les PTA.

A la communication, on a 1 ETP en plus , 1 ETP technicien vidéo en plus, et +1,3 ETP non-permanents (doc et scripte).

-1 ETP au programme

#### Pour la Haute-Normandie :

On a un solde positif en ETP de + 1,5 qui se décompose en + 0,3 journaliste et + 1,2 PTA.

Dans les mouvements, on a un départ de journaliste en mobilité de la locale du Havre, remplacé depuis.

Chez les PTA, 4 recrutements par des mobilités et un départ en retraite.

Le recours à l'emploi non-permanent est en baisse suite à la permanentisation de 2 présentatrices météo auparavant en CDD.

#### Pour les Pays de la Loire :

Le nombre d'ETP augmente (+3,1) essentiellement en lien avec la réorganisation du réseau France 3 qui a nécessité des créations de postes d'encadrement (3). Il y a aussi 2 redéploiements en lien avec la nécessité d'avoir des assistantes d'antenne pour Centre Val de Loire et Pays de la Loire.

Le recours à l'ETP non-permanent est stable. En baisse pour le remplacement des PTA et en hausse pour les journalistes avec une longue maladie, un poste vacant à Laval et une formation de longue durée.

#### Pour Paris-Île de France :

L'effectif passe de 163,1 ETP à 160 soit un solde de -3,1 (-5,9 PTA et +2,9 journalistes).

Les départs en « gestion d'entreprise » sont liés au redéploiement d'un poste au siège, de 2 mobilités et d'une sortie de l'effectif.

Un départ en retraite et une démission affecte l'ETP à la baisse.

Coté journaliste, IDF passe à 62,6 ETP, une augmentation de + 3 en lien avec le comblement des départs à la chaîne info.

Le paradoxe, dans la situation que connaît Vanves actuellement, c'est que malgré les difficultés, l'emploi est en baisse, notamment chez les CDD.

Un phénomène que la direction explique par une stabilisation du processus post-incendie, le départ de météo à la carte et ...le recrutement de Journaliste au forfait-jour qui demanderait moins de recours à l'ETP non-permanent.



## **Rapport de la commission emploi-formation du CE PNO sur le projet de plan de formation 2018**

Sans surprise, la part d'autonomie budgétaire du pôle Nord-Ouest dans le domaine de la formation est encore et toujours en baisse.

Le budget prévisionnel 2018 alloué au Plan de Formation Entreprise de France 3 Nord-Ouest est de 172.627 euros, soit une diminution d'environ 10.000 euros. D'après la direction, cette baisse se justifie par un rééquilibrage du ratio budget/personnel effectué par FTV. Cet argument induit que les années précédentes le PNO aurait été surdoté.

A cette explication s'ajouterait une baisse des effectifs sur le PNO avec son corollaire mécanique de la baisse des besoins de formation.

Cependant, le recours à des fonds mutualisés prévus, à hauteur de 52.775 euros (+ 10.000 euros) compense la baisse du Plan de Formation Entreprise décidé par la direction de la formation de FTV.

Derrière ce système de vase communicant budgétaire les salariés du PNO peuvent espérer bénéficier d'un niveau de formation comparable d'une année à l'autre.

Toutefois, un tel choix n'est pas anodin. En effet les formations prises en charge par les fonds mutualisés (AFDAS) s'inscrivent dans un catalogue beaucoup plus général que les formations UFTV adaptées aux spécificités de notre entreprise.

Enfin, derrière cette diminution d'un budget formation d'entreprise dans le périmètre de l'ex-pôle on peut aussi percevoir une recentralisation contradictoire avec les attendus de la réforme de la régionalisation appliquée à France 3 Région.

La troisième modalité de financement de la formation, le budget central, est totalement à la main de la direction nationale et sert essentiellement à financer des formations d'adaptation au déploiement d'outils communs à tout France 3, au détriment d'une politique régionale déconcentrée et adaptée aux besoins du terrain...

Cette part « centrale » de formation décidée pour tout le réseau France 3 n'est pas budgétée dans le projet qui nous a été présenté pour 2018. Nous devons donc attendre la facturation définitive pour connaître le montant de cette partie du budget formation du PNO. A ce jour, nous savons seulement que des demandes de formation financées par le budget central concernent 158 stagiaires pour 655 heures.

La grande nouveauté du projet 2018 tient dans l'importance des formations à vocation numérique pour tous les métiers et dans quasiment tous les types de formations.

Tous les collaborateurs de FTV vont se voir proposer en e-learning une formation intitulée « passeport numérique » dans un souci de diffusion d'une meilleure connaissance par tous les salariés des enjeux du numérique appliqués à l'environnement professionnel.

La direction du numérique délègue Xavier Collombier, adjoint de Frédérique Marie Lamouret, dès le premier semestre 2018 pour 3 sessions de formation de 12 journalistes contributeurs web.

Les formations DOIR vont se poursuivre avec une journée consacrée au numérique. A noter que cette formation DOIR aux contenus adaptés va s'étendre aux JRI et aux cadres rédaction.

Sur la base du volontariat, les documentalistes vont se voir proposer des formations en lien avec les travaux en cours de la GPEC qui comprendront un volet d'accompagnement vers le numérique.

De même les assistantes vont bénéficier de formation numérique en lien avec la dématérialisation.

Sur le seul budget de formation d'entreprise du PNO, en plus de ce qui a été vu précédemment, 68 stagiaires auront des formations 100 % numérique (écrire pour le web, mojo, twitter, facebook live et DRUPAL).

Dans les formations concernant les métiers techniques, la sensibilisation au numérique est moindre. Ceci s'explique par le fait que ces professions sont déjà de plein pied dans cet univers. Cet axe technique marque le pas après 2 années d'effort budgétaire en lien avec le déploiement d'Imédia et de la nouvelle régie d'Orléans. Pour 2018, l'accent sera d'avantage mis sur des formations cœur de métier comme sens de l'image, réseau HF ou trucage.

Dans les actions de formation à la santé et la sécurité, en plus des traditionnels SST et habilitation électrique, on retrouve à Nantes une seconde formation sur la gestion de l'agressivité en tournage, une formation adaptée à l'émergence de situations d'agressivité rencontrées par l'ensemble des équipes TV en extérieur dans de multiples situations. Les membres de la commission ont exprimé le souhait de voir l'ensemble des antennes du PNO bénéficier de cette formation dans les années à venir.



## **Avis sur le projet de plan de formation 2018 de l'ex-pôle Nord-Ouest**

Un grand nombre des actions de formation du plan relèvent du budget transversal, sur lequel les élus n'ont pas de visibilité.

Au niveau du budget polaire, on observe la part croissante du recours aux fonds mutualisés pour compenser la baisse du plan de formation d'entreprise.

Sur le numérique, on note la multiplication des formations à destination des journalistes. En revanche, la montée en puissance de la contribution des PTA, prévue dans la stratégie de l'entreprise ne se reflète pas dans ce plan.

Concernant les administratives, les orientations se contentent d'évoquer une réflexion autour d'un cursus de formation « assistante 2.0 », sans en préciser le contenu. Cette formation est-elle destinée à faire face aux besoins de formations sur les nouveaux outils, tels Concur, qui n'apparaissent pas dans le plan ? Quid des formations de l'ensemble des collaborateurs à cet outil ?

Sur les types de formation, on note un rééquilibrage entre les formations d'adaptation à l'outil et les formations cœur de métier, que l'on peut attribuer au fait que l'importante vague des déploiements d'I.Média est désormais derrière nous.

Sur le management, les orientations prétendent permettre « d'instaurer une culture managériale commune » au service de la cohésion sociale. Dans les faits, la direction évoque une refonte des offres de formation à destination de ces publics, ainsi que la mise en place de séminaires d'intégration des nouveaux managers. Si l'intention affichée est louable, le plan de formation n'affiche pas dans les faits d'action orientées sur la qualité de vie au travail, alors même qu'un accord transverse a été signé en 2017 au sein de l'entreprise.

Les élus du CE France 3 Nord-Ouest doutent que ce plan soit à la hauteur des enjeux socio-économiques de l'entreprise. Seule l'étude de l'exécution de ce plan de formation permettra d'en évaluer la pertinence.

**Adopté à l'unanimité  
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.**

A Rennes, le 29 novembre 2017



## **Bilan handicap 2016 dans le pôle Nord-Ouest**

Les élus constatent avec satisfaction une nette amélioration du bilan chiffré du pôle Nord-Ouest, qui dépasse enfin l'obligation légale d'emploi des personnes handicapées, avec un taux de 6,41%.

On notera néanmoins que ce résultat est favorisé par la baisse des effectifs assujettis (-18 ETP) et par de nouvelles reconnaissances de leur handicap pour des personnels en CDI. En effet on n'observe qu'un seul recrutement en CDI et 4 en CDD de moins de 6 mois.

Au crédit de ce bilan, l'aménagement des locaux pour prendre en compte les personnes en situation de handicap progresse dans la plupart des antennes du pôle Nord-Ouest.

En revanche, en 2016, les campagnes de sensibilisation sont restées trop peu concrètes, les quizz et les affiches ne permettent pas aux salariés, selon nous, de se mettre en situation de handicap. La direction semble partager ce constat, puisqu'elle dit avoir pris en compte les remarques des élus pour 2017.

Les élus sont plus réservés sur la prise en compte des situations individuelles. Selon les antennes, des salariés se plaignent du manque d'écoute et de reconnaissance de la part de leur hiérarchie, ainsi que de différences de traitement et de considération.

En 2016, 1<sup>re</sup> année d'application du présent accord handicap, les dispositions permettant le remplacement des personnes handicapées afin que cela ne pèse pas sur le collectif de travail, n'ont pas été suffisamment utilisées.

Enfin, les élus regrettent que les comités emploi des travailleurs handicapés n'aient pas été réunis, malgré la demande de certain CHSCT. Ces comités, essentiels, permettent de travailler à la résolution de situations individuelles complexes. Nous demandons que cette disposition de l'accord, soit pleinement utilisée.

Si les élus donnent aujourd'hui un avis positif, ils veilleront pour 2017, à la prise en compte de leurs préconisations.

**Adopté à l'unanimité  
La CFDT, la CGT, FO, le SNJ et SUD s'associent.**

Rennes, le 29 novembre 2017