

Compte-rendu du CSEC des 12 et 13 décembre 2018

Présent·e·s pour la CGT :

Rafaèle Bourcier (FTR, Siège), Marc Chauvelot (Siège), Claudine Gilbert (Siège), Claude Gueneau (Siège), Jean-Hervé Guilcher (Réseau France 3, Brest), Sosefo Kaminoa (Wallis et Futuna La 1^{ère}), Jean-Hugues Lec Kao (Réunion La 1^{ère}), Michela Law (Siège), François Marlin (Martinique La 1^{ère}), Pierre Mouchel (Réseau France 3, Bordeaux), Aminat Ouïdamendine (Mayotte La 1^{ère}), Thierry Pujo (Réseau France 3, Limoges), Didier Ricou (Polynésie La 1^{ère}), Tamaseno Tukumuli (Wallis-et-Futuna La 1^{ère}), Ghislaine Vingot (Malakoff).

Représentant syndical : William Maunier (Réseau France 3, Metz)

Invité·e·s : Agnès Desplas (EOS, Siège), Catherine Le Pelletier (Guadeloupe La 1^{ère}), Fernando Malverde (Réseau France 3, Vanves).

Plan de départ et révision de l'accord collectif

En ouverture de séance, Delphine Ernotte a annoncé son intention de négocier un nouveau plan de départ, sous forme de rupture conventionnelle collective (RCC), dispositif issu des Ordonnances Macron. C'est le signe d'une évidente convergence entre un actionnaire qui redouble d'énergie pour démanteler les services publics et une patronne de FTV qui s'apprête à y engager un nouveau plan de réduction d'effectifs.

« Recomposer » les effectifs de l'entreprise en les rajeunissant pour la faire passer au tout numérique, tel est l'objectif. Le chiffrage du projet est encore inconnu même si l'estimation avancée par la CGT, 2000 départs et le remplacement d'1 départ sur 2, soit 1000 suppressions de postes, n'est pas démentie.

Début janvier, la direction convoquera les syndicats pour une négociation au pas de course de 3 mois. 3 mois pour orchestrer la vague de départs des seniors et l'arrivée des juniors formés au numérique. 3 mois surtout pour « balayer » (sic) l'Accord collectif du 28

mai 2013 de tout ce que la direction estime « trop favorable aux salarié·e·s ». Temps de travail, congés, définition des métiers, conditions de départ... etc. Avec, en cas d'échec des négociations à FTV, la menace de se retrouver sous l'emprise d'un accord de branche étendu du niveau du Code du travail.

Comment sera financé ce plan ? Réponse évasive de la patronne qui précise toutefois qu'il entre dans la trajectoire économique exposée en juin dernier de 400 M€ d'économies d'ici 2022. La CGT a d'emblée pointé les risques d'une telle démarche. Pour les seniors visés par le départ : qu'advientra-t-il d'eux s'ils ne sont pas volontaires ? Pour les juniors « natifs » du numérique : quelles seront leurs conditions d'embauche ? Pour ceux qui resteront : quelle sera leur charge de travail ?

Les élu·e·s ont adopté une [motion](#) dénonçant cette restructuration de grande ampleur. Il·elle·s ont invité les organisations syndicales à se rencontrer au plus vite afin d'organiser une réponse unitaire.

Budget 2019

L'équilibre de ce budget repose une nouvelle fois sur des économies considérables. En tout 50 M€ sur l'année 2019, entre la baisse de 26 M€ des ressources publiques et l'augmentation naturelle des charges (salaires, loyers, etc.) à compenser.

Ceci va donc se traduire en 1er lieu par une nouvelle baisse de plus de 160 ETP (équivalents temps plein) dans tous les secteurs, en particulier à la Direction générale déléguée à l'antenne et aux programmes qui doit voir, à elle seule, ses effectifs baisser de 40 ETP, soit plus de 6% de ses effectifs. A l'heure où cette direction est en pleine réorganisation, on peut y voir le 1er effet de la réforme.

Autre secteur particulièrement touché : le pôle Outre-mer qui va perdre plus de 35 ETP.

Côté programmes, le coût de grille global est de 2,1 Md€. C'est le programme national qui paye le plus lourd tribut avec une baisse de 25 M€, liée à des arrêts d'émissions de flux (jeux, variétés).

Les sports sont en baisse de 8 M€, en raison notamment de l'abandon de la diffusion de certaines compétitions, économies obligent.

L'info nationale est à peu près stable, tandis que le réseau régional voit son coût de grille

augmenter de 14 M€, ce qui comprend un peu d'achats de programmes, des amortissements techniques liés aux nouvelles régies et l'augmentation naturelle des salaires. Le réseau va devoir économiser 20 ETP en 2019.

Grande priorité, le numérique progresse modestement de 17 M€ pour atteindre 114 M€. Cette progression doit notamment financer l'amélioration de la plateforme France.tv.

Parmi les investissements immobiliers, les gros projets de Mayotte et de Rouen arrivent à leur terme en 2019. En revanche le siège fait l'objet de réaménagements de grande ampleur avec déplacements des équipes. Ces réaménagements qui incluent le déménagement de la station de Paris Ile de France vont coûter 8 M€.

Les élu·e·s ont voté un avis défavorable sur le budget 2019 et désigné le cabinet Secafi comme expert pour accompagner les élu·e·s sur les orientations stratégiques, la situation économique et financière ainsi que sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi. Voir [le compte-rendu](#) de la commission et [l'avis](#) des élu·e·s.

Réorganisation de la direction générale déléguée à l'antenne et aux programmes (DGDAP)

La direction a décidé de revoir l'organisation de la DGDAP pour répondre à la concurrence croissante de Netflix. Une réforme qui vise à renforcer la stratégie numérique en plaçant les publics au cœur du dispositif. Un chantier complexe, prévoyant de regrouper, en un temps très limité, les unités de programmes chargées d'alimenter les antennes linéaires et non linéaires.

Les élu·e·s y voient une volonté de centralisation qui ne donnera pas plus de liberté aux réseaux dans les choix éditoriaux. A ce propos, il·elle·s ont posé la question de la visibilité des Outre-mer sur les antennes nationales après la décision de supprimer la diffusion de France Ô sur la TNT.

Si une adaptation aux évolutions des outils, des formats et des attentes des publics est légitime, elle ne peut se réaliser sans moyens

supplémentaires, ni au détriment des publics traditionnels. Or les arbitrages budgétaires présentés à l'occasion du budget 2019 laissent plutôt augurer une paupérisation des grilles.

La direction a beau affirmer que la réorganisation se fera « à iso effectifs », l'annonce simultanée d'un plan de départ de grande ampleur ne manque pas de nourrir les inquiétudes. De plus cet engagement est contredit par la suppression de 40 postes à la DGDAP au budget 2019.

Compte tenu des très nombreuses questions en suspens, sur l'organisation du travail, sur les déménagements, sur les besoins de for-

mation, les élu·e·s ont émis un [avis](#) défavorable.

Si un projet ne peut tout prévoir et anticiper, son ampleur et sa complexité soulignent un évident besoin de suivi au vu du nombre considérable de salarié·e·s (près d'un millier) concerné·e·s. Les élu·e·s ont demandé que la commission de suivi soit élargie aux élu·e·s des CSE du Siège et de Malakoff, ainsi qu'à des salarié·e·s de la DGDAP, de la direction de la production et des moyens des antennes. Ils·elle·s ont demandé que cette commission rende compte de ses travaux chaque mois devant les CSE.

Projet Salto

M. Sitbon, Directeur de la transformation présente ce point. Selon lui, le projet Salto de plateforme commune entre France Télévisions, TF1 et M6 est dans les délais. La notification a été faite à l'autorité de la concurrence au niveau européen. Cette dernière doit se coordonner avec l'autorité française pour décider à quel niveau la décision doit être prise pour autoriser (ou pas) le projet.

M. Sitbon estime que le contexte concurrentiel est véritablement galopant. Netflix atteint les 3,5 millions d'abonnés et 15 millions d'utilisateurs.

Salto ne sera pas une plateforme mondiale comme Netflix mais son ambition est de répondre attentes des français pour des programmes français et locaux, sur tous les genres.

La direction ajoute que les géants américains n'ont pas vocation à investir localement en France car ce n'est pas leur langue d'origine (anglais, espagnol), ce qui est une opportunité pour Salto. Mais elle estime aussi qu'il n'y aura pas la place pour deux plateformes françaises car si le marché n'est pas encore totalement conquis, Netflix et Amazon représentent désormais 90% du marché.

Pour la CGT, la condition de la réussite du projet, c'est la détention des droits sur les œuvres. Pour que nos productions ne partent pas sur des plateformes concurrentes à la puissance financière incomparable, que notre catalogue puisse s'enrichir à long terme et que les retours sur investissements sur les ventes de droits alimentent la production de nouvelles productions.

Delphine Ernotte ajoute qu'elle entend bien pouvoir faire encore évoluer les seuils de production dépendante afin de garder beaucoup plus d'exclusivités sur nos antennes et nos plateformes, y compris Salto. Elle estime que c'est l'une des conditions clé du développement de Salto.

Un mouvement commence à s'inverser selon elle, les plateformes propriétaires sur abonnement poussent les éditeurs à quitter les Réseaux Sociaux comme Youtube qui captent eux seuls les ressources.

Quel seuil pour la détention des droits ? M. Sitbon rappelle qu'entre 2008 et 2015 nous pouvions faire jusque 5% de notre chiffre d'affaire en interne et que nous étions à 2-3%. Il ajoute qu'en 2018 nous sommes à 10% et qu'en 2019, avec l'effet en année pleine du feuilleton, nous atteindrons le seuil maximal interne de 12,5%. Auquel il faut

ajouter 12,5% de détention de parts dans des productions externes. Mais l'objectif est d'aller plus loin maintenant.

Le lancement de la plateforme est tributaire de la procédure auprès des autorités de la

concurrence dont l'avis n'est pas attendu avant 6 mois mais la direction pense néanmoins pouvoir lancer Salto avant fin 2019.

Les élu·e·s ont adopté à l'unanimité un [avis](#) sur le projet.

Suivi de la réforme des moyens internes de fabrication (MIF)

En préalable, Mme Ernotte réaffirme la nécessité stratégique de pouvoir disposer de notre outil interne de fabrication. Elle estime qu'en terme de résultat on fait mieux et plus, que le gain d'efficacité est indéniable.

Depuis le dernier CCE du 12 juin, la Commission de suivi des MIF a poursuivi son travail : visites à Vendargues et au Franay, participation aux groupes de travail et aux arbitrages des préconisations émises par les participants, réunions avec la direction pour avancer sur l'aménagement de Vendargues, examen des plans de charge avec l'annonce de la direction de reconverter Bordeaux en site pilote sur les fictions numériques, un « Fab Lab » de fictions numériques. Questionnée sur les ambitions réelles de ce projet, la Présidente indique qu'il est nécessaire de pouvoir maîtriser ce nouveau genre de produits appelés à se développer.

Si l'intention est bien là, la CGT estime il est temps d'entrer dans le concret en structurant le projet sur place avec la planification du pilote, de la première série et du plan de charge à venir. D. Ernotte insiste sur la nécessité de se lancer, en profitant de la proximité de la chaîne NoA comme diffuseur. Mais que cela peut très bien aussi être Slash, voire les deux, aucune porte n'étant fermée. Pour la Présidente il faut qu'on investisse ce nouveau créneau.

➔ Bordeaux Pôle numérique de FTV

Y. Dumond confirme le plan de charge de la filière en particulier sur la fiction avec le feuilleton en année pleine et un plan de charge équivalent de 21 fictions unitaires

pilotées par les sites de Lille, Lyon et Marseille. Deux seront tournées à Bordeaux avec les personnels de la région complétés de collègues fiction de la filière.

Sur les aspects concrets du projet de Bordeaux, M. Dumond précise qu'un chef de projet a été désigné. L'équipe de base sera de 8 personnes, 7 salarié·e·s permanent·e·s de Bordeaux (cadreur, OPS, chef électro, chef machino, accessoiriste déco, régisseur, assistante de production) et une HMC. Mais le dimensionnement de l'équipe peut évoluer. Par ailleurs, le nombre de jours de tournage pour le pilote n'est pas définitif. Il s'agit de faire un produit de qualité avant de travailler à rationaliser le nombre de jour de tournage pour une série de produits courts de 10 à 40 épisodes.

Y. Dumond explique avoir pris contact avec le responsable des fictions numériques de FTV. Les projets sont variés, certains pouvant aller jusque 45 voire 52' minutes. D'autres genres sont évoqués, comme le web doc ou le docu fiction. Parallèlement, les personnels de la fiction de Bordeaux pourront tourner sur les autres tournages fiction de la filière.

➔ Fabrication Rennes

Les personnels de Rennes ont été choqués de voir passer un appel d'offre local pour une externalisation d'activité. La direction a expliqué la nouvelle logique de fonctionnement. Toute l'activité est a priori confiée à la filière afin de saturer ses moyens mais si ces derniers ne suffisent pas, alors l'externalisation est envisagée.

L'appel d'offre, au-delà de respecter les règles de la concurrence permet à déterminer des prestataires précis à des coûts maîtrisés.

➔ Quoi de neuf à la DMF^(*) ?

De nombreux dossiers restent à traiter : les grèves des techniciens des plateaux du Siège qui dénoncent leurs conditions de travail, le comblement des postes sur le feuilleton (40 postes pourvus sur 97), l'emploi en général à la Direction des Moyens de Fabrication (DMF) car de nombreux postes sont vacants, au siège comme en région.

La direction reconnaît avoir du retard dans le processus de comblement et pallie avec des contrats CDD, mais pas à 100%. Cela retombe sur les salarié·e·s CDI ce qui est

angoissant pour leur avenir et contraint fortement l'activité. La CGT fait remarquer qu'il y a aussi beaucoup d'autres postes vacants à pouvoir à la filière.

Les process définitifs qui seront mis en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2019, lorsque la DMF basculera dans sa nouvelle organisation, sont en cours de finition et seront présentés en janvier. Ce sera également l'occasion d'examiner le volet financier de la DMF en général et du feuilleton en particulier.

^(*) DMF : « Direction des moyens de fabrication » ou « La Fabrique » ? Le nom officiel est « Direction des Moyens de Fabrication ». « La Fabrique », c'est un label. Mais usuellement le terme « La Fabrique » s'est imposé comme nom. Donc, on dit comme on veut...

Situation des Outre-mer

➔ Commission Outre-Mer

Les membres de la commission Outre-Mer ont refusé de participer à la réunion de la commission prévue le lundi 10 décembre 2018. Il·elle·s n'étaient pas en mesure de travailler sur le point « Horizon 2015-2020 » en préparatoire puisque les documents nécessaires n'étaient pas communiqués.

Par ailleurs, il·elle·s ont découvert le jour de leur préparatoire, que le directeur général du Pôle Outre-Mer, qui participe habituellement à cette réunion, était absent pour cause de mission en Nouvelle-

Calédonie, information que la direction du Pôle n'avait pas jugé utile de transmettre.

➔ Horizon 2015-2020

La Commission Outre-Mer ne s'étant pas réunie, les élu·e·s du CSE Central ont demandé le report du point Horizon 2015-2020 au prochain CSE Central ainsi que la communication de toutes les informations sur le suivi du projet de réorganisation des antennes du réseau .1 (rédacteurs en chef unique TV, Radio, fil infos et directeurs éditoriaux) présentée par le directeur du Pôle Outre-Mer lors du CCE de France Télévisions de Septembre 2017.

Déménagement de France 3 Ile-de-France au Siège

La consultation sur le déménagement de la station régionale de France 3 Paris-Ile de France au siège a débuté devant le CSEC.

Les élu·e·s CGT ont dénoncé un projet destructeur, qu'il·elle·s considèrent comme une aberration politique, à l'heure où les mouve-

ments sociaux soulignent le besoin de service public de proximité. La CGT a toujours défendu une relocalisation de la station dans un nouveau site autonome dans la petite couronne de Paris.

En face la direction n'a d'yeux que pour les économies d'échelle : économies de loyer et de charges, économies d'ETP conséquentes à court terme. Le déménagement va s'accompagner d'un éclatement du collectif et de risques psychosociaux en perspective.

La plus grande station régionale va devenir la plus petite, ne conservant que 95 personnes, entre les journalistes, les services de l'antenne et la direction. Tous les techniciens

seront dispatchés dans les services techniques du siège et ne seront plus affectés spécifiquement aux programmes régionaux.

Le directeur régional qui récite laborieusement ses éléments de langage veut nous faire croire que ce déménagement au siège est une façon de « partager les moyens et d'additionner les forces ». On sait bien qu'au contraire, cela va aboutir à une dissolution de la station régionale dans le siège.

Les élu·e·s du CSEC ont désigné le cabinet CEDAET pour mener une expertise sur les conséquences de ce projet. Voir ici la [délibération](#) adoptée par les élu·e·s.

Projet de modernisation de la fabrication de l'information (ESIS)

Un projet décrit comme banalement « technique » destiné à moderniser et harmoniser les process de fabrication de l'info entre l'ensemble des rédactions : nationales, sports, régions, outremer et numérique. Et « accessoirement » de permettre le mixage en salle de montage. Il s'agit en fait d'une dizaine de projet :

Intégration de F3IDF et des Sports dans le système de fabrication Ifab, renouvellement du NRCS, renouvellement du Serveur de stockage SAMS et du réseau associé, des Stations de montage et des solutions audios, modernisation et Optimisation des process de fabrication, cyber-sécurisation, archivage, optimisation des modes secours et plan de continuité de l'Antenne : fabrication des éditions nationales.

Glissé au milieu des autres, il va de soi que le **projet NRCS** (News Room Computer System) est un projet majeur qui a attiré l'attention des élu·e·s. En effet, ce projet vise à remplacer ou à intégrer tous les systèmes actuels Avid Inews (Outremer), Mona Lisa (réseau France 3), Gilda (Rédaction Nationale) et Dalet (Franceinfo) utilisés dans les différentes rédactions de FTV au profit d'un

seul système d'information central de la fabrication des éditions.

Le futur « système informatique de salle de presse » centralisé (traduction constructeur DALET,

<https://www.dalet.com/fr/solutions/systeme-informatique-de-salle-de-presse-nrcs>), permettra de faciliter les échanges de contenus (images, rushes, sujets, archives) entre les rédactions France 2, France 3, les 1^{ères}, FranceInfo et numériques/web

Outre le caractère confus et indigent du document de présentation, l'impasse sur les implications éditoriales et déontologiques est totale : rien sur les droits moraux des auteurs JRI et rédacteurs, rien sur la traçabilité des rushes et les métadonnées les accompagnant, rien sur le respect du vécu des équipes de tournage.

FTV est en train de mettre en place une News Factory à très grande échelle et totalement débridée. En l'absence de règles, comme l'a dit la CGT, si on continue à déverser des rushes en vrac dans un serveur pour une utilisation multi supports et hors sol, FTV le court le risque d'un accident éditorial et de perte de crédibilité.

La direction a par ailleurs indiqué qu'elle souhaitait sortir du développement interne pour aller vers l'achat d'un système constructeur et que les salarié·e·s auront à s'adapter au nouvel outil. Pour la CGT, il est nécessaire que

cet outil puisse s'adapter aux spécificités de chaque périmètre éditorial et a rappelé que l'un des principes de la santé au travail est justement « *l'adaptation de l'outil à l'homme* » et non l'inverse.

Projet de réorganisation de la direction comptable

Il s'agit de regrouper sous une même direction les comptables du siège et ceux du réseau régional qui dépendaient jusqu'ici de deux directions distinctes.

L'organisation précise n'est pas encore définie. Des ateliers doivent avoir lieu au siège et en région pour définir une nouvelle organisation qui fera l'objet d'une informa-

tion/consultation des élu·e·s. Cette réorganisation devrait s'accompagner d'une harmonisation des outils, car la maintenance d'Ariane 3 s'arrête en 2021. En revanche, la direction affirme qu'il n'y aura pas de changement d'affectation géographique. 87 comptables sont concernés, 57 au siège et 30 en région.

Formation professionnelle

➔ Bilan du plan de formation 2017

2016 avait été « une année exceptionnelle » en termes d'effort de formation. En 2017, les chiffres clefs du bilan du plan de formation sont en conséquence inférieurs à ceux de 2016 (sauf pour le siège) mais retrouvent globalement ceux de 2015. Les actions stratégiques (45% du budget) sont en baisse au profit des actions collectives (36%) et surtout individuelles (19%) avec un dépassement du prévisionnel sur le siège du fait des reconversions.

Avis des élu·e·s sur le plan de formation 2017. *Le CSE Central prend acte de l'effort de « maximalisation » opéré par le service formation dans la réalisation du plan 2017 et ce malgré les contraintes budgétaires inhérentes à cet exercice. En particulier par les ajustements pertinents d'ingénieries mis en place et la mobilisation optimisée des fonds mutualisés au sein de l'AFDAS. Il salue le travail des équipes de l'Université de la formation de FTV et émettent un avis positif sur le bilan du plan de formation 2017.*

➔ Bilan du plan de formation 2018 au

30 juin et budget 2018 révisé

Dans le cadre du plan d'économie de l'entreprise, le projet de budget du plan de formation 2018 a fait l'objet d'une coupe budgétaire de **390 K€** fin 2017. Suite à un travail d'optimisation des fonds mutualisés issus de l'Afdas (+30% supplémentaires ont été dégagés), après une ingénierie financière sur tous les territoires de l'entreprise, un nouveau budget pour le financement du plan a été élaboré. Le montant du budget prévisionnel du plan 2018 a été en conséquence révisé à hauteur de 6 981 439 € au lieu de 6 812 550 € comme initialement prévu, soit une hausse de 2,5%, malgré les 390 K€ de coupe budgétaire.

Avis des élu·e·s sur le plan de formation 2018. *Avec plus de 41 % du budget réalisé au 30 juin 2018 (versus 39 % à la même date en 2017) le plan de formation apparaît en bonne voie d'exécution aux yeux des membres du CSE Central.*

Ils saluent à nouveau la performance des personnels du service formation et de

l'UFTV et leur réactivité dans la révision budgétaire et l'ingénierie de formation qui a permis en mobilisant pleinement les fonds de l'AFDAS de compenser entièrement la perte des 390 000 € initialement prévue dans la 1^{ère} version du budget du plan de formation 2018.

Ils émettent donc un avis positif sur l'exécution du plan de formation au 30 juin 2018.

➔ Orientations générales pour une politique de formation pluriannuelle 2019-2021

La loi du 5 septembre 2018 réformant la formation professionnelle traduit la volonté du gouvernement de procéder à un « big bang » de la formation.

Au vu de l'ampleur de cette réforme et de ses conséquences néfastes prévisibles pour FTV, la CGT estime qu'il est urgent que FTV se réinvestisse activement dans les négociations de branche au sein de la chambre patronale du Syndicat des Médias de Service Public (SMSP), en particulier dans la renégociation devenue nécessaire de l'accord sur la formation professionnelle dans l'audiovisuel du 5 mars 2014.

Il serait en effet particulièrement important de revoir les dispositions concernant les contributions conventionnelles des entreprises à la formation professionnelle pour permettre à celles de plus de 300 salarié·e·s (dont FTV) de pouvoir bénéficier à nouveau d'une mutualisation bénéfique des fonds mutualisés disponibles pour la formation au niveau de la branche professionnelle.

Les orientations pluriannuelles de la formation doivent anticiper l'évolution technique et sociétale, de par les espaces métiers ainsi que les expérimentations en cours ou en projet, tout en prenant en compte le contexte, la stratégie et les objectifs de l'entreprises : l'éducation, la

proximité, l'information, l'Europe, le « digital first » et la performance.

Avis des élu·e·s sur la politique de formation pluriannuelle 2019-2021.

Le CSE Central prend acte de ces orientations générales pour une politique de formation pluriannuelle 2019-2021.

A l'heure où de nouvelles restrictions budgétaires ont été annoncées pour l'audiovisuel public en général et pour France Télévisions en particulier et où l'on commence à évoquer de plus en plus un nouveau plan de départ drastique qui toucherait les salariés de notre entreprise.

Où la réforme de la formation professionnelle fait peser de lourdes incertitudes sur ses mécanismes de financement interne et externe et de sourdes menaces sur la pérennité de ce acquis social des travailleurs.

Où le projet de synergies constructives entre les entreprises de l'audiovisuel public risque « in fine » de se réduire à une simple recherche de réduction des coûts par des économies d'échelle au détriment de la qualité et de l'adéquation des formations aux besoins des personnels.

Il attend de voir la traduction effective de ces orientations dans le plan de formation (ou plan de développement des compétences) 2019.

Il sera attentif à ce que le budget de la formation professionnelle ne soit pas à nouveau victime d'un « coup de rabot » important qui l'empêcherait d'être développé à hauteur des enjeux et des défis que les grandes mutations technologiques et organisationnelles imposent à notre entreprise et à ses salariés : ceci aussi bien en ce qui concerne l'acquisition des compétences nécessaires à leur maintien dans l'emploi, qu'en ce qui concerne celles indispensables à leurs évolutions professionnelles dans la perspective d'une formation tout au long de la vie.

Veillez trouver ➔ [ici](#) le compte rendu très complet de la commission formation emploi du CCE.

Information sur la dénonciation du lissage des frais de mission et du forfait dans le cadre des frais de mission

Quand une équipe de tournage est dans l'obligation de sauter le déjeuner ou de se contenter d'un sandwich pour sauver un reportage, le lissage permet de se rattraper au dîner en globalisant les factures de repas sur la journée... Ce ne sera plus possible à partir du 1er avril.

Il en va de même avec la suppression du forfait au 1er juillet 2019. La direction indique que 80% des frais sont désormais réglés sur

factures. Mais cette statistique, qui intègre les frais de transport, masque le fait que 60% des salarié·e·s utilisent le forfait.

Suite aux échanges en séance, et bien que ce dossier relève de la décision unilatérale de l'employeur, le DRH de FTV a accepté la proposition de la CGT d'ouvrir une discussion sur l'adaptation du règlementaire de frais, afin de mettre à plat les situations problématiques ainsi que les plafonds de remboursement.

Vie du CSE Central

Les élu·e·s ont réalisé un certain nombre de désignations au sein de l'instance :

- Secrétaire adjointe en charge des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail : **Rafaèle Bourgier**
- Désignation des présidents des commissions supplémentaires au CSEC :
 - Commission Nouvelles Technologies : **Gaby Laurier**
 - Commission Transformations Numériques : **Pierre Mouchel**
 - Commission Handicap-Diversité-Discrimination : **Aminat Ouildamendine**

- Désignation d'une référente pour la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018) : **Rafaèle Bourgier**

Les élu·e·s ont adopté un règlement intérieur transitoire afin de permettre à l'instance de fonctionner jusqu'à la prochaine séance plénière où un Règlement Intérieur définitif sera adopté.

Le CSEC a par ailleurs désigné le cabinet d'avocat ATLANTES pour assister le CSEC au niveau juridique

Projet d'avenant à l'accord prévoyance groupe

Audiens, notre prestataire santé, préconise d'augmenter les taux de cotisation de 3% à partir du 1^{er} janvier 2019 pour absorber le déficit de notre contrat Jade santé constaté depuis 2017 et l'impact des évolutions règlementaires et législatives (revalorisation des tarifs des médecins, dentistes, auxiliaires médicaux et kinésithérapeutes, forfait patienten-

tèle, hausse du forfait hospitalier, nouvelle convention avec les pharmaciens, zéro reste à charge en dentaire, optique et audio). La même préconisation a été faite aux régimes pigistes et intermittents.

Comparé à d'autres mutuelles (d'entrée de gamme par exemple), l'impact financier des

réformes sur notre contrat santé est modéré grâce à notre bon niveau de prestations.

Une hausse tarifaire de 3% se traduirait de la manière suivante :

Régime général	Augmentation à la charge du salarié	Augmentation à la charge de l'employeur	Augmentation totale
Cotisation Isolé	+1€56 / mois	+3€94 / mois	+5€50 / mois
Cotisation Famille	+3€30 / mois	+3€98 / mois	+7€28 / mois

Une bonne nouvelle malgré tout : les restes à charge (ce qui n'est remboursé ni par la Sécurité sociale, ni par la mutuelle) vont beaucoup diminuer sur certains postes.

Information sur la fusion des caisses AGIRC/ARRCO au 1^{er} janvier 2019

Autre mauvaise nouvelle : la hausse des cotisations des retraites des salarié·e·s. A l'origine de cette modification une fusion des régimes complémentaires qui engendre une modification des assiettes et donc du taux de cotisation.

La direction parle d'une évolution de ces cotisations assortie d'un dispositif homogène pour les non-cadres et les cadres. Ces mesures impactent tou·te·s les salarié·e·s (PTA, JOU et CDDU) qui ont signé leur contrat de travail après le 01/01/2017. Pour la tranche 1, pas de modifications alors que les salarié·e·s concerné·e·s par la tranche 2 passent à un régime de 17% avec une modification du taux d'appel passant de 125% à 127%.

Pour les salarié·e·s ayant signé leur contrat de travail avant le 31/01/2017, il·elle·s sont

rattaché·e·s à IRCANTEC, bénéficiant du régime de retraite supplémentaire ARCCO voient le taux d'appel passé de 166% au lieu des 156% jusqu'alors en vigueur.

➔ Exemple de projection sur les rubriques de bulletin de salaire :

PTA ircantec percevant un salaire brut annuel de 50 000€

Différentiel annuel 30,80 €

PTA recruté·e à compter du 1er janvier 2017 percevant un salaire brut annuel de 50 000€

Différentiel annuel 74,57 €

Journaliste percevant un salaire brut annuel de 50 000€

Différentiel annuel 67,36 €

Information sur la mise en place du prélèvement à la source (PAS)

Le process du prélèvement à la source est d'ores et déjà intégré dans le logiciel de paie Papyrus. Cette gestion automatisée pour recueillir les taux de prélèvement fiscal et les transférer vers PapyRHus est selon la direction pleinement sécurisée.

Sur la fiche de paie de novembre un premier affichage du montant des futurs prélèvements mensuels est apparue. Il est calculé automatiquement à partir des données fournies par l'administration fiscale. Cette même opération sera renouvelée sur la fiche de paie de décembre.

Afin d'informer les salarié·e·s sur ce que sera le PAS, des communications ont été diffusées ainsi qu'une FAQ ou encore des rencontres dans les régions avec les salarié·e·s afin de répondre aux questions relevant du réglementaire.

Les acteurs de la paie ont eux aussi un support pour gérer le prélèvement à la source. Formation pratique prévue en janvier 2019. Il faudra dans la déclaration de revenus en avril 2019 spécifier ce qui relève de revenus exceptionnels.

Paris, le 19 décembre 2018



MOTION

des élus du CSE Central de France Télévisions

Delphine Ernotte annonce une restructuration de grande ampleur à France Télévisions

Delphine Ernotte, présidente de FTV, a annoncé aux élu-e-s en ouverture de séance du CSE Central du 12 décembre 2018 un « plan de transformation de l'entreprise » comportant trois aspects :

- un plan de départs sous la forme d'une rupture conventionnelle collective afin de préparer une « recomposition des effectifs »
- un financement de ce plan, avec l'accord de l'actionnaire, sans plus de précisions quant à son montant et son origine
- une révision complète de l'Accord collectif du 28 mai 2013 jugé trop favorable aux salariés (temps de travail, congés, rémunérations, métiers, conditions de départ, etc.).

Les élu-e-s refusent un nouveau plan de suppression de postes, s'ajoutant à ceux en cours, au moment où le service public est confronté à des enjeux historiques de développement sur le numérique et de maillage des territoires.

Ils dénoncent :

- le chantage de la direction qui laisse entendre qu'à défaut d'accord collectif les départs se poursuivraient sans accompagnement.
- l'approche de la transformation des métiers par le seul prisme des économies et des réductions de l'emploi.
- la menace par la direction d'une application d'une convention de branche bien plus défavorable aux salariés et dont la négociation est amorcée.

Ils demandent aux organisations syndicales de se réunir au plus vite afin d'organiser dans l'unité la riposte appropriée face à l'annonce de cette restructuration de grande ampleur.

Motion adoptée à l'unanimité des élus(e)s.

Les OS CGT, CFDT, FO et SNJ s'associent à cette motion.

Paris, le 12 décembre 2018



Budget 2019 de France Télévisions

Réunion du 10 décembre 2018

Présents pour la commission : Jean-Hervé Guilcher (rapporteur), Pascal Lefebvre, Pierre Mouchel, Eric Vial.

Expert : Jacques Denoyelle, Secafi.

Pour la direction : Priscille Ducomet, directrice financière et Eric Fressignaud, directeur du contrôle de gestion.

Une nouvelle baisse des ressources publiques

La ressource publique est en baisse de 26,1 M€. Désormais France.tv ne perçoit plus de TOCE (Taxe sur les opérateurs de communications électroniques). Cette « taxe Copé » créée pour compenser l'arrêt de la publicité en 2009 a été détournée de sa vocation initiale au profit du budget de l'Etat.

La ressource publique est passée sous la barre des 2,5 Md€, à 2,49 Md€.

Côté publicité, le budget 2019 est stable par rapport à l'atterrissage 2018, à 346 M€.

Grâce en particulier au parrainage qui a bénéficié en 2018 de l'assouplissement de la réglementation et représente désormais un quart du chiffre d'affaires diffuseur (84 M€ vs 245 M€ pour la publicité classique).

Le décalage d'horaire de Plus belle la vie a entraîné une baisse du parrainage, qui devrait être compensé par le développement des séquences à 3 écrans de parrainage

Le budget prévoit une légère baisse de la publicité numérique (-2 M€ à 17 M€). il s'agit d'une décision stratégique visant à supprimer le preroll sur le live de France.tv afin de favoriser l'audience numérique. Sur le replay, la direction prévoit de remplacer le preroll par du « midroll », mais cela implique des développements techniques.

Au total, les ressources de France Télévisions représentent 2 854,3 M€.

Un niveau d'économies de 50 M€ sur 2019

Le glissement annuel des charges atteint environ 25 M (salaires + autres charges). Mis bout à bout avec la baisse de 26 M€, cela représente une cinquantaine de millions d'euros à économiser pour terminer l'exercice 2019 à l'équilibre. Le budget affiche un résultat

d'exploitation à zéro et un résultat net de 4,1 M€, notamment grâce à un résultat exceptionnel lié à la vente de l'immeuble Horace-Vernet à Issy les Moulineaux pour 12 M€ (8 M€ après prise en compte de la valeur nette comptable).

Les variations du coût de grille

L'information nationale est stable après les fortes économies de l'année 2018. Les efforts sur la planification ont fait baisser la provision de congés à 8 jours en moyenne contre 12 au budget et 14 l'année précédente.

Le budget 2019 prévoit une petite augmentation de 1,5 M€ qui devra couvrir des créneaux magazines supplémentaires ou le traitement des élections européennes.

Les sports sont en économie de 8 M€ par rapport à la reprévision. Le budget prévoit notamment l'abandon de la diffusion de la Coupe Davis et de la Fed Cup. Il table sur le partage de certains droits comme les tests matchs de rugby.

Avec une baisse de 25 M€, c'est une fois de plus le programme national qui contribue le plus aux économies. Il est question notamment d'arrêts d'émissions de flux (jeux, variété).

En revanche, France Télévisions maintient ses investissements dans la création, au-delà de ses obligations. La saturation de la part dépendante (12,5%) grâce au feuilleton y contribue.

Le programme régional affiche une hausse de 14 M€ par rapport à la reprévision. Cette hausse correspond pour 2,5 M€ à des achats de programmes, pour 3 M€ à une hausse des amortissements liés à l'augmentation des investissements (régies de Reims, Rouen et Nancy, bâtiment de Rouen) et pour 4 M€ à l'augmentation de la masse salariale. Cette dernière n'est qu'en partie compensée par un objectif de réduction de 20 ETP sur le réseau en 2019.

France 3 devra par ailleurs financer l'installation technique dans les studios de Radio-France, là où les matinales seront mises en œuvre. Cela implique aussi la prise en charge du technicien chargé de cette captation.

Le programme ultramarin est en hausse de 1,3 M€, ce qui masque une baisse importante des effectifs sur l'ensemble du pôle ultramarin. Il s'agit d'amorcer la montée en puissance des programmes des 1^{ère} pour anticiper l'arrêt de France Ô.

Au total, le coût de grille représente 2,1 Md€.

Le numérique progresse de 8 M€. Il s'agit en particulier de la modernisation de la plateforme France.tv qui doit être améliorée tout au long de l'année 2019.

Au total, le numérique représente 114 M€ en 2019, soit une modeste progression de 17 M€ par rapport à 2018, loin encore des 103 M€ de progression annoncés à l'horizon 2022.

Autres sources d'économies

➔ Les coûts supports sont en baisse de 3 M€ par rapport à 2018.

C'est principalement le fait des supports antenne et programmes, en baisse de 6 M€ liés pour 4 M€ à la baisse des ETP à la DGDAP (environ 40 ETP) et 2 M€ d'autres économies.

En revanche, les coûts techniques de diffusion sont en légère hausse de 2,1 M€ du fait du financement de la diffusion satellite HD en Outre-mer.

Hausse aussi d'1 M€ du support technique et informatique partagé. Il s'agit notamment du surcoût temporaire lié à la mise en place de la réforme des MIF. Bosse d'ETP liée au recours aux intermittents dans l'attente des mobilités. Cette hausse intègre également des investissements de modernisation des équipements.

➡ Les autres dépenses sont en baisse de 8,5 M€, notamment du fait de la baisse des variations de provisions, suite au caractère non récurrent de risques comme le 1/10^e de congés payés, les heures du soir et du week-end des intermittents du siège ou la subrogation (différend avec Audiens).

Une baisse des effectifs sur la même tendance qu'en 2018

Le budget prévoit d'atteindre 9470 ETP, soit une baisse de 163 ETP par rapport à la fin 2018. De budget à budget, la baisse atteint 200 ETP, mais FTV a pris de l'avance sur la baisse des effectifs en 2018 (200 ETP supprimés au lieu de 173 au budget).

Investissements hors programmes

Les investissements techniques représentent 46 M€. Ils incluent 2 M€ pour les équipements de 9 matinales dans le cadre des rapprochements France Bleu/France 3.

Les investissements immobiliers représentent 21,5 M€ en nette baisse par rapport à 2018, du fait de l'achèvement des projets de Rouen ou de Mayotte. A eux seuls, les réaménagements du siège de France Télévisions représentent 8 M€. Mayotte représente 3 M€ et la fin du projet de Rouen, 1,1 M€.

Pour la commission,
Jean-Hervé Guilcher
12 décembre 2018



Avis du CSE Central sur le budget 2019

L'équilibre du budget 2019 de France Télévisions repose une fois de plus sur des économies considérables, à hauteur de 50 M€.

Ces économies vont peser sur l'ensemble des salariés de l'entreprise, permanents et non-permanents, et se traduire par une nouvelle baisse de 163 ETP, alors que France Télévisions a déjà perdu plus de 1000 ETP en 7 ans.

France Télévisions doit faire face à une nouvelle baisse de la ressource publique, - 26,1 M€ décidée par un actionnaire qui ne respecte pas ses engagements, tout en exigeant toujours plus de résultats et plus de sacrifices de la part de notre groupe public.

Ainsi, l'effort pour 2019 est-il bien supérieur à 50 M€, puisqu'il faut financer par redéploiements, l'accélération vers le numérique, les rapprochements avec France Bleu, tout en conservant des obligations de financement de la création, donc du secteur privé, à un haut niveau sanctuarisé.

Alors que la direction de France Télévisions annonce la mise en place d'une rupture conventionnelle collective, celle-ci n'est pas financée par le budget 2019.

Cette baisse continue du financement, loin de permettre à France Télévisions d'assurer ses nécessaires besoins de développements qui sont considérables, pèse lourdement sur les collectifs de travail et la santé des salariés.

En conséquence, les élus du CSE Central de FTV donnent un avis défavorable au budget 2019 de France Télévisions.

Adopté à l'unanimité.

Les OS CFDT, CGT, FO et SNJ s'associent.

Paris, le 12 décembre 2018



Avis des élus du CSE Central de FTV sur le projet de réorganisation de la DGDAP

La direction de FTV a décidé de répondre à l'offensive de Netflix et autres plateformes OTT en réorganisant la DGDAP et par ricochet les directions de la production et des moyens des antennes via une logique de contenus tous publics distribués sur tous les supports.

C'est une réforme majeure pour FTV qui vise à renforcer la stratégie numérique en plaçant les publics au cœur du dispositif.

Elle apparaît comme un chantier extrêmement complexe, prévoyant de regrouper, en un temps très limité, les unités de programmes chargées d'alimenter les antennes linéaires et non linéaires.

Elle est inspirée par une volonté de centralisation très jacobine de la commande et de l'intelligence au profit d'une élite parisienne. Elle n'encourage pas en apparence, une plus grande liberté des régions et des Outre-mer dans les choix éditoriaux.

A ce propos, les élus s'interrogent sur la façon dont la nouvelle organisation pourra favoriser l'expression et le rayonnement des Outre-mer sur les antennes nationales après la décision de supprimer la diffusion de France Ô sur la TNT et ce, d'autant que le pilotage dépendra de la direction exécutive du Pôle Outre-mer.

La direction dit s'inspirer des réformes organisationnelles d'autres groupes européens sans démontrer leur bien fondé ni les résultats obtenus.

Si une adaptation aux évolutions des outils, des formats et des attentes des publics est nécessaire et légitime, elle ne peut se réaliser sans moyens supplémentaires, ni au détriment de la diffusion au profit des publics traditionnels.

Or les arbitrages budgétaires présentés à l'occasion du budget 2019, avec une baisse significative du coût de grille du programme national, laissent plutôt augurer une paupérisation des grilles.

Le projet ne développe et n'explique ni les insuffisances du modèle précédent, ni les orientations en terme de contenus que FTV entend mettre en œuvre, pour défendre et marquer l'originalité et la nécessité du service public.

La direction a beau affirmer que la réorganisation se fera « à iso effectifs », l'annonce simultanée d'un plan de départ de grande ampleur ne manque pas de nourrir les inquiétudes des 650 salariés concernés de la DGDAP mais aussi ceux de la direction de la production (134 salariés) et de la direction des moyens des antennes (52 salariés) et ceux de France Ô. De plus cet engagement est objectivement contredit par la présentation du budget 2019 qui prévoit la suppression de 40 postes à la DGDAP.

Le projet, dans sa structure actuelle, ne précise pas les attendus de l'organisation du

travail, le calendrier des déménagements, l'aménagement des espaces, les besoins de formation en particulier pour les métiers qui vont connaître les évolutions les plus significatives.

Si un projet ne peut tout prévoir et anticiper, son ampleur et sa complexité soulignent un évident besoin de suivi avec des moyens spécifiques de diagnostic au vu du nombre considérable de salariés (près d'un millier) concernés par les déménagements.

Plusieurs types de questions se présentent ; elle nécessiteront des réponses de différente nature : économique, de process et d'exécution de la gouvernance, d'organisation et de conditions de travail, d'évolution des modalités d'atteinte des objectifs, de formation et d'analyse de la charge de travail, de conditions du déménagement et d'aménagement des espaces de travail.

En conséquence et pour toutes les raisons évoquées précédemment, les élus du CSE Central de FTV, comme ceux du CSE Siège de FTV émettent un avis défavorable au projet de réorganisation de la DGDAP.

Il appartient à la direction d'apporter les réponses aux questions qui se posent et se poseront tout au long du projet, de créer les conditions d'un suivi efficace dans le temps de façon à contrôler la mise en œuvre pour pouvoir y apporter les ajustements rendus nécessaires.

Les élus du CSE Central de FTV demandent que la composition de la commission de suivi qui contrôlera la mise en œuvre du projet jusqu'en septembre 2020 soit adaptée afin d'intégrer plus largement des élus des CSE du siège et de Malakoff, et des salariés de la DGDAP. Ils demandent également que les CSSCT des CSE du siège et de Malakoff, et du CSE central aient les moyens de se coordonner et soient pleinement associées au suivi du déploiement.

Ils demandent que ce suivi soit étendu à la réorganisation de la direction de la production et à la direction des moyens des antennes.

Ils demandent que la commission de suivi puisse rendre compte de ses travaux devant les CSE du Siège et de Malakoff et qu'un point soit systématiquement inscrit à l'ordre du jour, à l'instar de ce qui a été fait pour la réforme des moyens internes de fabrication.

Paris, le 12 décembre 2018



AVIS du CSEC de France Télévisions

Sur le projet SALTO

Le projet SALTO vise à faire entrer France Télévisions dans l'ère du partage de la valeur liée aux contenus. Disposer d'une plate-forme de SVOD unissant les principaux diffuseurs nationaux est effectivement un enjeu important afin de rivaliser en France avec Netflix et Amazon – et bientôt Disney – qui pèsent déjà à eux deux 90% du marché.

Le projet pose bien évidemment la question du modèle économique d'un service payant dans le respect des valeurs et des missions du service public : montant des abonnements, nombre d'abonnés espérés, ressource publicitaire attendue, répartition des recettes entre les partenaires, mais aussi d'autres questionnements comme l'utilisation de la data dans une logique qui est désormais plus celle de la demande que celle de l'offre.

Le financement de la plateforme, 6 M€ d'apport par chacun des partenaires, est-il crédible, au regard des enjeux d'investissements et du montant des économies qui sont imposées à France Télévisions ? D'autant que la question des droits sur les programmes que les diffuseurs financent très majoritairement est loin d'être réglée, tant pour France Télévisions que pour TF1 et M6. C'est là un enjeu majeur pour la réussite du projet que de faire évoluer des règles de plus en plus déconnectées des évolutions.

Les élus estiment que ce projet de développement est certes intéressant mais que les contours sociaux restent à ce stade peu explicités. En l'occurrence, le contexte général de la réforme de l'audiovisuel public fait plutôt craindre l'imminence d'une nouvelle réduction des effectifs, après les saignées sociales successives qu'a subies France Télévisions depuis 2012. Quels impacts par ricochet de Salto sur les personnels de l'entreprise ?

Les élus émettent des réserves sur le calendrier de déploiement du projet, soumis à une saisine des autorités de la concurrence, ce qui interdit toute mise en œuvre tant que la décision n'a pas été rendue, vraisemblablement pas avant plusieurs mois.

De ce fait, ils jugent optimiste l'objectif de la direction d'un lancement de Salto en 2019.

Vu les incertitudes qui entourent le projet, les élus du CSEC exerceront un suivi régulier de l'avancée du projet.

Avis adopté à l'unanimité des élus

Les OS CGT, CFDT, SNJ et FO s'associent

Paris, le 12 décembre 2018



DELIBERATION

Désignation d'un expert dans le cadre d'un projet important concernant l'ensemble des salariés de l'établissement de France 3 Paris IDF et des directions opérationnelles du Siège

Le Comité Social et Economique Central (CSEC) de France télévisions réuni le 12 décembre 2018 avec comme point à l'ordre du jour :

« *Projet d'intégration et d'accueil de France 3 Paris IDF au sein du siège de France Télévisions* »

Les élus du CSE central ont pris connaissance du *Projet d'intégration et d'accueil de France 3 Paris IDF au sein du siège de France Télévisions*. Ce projet engage des modifications conséquentes sur le plan immobilier, technologique et organisationnel qui vont modifier les conditions de travail, voire d'emploi, de nombreux salariés. C'est à ce titre que nous demandons qu'une expertise soit menée afin d'établir notamment les impacts positifs et négatifs de ce projet sur les conditions de travail des salariés du Siège (site d'accueil) et sur celles des salariés accueillis issus de France 3 IDF (site de départ).

Les élus du CSEC s'inquiètent sur les risques professionnels auxquels pourraient être soumis les salariés des deux sites, d'une dégradation des conditions de travail et du climat social au sein des établissements et au sein de l'entreprise.

Ils s'interrogent également sur :

- Les garanties offertes pour que le statut d'établissement distinct et autonome s'applique en regard de la configuration projetée pour France 3 Paris IDF ;
- le plan d'accompagnement proposé par la direction avec une analyse fine de l'intégration des équipes ;
- les répercussions entraînées par le déménagement sur les compétences professionnelles, métiers, conditions de travail, les collectifs de travail (y compris les non permanents) et le sens au travail ;
- l'efficacité des synergies techniques ;
- l'impact des nouvelles technologies : plan de formation adapté (détachement et remplacement des stagiaires, lieu des formations...), capacité des nouveaux outils de continuer à dialoguer avec ceux du réseau France 3, etc. ;
- la capacité en moyens humains et matériels de France 3 Paris IDF d'assurer le triplement de son offre régionale ;
- le dimensionnement spatial et la qualité (acoustique, de l'éclairage, de l'aménagement des espaces individuels et collectifs...) des locaux

d'accueil en regard du nombre de personnel et du type d'activités réalisées ;

- Les répartitions des tâches et de la charge de travail entre les salariés « accueillants » et « arrivants » au sein des équipes et des directions ;
- Les modalités de reconnaissance des parcours professionnels, des compétences professionnelles et de certains métiers (par exemple scriptes) dans la perspective du projet ;

Ces inquiétudes et interrogations sont d'autant plus vives que les élus du CSEC constatent que ce projet s'instaure dans un contexte marqué par une dégradation générale de l'ensemble du climat social de l'entreprise qui fait craindre pour la santé des salariés et interroge les moyens que se donne la direction de FTV en matière de politique de prévention des risques professionnels.

Cela se manifeste notamment, pour le site de France 3 Paris IDF par :

- Une enquête du CHSCT sur les conditions de travail et le mal-être à la rédaction de France 3 Paris IDF (2016) qui faisait état de problématiques de répartition de la charge de travail, de surcharge de travail et de mésusage du forfait jour, d'un sentiment de manque d'équité et de reconnaissance. Enquête qui n'a pas donné lieu à un plan d'action ;
- Le recours à une expertise risque grave portant sur l'incendie du 6 juillet 2016 et ses conséquences en matière de conditions de travail et de réhabilitation du site, devenu depuis lors projet de déménagement du site. Le diagnostic avait montré les effets délétères en santé au travail découlant d'un processus de vulnérabilisation et de précarisation des salariés de France 3 Paris IDF à l'œuvre depuis *minima* 2016. En l'absence de tout projet officiel et écrit suffisamment avancé pour être analysé en profondeur au moment où ce rapport d'expertise a été rendu, seules des pistes de réflexions et alertes ont été émises relatives à l'hypothèse du déménagement vers le Siège. Les experts constataient que l'annonce du déménagement émise en CCE le 13 juillet 2017 a été reçue comme un couperet par les salariés de Vanves et a constitué une perspective démobilisante et que, depuis lors, la direction avait rencontré de grandes difficultés à informer, réunir et construire une démarche participative de travail sur le projet de déménagement s'affrontant à des salariés fortement en défiance vis-à-vis de leur direction locale et centrale. Ceci s'était d'ailleurs exprimé fortement dans le cadre d'une pétition contre le déménagement. Les experts relevaient également des risques associés à la perspective d'un déménagement vers le Siège sur le plan de l'identité et de l'autonomie organisationnelle, de la valorisation de leurs compétences, profils et métiers et, plus largement sur le plan de leurs conditions d'accueil, de travail et d'emploi. Enfin ils soulignaient le risque que, dans la période transitoire et/ou dans la période d'intégration au Siège on assiste à une accentuation des mécanismes de vulnérabilisation de la santé au travail des salariés dans la mesure où la politique de prévention de France 3 Paris IDF répond plus à une logique de

traitement à chaud, voire un traitement *a posteriori*, des problématiques de santé au travail, qu'*a priori*, ce qui ne satisfait nullement aux obligations faites à l'employeur en matière de prévention et ne permet pas d'instaurer des conditions favorables au dialogue social et à l'accompagnement de salariés déjà fragilisés par plusieurs années d'instabilité organisationnelle. En conséquence de quoi, les experts émettaient une alerte sur l'exposition des salariés aux risques psychosociaux dans un contexte déjà très fortement marqué par de la souffrance au travail. Là encore, cette situation n'a pas donné lieu à un plan d'action suffisamment efficace et satisfaisant en regard des risques relevés ;

- Dans le même temps, le médecin du travail de FTV émettait une alerte santé sur l'ensemble du site de France 3 Paris IDF en date du 3 octobre 2017 : « *Cette alerte port[e] sur la période intermédiaire avant le déménagement au siège qui est un autre problème. Le personnel de Vanves, à tous les niveaux, est déjà très fatigué par cette dernière année effectuée dans des conditions difficiles. L'annonce du déménagement au siège est mal vécue par une très grande majorité des salariés et les démotive. Même les personnes habituellement investies sont très inquiètes pour leur avenir. Plusieurs événements importants sont programmés, des nouvelles émissions, la mise en place d'I Média, l'installation probable d'une « nouvelle régie ». La conjonction de tous ces éléments est à même d'altérer la santé des salariés.* »

Cela se manifeste aussi, sur le site du Siège, dans de nombreux services et directions, par une forte instabilité organisationnelle découlant de multiples projets (Projet Info 2015 dont des phases sont encore en cours, projet Chaîne *franceinfo*, notamment), ayant modifié de manière conséquente les repères au travail, les modalités d'exercice des métiers et fonctions (à la fabrication, à la rédaction, pour les services supports et transverses), les conditions de travail et d'emploi. Des signes de fatigue, des tensions relatives au travail, des situations de surcharge et de sous charge de travail et de nombreuses inquiétudes sur le devenir des métiers et sur les moyens de préserver sa santé au travail dans un contexte si instable se font encore ressentir. Ces projets se sont déjà accompagnés de multiples et fréquents mouvements de population mettant en jeu les repères au travail, l'ergonomie des postes de travail. Plusieurs rapports d'expertise ont mis en lumière les risques professionnels, notamment risques psychosociaux au travail, auxquels ces modifications spatiales et organisationnelles exposaient les salariés du Siège. Pour toutes ces raisons, les élus du CSEC s'interrogent sur l'opportunité de confronter ces populations à un nouveau projet d'ampleur : l'accueil physique et l'intégration socio-organisationnelle de salariés issus de France 3 Paris IDF.

Enfin, cela se manifeste également pour les deux sites concernés par le projet par :

- Un nombre important d'arrêts de travail dont une bonne part serait liée, pour les salariés qui se sont exprimés auprès du CHSCT, à une souffrance au travail ;

- Des problèmes relationnels larvés ou déclarés entre salariés et entre managers et salariés ;
- Des témoignages de salariés qui se plaignent de fatigue très importante, de surcharge de travail, de souffrance physique et morale ;
- Des burn-out, des départs de salariés pour des raisons d'épuisement psychologiques ou physiques.

Face à cette situation, qui pourrait en soi constituer un risque grave, les représentants du personnel du CE Pôle Nord-Ouest, du CHSCT de France 3 Paris IDF et du CHSCT de MFTV ont alerté à plusieurs reprises la direction et ont souhaité la mise en place d'un véritable plan de prévention des risques psychosociaux.

Ils ont constaté que les mesures mises en œuvre par la direction ne sont pas efficaces :

- Aucun plan d'actions de prévention n'a été mis en œuvre ;
- Des entretiens ont été réalisés par la RH, mais les élus n'ont pas eu de retour sur les projections des salariés ;
- Un numéro vert d'assistance psychologique a été mis en place, mais ce type de dispositif, pour intéressant qu'il soit, a également tendance à promouvoir une approche individuelle et psychologisante du mal être alors que les causes de ce dernier doivent être recherchées dans les formes d'organisation du travail et dans les choix d'organisation qui sont pris. Aussi ce numéro vert – qui ne correspond pas à une démarche primaire de prévention – ne saurait traiter en profondeur les causes du mal être dans les établissements et n'est donc pas approprié pour travailler à la diminution ou disparition de celles-ci.

Les élus soulignent que les documents remis pour ouvrir l'information-consultation sur le projet « *d'intégration et d'accueil de France 3 Paris IDF au sein du siège de France Télévisions* » sont insuffisants en cela qu'ils ne font nullement état des situations évoquées ci-dessus ni des alertes des représentants du personnel et du médecin du travail de FTV ; ils ne prennent pas en compte l'état dégradé des salariés avant la mise en œuvre du déménagement, ils ne proposent aucune étude de faisabilité de l'intégration technique des outils de France 3 Paris IDF à ceux du Siège alors même que le rapport d'expertise remis au CHSCT France 3 Paris IDF (cf. p.148 et suiv.) plaidait déjà en ce sens.

Par ailleurs, les documents remis pour l'information-consultation n'offrent aucune clarté sur les organisations et les charges de travail à venir (absence d'organigrammes actuels et cibles), les effectifs, les modalités selon lesquelles seront organisés le travail ensemble de chacun dans le respect des métiers, des expériences, des identités organisationnelles et rédactionnelles, les effets des mutualisations attendues et les inégalités salariales entre les salariés de France 3 Paris IDF et les structures d'accueil. Ce, alors même que le rapport d'expertise déjà cité (p.148-160) pointait cette dimension comme à risque dans le cadre d'un projet de déménagement de France 3 Paris IDF vers le Siège.

Concernant les non permanents et les prestataires externes, souvent présents depuis de nombreuses années, la direction ne les évoque pas dans son projet. Pourtant sa responsabilité sociale est engagée du point de vue des élus, et la mission de l'expert doit les prendre en compte.

In fine, aucune réponse concrète n'a été apportée par la direction suite aux alertes du CE et des CHSCT. Or, la situation de ces établissements continuera à s'aggraver si aucune action efficace et ciblée n'est mise en œuvre par l'entreprise.

Force est de constater que confronté à une situation préoccupante, la direction fait le choix d'ajouter un projet d'ampleur qui modifiera profondément les repères au travail, les conditions de travail de nombreux salariés, au plan technique, organisationnel, relationnel et/ou salarial.

LES ELUS DU CSEC RAPPELLENT QUE :

1- Aux termes de l'article L.2312-9 du code du travail :

« Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 »

2- Aux termes de l'article L.2312-8 du code du travail:

« Le comité social et économique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur:

1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;

2° La modification de son organisation économique ou juridique ;

3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;

4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ; ».

3- Aux termes de l'article L.2315-78 du code du travail:

« Le comité social et économique peut, le cas échéant sur proposition des commissions constituées en son sein, décider de recourir à un expert-comptable ou à un expert habilité dans les cas prévus à la présente sous-section. »

EN CONSEQUENCE :

Au vu de ces faits, et considérant que les problématiques de santé mentale au travail sont particulièrement difficiles à prévenir, nous décidons de désigner un expert, afin qu'il établisse un diagnostic sur les impacts positifs et négatifs du *Projet d'intégration et d'accueil de France 3 Paris IDF au sein du siège de France Télévisions* sur les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail des salariés des sites de France 3 Paris IDF et des salariés

des directions opérationnelles concernées par le projet en application de l'article L.2315-78 du Code du Travail.

La mission d'expertise a pour objectifs :

- D'analyser les situations de travail actuelles des salariés des sites d'accueil et de départ au regard du projet de déménagement et de réorganisation, afin d'établir un diagnostic des modifications prévues ou en cours et un pronostic de leurs effets sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des salariés concernés ;
- D'analyser les dispositifs prévus pour l'accompagnement des salariés des sites d'accueil et de départ ;
- D'analyser le projet en sa dimension immobilière et ergonomique ;
- D'aider le CSEC à avancer des propositions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Cette expertise vise à éclairer les élus du CSEC pour qu'ils puissent émettre un avis et des propositions correspondant à leurs missions et, ainsi, contribuer à bâtir au sein du CSEC une politique de prévention efficace. Il s'agira d'identifier des actions concrètes et opérationnelles visant à améliorer les situations de travail, permettre une bonne intégration des équipes.

Le CSE central décide donc de :

- Recourir à un expert pour analyser les impacts positifs et négatifs de ce projet sur les conditions de travail, la santé et la sécurité au travail des salariés de France Télévisions (au Siège et à France 3 Paris IDF), en application de l'article L.2315-78 du Code du travail ;
- Désigner à cette fin le cabinet CEDAET, situé 23 rue Yves Toudic, 75010 Paris, expert agréé par le Ministère du Travail pour mener une expertise conformément aux dispositions de l'article L.4614-12 du Code du Travail ;
- Donner mandat à M. Pierre Mouchel pour prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision, notamment de prendre contact avec l'expert désigné et éventuellement d'engager, pour défendre les intérêts du CSEC, toutes les procédures administratives ou judiciaires requises.

Vote :

Nombre de votants : 23

Ont voté pour : 18

Ont voté contre : 0

Se sont abstenus : 5

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

Certifié conforme aux délibérations du comité,

M. Pierre Mouchel
Secrétaire du CSE central



COMMISSION EMPLOI FORMATION

Des 13 et 14 septembre 2018

Présents : William MAUNIER (Président) ; Jean-Régis RAMSAMY (La Réunion) ; Jean MARTYR-FALE (Guadeloupe) ; Marielle VITRY (Nouvelle-Calédonie) ; Sylvie CHAN VIRASSAMY (Polynésie) ; Olivier AUGUSTE (Martinique) ; Tamaseno TUKUMULI (Wallis et Futuna) ; Guillaume LEONETTI (Corse) ; Sahid BEN AHMAD (Mayotte) ; Claudine LONGHI (PSE) ; Nathanël Lemaire (PNO).

Invitées direction : Tiziana Cramerotti (Directrice de l'Université de la formation de FTV), Yannick Monsnereau (Responsable formation FTV) ; Audrey Guerin (Contrôleuse de gestion).

Point 1 : Bilan du plan de formation 2017

Yannick Monsnereau, Responsable formation, présente le document « Bilan CCE 2017 du plan de formation ».

2016 avait été « **une année exceptionnelle** » en terme d'effort de formation (+8,2 % en terme de budget et + 18,6% de stagiaires formés, versus 2015) avec le lancement d'une nouvelle offre d'information continue : la poursuite de la convergence des outils ; le défi numérique... Aussi bien dans les secteurs de l'information (Chaîne info, DOIR...) que de la technologie (I-Media, IFAB...) et du numérique (convergence OM, acculturation numérique pour les communicants, etc.

En **2017**, les chiffres clefs du bilan du plan de formation sont en conséquence inférieurs à ceux de **2016** (sauf pour le siège) mais retrouvent globalement ceux de **2015**.

Cette baisse à relativiser donc par rapport à 2016 s'explique par (p.9) :

- La fin du déploiement de I-Média
- Le décalage sur 2018 de certains projets technologiques en Outre-mer
- Un calendrier électoral chargé
- Le report sur 2018 du passeport digital
- L'application des règles de la commande publique (avec par exemple un retard sur les formations managériales et ressources humaines.)

Les chiffres clés du bilan du plan formation 2017 :

- ✓ 4,3% de la masse salariale brute consacrés à la formation continue.

Sur un budget total réalisé d'achats de formation de 5 950 597 € (- 11 % versus 2016) : 4 413 414 € proviennent de fonds propres et 1 537 183 € de fonds mutualisés au sein de l'AFDAS (dont 1 024 672 € sur les périodes de professionnalisation ; 445 756 € sur des fonds liés aux mutations technologiques : MutEco ; et 66 755 € sur ceux réservés aux intermittents.) (p. 4 et 10. du document)

Les membres de la Commission s'inquiètent du fait que la précédente réforme de la formation professionnelle avait déjà amputé FTV de fonds mutualisés AFDAS auxquels elle avait accès dans les années précédentes (plan de branche des + de 300 ; « bonus » AFDAS ; etc.) et que la nouvelle réforme risque d'aggraver la situation avec entre autres la disparition en 2019 des périodes de professionnalisation.

- ✓ 151 292 heures de formation auront été dispensées (- 12% versus 2016 qui s'expliquent par la fin du déploiement d'I-Média, soit - 3000 heures stagiaires, et le report du passeport digital à 2018) pour 12 534 stagiaires (- 22% versus 2016) soit 5 450 collaborateurs dont 2 462 femmes (- 11,7% versus 2016) et 2 988 hommes (- 16,6% versus 2016).
- ✓ 475 € de budget moyen réalisé par stagiaire (soit + 14,4% versus 2016.) 1 092 € par collaborateur (un collaborateur pouvant être plusieurs fois stagiaire).
- ✓ 12 h (une journée et 1/2) en nombre moyen d'heures de formation par stagiaire (+ 13% versus 2016.) 28 heures (4 jours) par collaborateurs.

Quelques faits marquants du bilan du plan de formation 2017 :

En 2017, l'effort de formation pour le siège de France Télévisions aura été supérieur à 2016 avec des cursus très longs sur la paye ; des formations sur le contrôle de gestion ; Planif ; La culture numérique...

Les actions stratégiques (45% du budget) sont en baisse au profit des actions collectives (36%) et surtout individuelles (19%) (p. 20 du document) avec un dépassement du prévisionnel sur le siège du fait des reconversions.

Concernant les formations liées aux reconversions, les membres de la Commission pointent l'opacité qui règne souvent en ce qui concerne les publics cibles de ces reconversions, les emplois concernés et le processus de sélection des candidats.

La responsable formation indique qu'en ce qui concerne les formations elles mêmes elles sont prises sur le budget central et font l'objet d'un contrôle de la GPEC.

Le top 5 des prestataires de formation (p.111) :

- **AUDIENS** (formations : aidants familiaux ; information retraites) : 128 stagiaires.
- **INA** (Directeurs/Chargés de production ; monteurs ; JRI ; documentalistes...) : 118 stagiaires et 6 000 heures stagiaires.
- **ASPECT RATIO** (Monteurs ; JRI ; documentalistes... Media Composer ; DALET ; ORAD...) : 115 stagiaires.
- **EUROFEU** (Lutte contre l'incendie ; Guides et Serre-files) : 60 stagiaires.
- **CFDMA** (Lutte contre l'incendie ; SST) : 56 stagiaires.

Les dispositifs individuels (p.112) :

Concernant le **CPF** : 49 collaborateurs et collaboratrices (versus 22 en 2016 soit + 12%) ont mobilisés leurs droits en 2017.

(Et on peut doré et déjà prévoir que la progression continuera en 2018, dernière année où le CPF est comptabilisé en heures...)

Baisse par contre sur le nombre de **CIF** réalisés : 7 (soit -12,5% versus 2016).

(Mais sa disparition annoncée pour 2019 devrait faire remonter ce chiffre en 2018...)

L'accès à la formation :

Concernant les chiffres des publics non formés sur 3 ans, ils devraient être communiqués en fin d'année 2018.

Publics prioritaires :

Par genre (p.115) : En 2017, la part des femmes dans l'entreprise représente : 44% des effectifs et la part des femmes formées : 45% des collaborateurs et collaboratrices formés. Donc les femmes pour la seconde année consécutive apparaissent proportionnellement mieux

formées que les hommes (avec une augmentation particulièrement sensible au siège ; une stabilité sur le réseau ultramarin et une légère baisse sur le réseau France 3.)

Chez les PTA : 46 % des femmes sont formées (+ 2 points par rapport à 2016) et chez les journalistes : 41% (+ 1 point mais + 4 points dans l'encadrement.)

Les membres de la Commission estiment que ces données positives mais purement quantitatives appellent une analyse plus fine par la commission égalité femme/homme intégrant des données qualitatives comme la nature des formations (adaptation au poste de travail et maintien dans l'emploi et/ou développement des compétences), leurs durées, leurs débouchés sur des évolutions professionnelles, etc.

Travailleurs handicapés (p. 116-117) : 39,9 % des collaborateurs et collaboratrices en situation de handicap à FTV (226 TH sur 567) ont été formés. Soit 4,1% des collaborateurs et collaboratrices formés pour 6% des effectifs. Essentiellement avec des formations liées aux métiers et emplois occupés et pour 17% financées sur périodes de professionnalisation.

Les membres de la commission soulignent que malgré la disparition des périodes de professionnalisation en 2019 il faudra poursuivre cet effort.

Génération (p.118) : sur 5 450 collaborateurs et collaboratrices formés, 629 ont 34 ans et plus, 1 444 ont entre 35 et 44 ans et 3 377 ont 45 ans et plus. Soit un effort sur la formation des séniors conforme à la pyramide des âges.

Formation des élus (p.119) : 61% des élus de FTV ont été formés en 2017 dont 20,5% en périodes de professionnalisation.

Là aussi les membres de la Commission s'inquiètent des conséquences de la disparition des périodes de professionnalisation à l'horizon 2019. Ils seront attentifs à ce que cela ne se traduise pas par une baisse de l'effort de formation en direction des personnels élus. Avec une baisse de près de 60% des élus et mandatés, suite à la réforme du code du travail, la charge de travail et le niveau de compétence requis dans leurs rôles de représentation du personnel au sein du dialogue social seront beaucoup plus étendus. En conséquence, un volet formation important, en lien avec la valorisation, le transfert des compétences acquises et la promotion professionnelle, devra être intégré à tout projet d'accord sur l'évolution de carrière des représentants du personnel.

Formations en alternance : (p.120) : 182,2 alternants en effectifs moyens mensuels sur 2017 (versus 171,3 e 2016). Soit des effectifs en hausse.

Les membres de la Commission souhaitent que le recours à la formation en alternance soit mieux encadré et plus transparent quant aux choix des emplois et des publics visés (par une généralisation des procédures de consultation des IRP ; un accord d'entreprise ...)

Réseau ultramarin :

L'effort de formation en chiffres se maintient mais *les élus de l'outre-mer pointent toujours des dysfonctionnements en particulier ceux récurrents de communication avec les responsables locaux.*

Peut-être une formation partagée avec les élu(e)s représentant le personnel sur place sur les enjeux de la formation permettrait de mieux se comprendre ?

D'autre part de fortes disparités entre stagiaires handicapent l'efficacité des formations mises en place. Il faudrait une meilleure prise en compte des niveaux respectifs de départ de chaque stagiaire.

Université de la formation de FTV :

Les membres de la commission se félicitent de l'activité de l'Université de la formation de France Télévisions en 2017 (68% des heures stagiaires réalisées) qui confirme la pertinence du choix qu'a fait FTV de se doter d'un outil aussi performant.

Mais ils sont inquiets sur son avenir tel qu'il apparaît dans le projet de réforme de l'audiovisuel public à l'horizon 2019, et des « chantiers » dorés et déjà lancés par les entreprises de l'audiovisuel public à la demande du Ministère de la Culture et de la Communication. En particulier celui d'une mutualisation de la formation placé sous la houlette de l'INA.

Le rapprochement des entreprises de l'audiovisuel public et les synergies escomptées ne doivent pas se traduire à terme par une fusion des services formation qui n'auraient pour seuls buts que des économies d'échelle et la disparition ou la réduction de l'activité de l'UFTV.

Cette disparition ou réduction d'activité auraient inmanquablement pour résultat une perte d'adéquation entre les formations proposées et les besoins qui serait très dommageable aussi bien aux salariés qu'à l'entreprise...

<p>La Commission prend acte de l'effort de « maximalisation » opéré par le service formation dans la réalisation du plan 2017 et ce malgré les contraintes budgétaires inhérentes à cet exercice. En particulier par les ajustements pertinents d'ingénieries mis en place et la mobilisation optimisée des fonds mutualisés au sein de l'AFDAS. Elle salue le travail des équipes de l'Université de la formation de FTV et préconise un avis positif sur le bilan du plan de formation 2017.</p>

Point 2 : Bilan du plan de formation 2018 au 30 juin

Yannick Monsnereau, Responsable formation, présente le document « Bilan CCE à mi-année du plan de formation 2018 ».

Plan et budget 2018 révisé :

Dans le cadre de la participation aux efforts d'économie de l'entreprise, le projet de budget du plan de formation 2018 avait fait l'objet d'une coupe budgétaire **de 390 K€** fin 2017.

Le service formation s'était engagé auprès des IRP en CCE, lors de la présentation du projet de plan 2018, à soumettre un plan et budget 2018 révisés à l'occasion du bilan à mi- année 2018.

Les 390 K€ d'économies ont été imputés sur le budget dit « CTRL » et réparties sur les actions dites « stratégiques » pour ne pas toucher aux budgets formation des pôles France 3, des stations ou des Directions du Siège.

Suite à un re-travail d'optimisation des fonds mutualisés issus de l'Afdas (+30% supplémentaires ont été dégagés), après une ingénierie financière sur tous les territoires de l'entreprise, un nouveau budget pour le financement du plan a été élaboré.

Ainsi :

- Près de 409 K€ supplémentaires, non prévus lors la construction du plan fin 2017, ont pu être dégagés pour financer le plan de formation 2018,
- Une partie des coûts fixes a été redéployée et financée sur les périodes de professionnalisation

Le montant du budget prévisionnel du plan 2018 a été en conséquence révisé à hauteur de 6 981 439 € au lieu de 6 812 550 € comme initialement prévu et présenté aux IRP en CCE. Soit une hausse de 2,5%, malgré les 390 K€ de coupe budgétaire avec de nouveaux indicateurs :

181 517 heures de formation prévisionnelles

13 809 stagiaires prévisionnels

Budget réalisé au 30 juin 2018 :

Formations financées par l'AFDAS (droit de tirage sur contribution de FTV auprès de l'AFDAS) : 871 201 € (sur un budget global révisé de 1 755 789 € soit 49,6 %) qui se décompose en :

- ✓ 602 801 € pour les périodes de professionnalisation (sur un budget révisé de 1 482 089 € soit 40,7 %)
- ✓ 45 111 € pour les intermittents du spectacle (sur un budget révisé de 10 000 € soit 451,10 %)
- ✓ 223 289 € de subvention Mut Eco (sur un budget révisé de 263 700 € soit 85 %)

Formations financées sur fonds propres FTV : 2 016 122 € (sur un budget révisé de 5 225 650 € soit 39 %)

2 887 323 € du budget global réalisé au 30 juin 2018 (sur un budget global révisé de 6 981 430 € = 41,4 %)

- ✓ 73 765 heures de formation réalisées soit 10 538 jours de formation
- ✓ 5 022 stagiaires formés soit 3 160 collaborateurs
- ✓ 575 € de budget réalisé moyen par stagiaire soit 914 € par collaborateur

Avec plus de 41 % du budget réalisé au 30 juin 2018 (versus 39 % à la même date en 2017) le plan de formation apparaît en bonne voie d'exécution aux yeux des membres de la Commission.

Les membres de la Commission saluent à nouveau la performance des personnels du service formation et de l'UFTV et leur réactivité dans la révision budgétaire et l'ingénierie de formation qui a permis en mobilisant pleinement les fonds de l'AFDAS de compenser entièrement la perte des 390 000 € initialement prévue dans la 1^{ère} version du budget du plan de formation 2018.

Ils recommandent donc un avis positif sur l'exécution du plan de formation au 30 juin 2018.

Point 3 : Les orientations générales pour une politique de formation pluriannuelle 2019-2021

1- Contexte de la Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

La loi du 5 septembre 2018 réformant la formation professionnelle traduit la volonté du gouvernement de procéder à un « big bang » de la formation.

Yannick Monsnereau, Responsable formation FTV, présente les grandes lignes de cette réforme et ses conséquences sur le plan de formation de FTV.

L'ancien « plan de formation » devient « le plan de développement des compétences » avec une responsabilité individuelle accrue pour chaque travailleur et chaque citoyen concernant son parcours de formation tout au long de la vie.

Les périodes de professionnalisation disparaissent en 2019 (ce qui représente une perte de plus de 1 million d'euros sur le budget FTV de la formation !) Elles seront remplacées par les Reconversions ou Promotions par l'Alternance (RPA) mais réservés aux publics peu formés (en dessous de Bac + 2), financées sur les fonds de la professionnalisation dédiés à l'alternance, et formalisés dans un avenant au contrat de travail.

De même, les Congés Individuels de Formation (CIF) disparaissent et seront remplacés par les Comptes Personnels de Formation (CPF) dit de « transition professionnelle » dont les conditions d'ancienneté seront déterminées par décret.

Les Conseils en Evolution Professionnelles sont maintenus.

L'accès au développement des compétences se fera à l'initiative de l'employeur (sur le plan de développement des compétences en ce qui concerne les formations d'adaptation au poste de travail, les formations obligatoires ; etc.) et/ou à l'initiative du salarié qui pourra mobiliser son CPF éventuellement abondé. Il pourra aussi se faire dans le cadre des contrats de professionnalisation en alternance.

L'action de formation est redéfinie comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel réalisable aussi bien sur le lieu de travail qu'à distance (E. Learning ; etc.).

Les entretiens professionnels auront toujours lieu tous les 2 ans et avec un bilan récapitulatif du parcours professionnel tous les 6 ans. Le salarié devant avoir bénéficié d'au moins une formation non obligatoire et de tous ses entretiens professionnels au cours de cette période. Les sanctions financières pour l'entreprise ne sont plus liées à la non réalisation de 2 critères sur 3 comme auparavant.

La périodicité des entretiens professionnels pourra être modifiée par accord d'entreprise ou de branche.

Au 1^{er} janvier 2019, le CPF sera « monétisé », c'est à dire calculé en euros et non plus en heures, à hauteur de 500 euros par an et avec un plafond limité à 5 000 euros.

Les salariés à mi-temps, au lieu d'être proratisés, auront les mêmes droits que les salariés à temps pleins.

La gestion des CPF sera assurée par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Le financement de la formation professionnelle (formation + apprentissage) sera assuré par une collecte unique par l'URSSAF dès 2020.

Le calcul de la contribution à la formation professionnelle sera fait sur la masse salariale de l'année en cours soit 1% pour le CPF ; CEP ; Plan de développement des compétences + 0,68% pour l'apprentissage.

Enfin les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA comme l'AFDAS) dont le nombre est radicalement réduit, deviennent des Opérateurs de Compétences (OPCO) dont les missions sont redéfinies.

Pour les membres de la Commission, au vu de l'ampleur de cette nouvelle réforme de la formation professionnelle et de ses conséquences néfastes prévisibles pour France Télévisions, il est urgent que FTV se réinvestisse activement dans les négociations de branche au sein de la chambre patronale du Syndicat des Médias de Service Public (SMSP). En particulier dans la renégociation devenu nécessaire de l'accord sur la formation professionnelle dans l'audiovisuel du 5 mars 2014. Il serait en effet particulièrement important de revoir les dispositions concernant les contributions conventionnelles des entreprises à la formation professionnelle pour permettre à celles de plus de 300 salariés (dont FTV) de pouvoir bénéficier à nouveau d'une mutualisation bénéfique des fonds mutualisés disponibles pour la formation au niveau de la branche professionnelle.

.

2 - Les orientations générales pour une politique de formation pluriannuelle 2019-2021

Tiziana Cramerotti, Directrice de l'Université de la formation de FTV, présente le document : « Orientations générales pour une politique de formation pluriannuelle 2019-2021 ».

Elle rappelle **le contexte** qui est celui de la Loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ; la future Loi sur la réforme audiovisuelle dont les détails (en particulier les préconisations concernant les synergies espérées du rapprochement des entreprises de l'audiovisuel public dont celui des services formations) ne sont pas encore connus ; l'accord Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) signé à France Télévisions qui « prévoit, entre autres, des mesures prises pour garantir le maintien et l'acquisition de compétences exigées par les évolutions technologiques, organisationnelles et démographiques. » et l'accord pour le Développement de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail (DSQVT). (p.3)

Les orientations pluriannuelles de la formation doivent anticiper l'évolution technique et sociétale, de par les espaces métiers ainsi que les expérimentations en cours ou en projet, tout en prenant en compte le contexte, la stratégie et les objectifs de l'entreprises : l'éducation ; la proximité ; l'information ; l'Europe ; le « digital first » et la performance.

Les principales orientations de la formation :

La plateforme numérique de l'Université (e-université) est présentée à la Commission. Elle permet de développer une culture digitale et pédagogique en favorisant l'accès direct à l'offre de formation via la page d'accueil de l'intranet de l'entreprise Monespace.

La transformation numérique pour tous avec pour exemple le cursus assistantes numériques.

Le Passeport Digital qui participe à l'objectif de partage d'un socle de connaissances commun.

France 3 NOA avec l'appel à candidature pour la fabrication de modules de formation sur mesure pour les techniciens en charge de programmes non éditoriaux ; modules qui pourraient aussi être utiles aux plans de formation si l'accord expérimentation venait à être reconduit et/ou étendu.

La sécurité numérique pour s'assurer que toutes les données (éditoriales, techniques et administratives) soient sécurisées.

Les technologies IP qui seront au cœur des régies.

L'Ultra Haute définition pour assurer aux salariés concernés la bonne appropriation d'un outil mettant en valeur l'offre éditoriale du service public.

Le Son avec le son binaural et les nouveaux outils innovants de spatialisation.

Les nouvelles formes de narration qui redéfinissent la relation avec les publics.

L'information avec les formations écrites au catalogue ou sur mesure - Ecrire pour le WEB, maîtriser les réseaux sociaux, vérifier des informations, la narration par l'image, le Mojo, le tournage 360° en lien avec le Média Lab, les formations aux compétences complémentaires pour les journalistes, un cursus sur les élections européennes, les formations au Management éditorial, de nouvelles formations pour les JRI liées à l'offre digitale.

La Convergence Numérique avec la nécessité de mettre en place des formations pour les salariés à multi compétences (UCC) en Outremer.

Les nouvelles écritures formations renouvelées en cours d'appel d'offre pour répondre à la nouvelle stratégie éditoriale.

Les cursus Management dont le contenu a été réactualisé et enrichi.

Le cursus RH pour consolider les postures adaptées à toute situation d'échange avec les salariés.

Les formations autour des outils applicatifs

Les formations autour du Règlement Général pour la Protection des Données (RGPD) afin de respecter le nouveau cadre européen

Les Formateurs internes (FOR) avec une palette élargie au niveau des métiers et des fonctions et dont un quart seront des femmes suite au dernier jury. (La cartographie des formateurs internes de FTV a été présentée à cette occasion aux membres de la Commission.)

Les membres de la Commission prennent acte de ces orientations générales pour une politique de formation pluriannuelle 2019-2021.

A l'heure où de nouvelles restrictions budgétaires ont été annoncées pour l'audiovisuel public en général et pour France Télévisions en particulier et où l'on commence à évoquer de plus en plus un nouveau plan de départ drastique qui toucherait les salariés de notre entreprise.

Où la réforme de la formation professionnelle fait peser de lourdes incertitudes sur ses mécanismes de financement interne et externe et de sourdes menaces sur la pérennité de ce acquis social des travailleurs.

Où le projet de synergies constructives entre les entreprises de l'audiovisuel public risque in fine de se réduire à une simple recherche de réduction des coûts par des économies d'échelle au détriment de la qualité et de l'adéquation des formations aux besoins des personnels.

Ils attendent donc de voir la traduction effective de ces orientations dans le plan de formation (ou plan de développement des compétences) 2019.

Ils seront attentifs à ce que le budget de la formation professionnelle ne soit pas à nouveau victime d'un « coup de rabet » important qui l'empêcherait d'être développé à hauteur des enjeux et des défis que les grandes mutations technologiques et organisationnelles imposent à notre entreprise et à ses salariés : ceci aussi bien en ce qui concerne l'acquisition des compétences nécessaires à leur maintien dans l'emploi, qu'en ce qui concerne celles indispensables à leurs évolutions professionnelles dans la perspective d'une formation tout au long de la vie.