

Compte rendu du CSE du réseau régional de France 3 des 29 et 30 janvier 2019

Elu·e·s présent·e·s pour la CGT : Elisabeth Braconnier (Franche-Comté), Karine Cévaër (Bretagne), Rabéa Chakir-Trébosc (Aquitaine), Philippe Conte (Alpes), Chantal Frémy (Midi-Pyrénées), Jean-Hervé Guilcher (Bretagne), Fabienne Labigne (Pays de la Loire), Annabelle Igier (Champagne-Ardenne), William Maunier (Lorraine), Pierre Mouchel (Aquitaine), Christophe Porro (Provence-Alpes), Thierry Pujol (Limousin).

Représentante syndicale : *Véronique Marchand (Nord Pas-de-Calais).*

Commission Santé Sécurité et Conditions de travail

La Commission « santé, sécurité et conditions de travail » (CSSCT) s'est réunie pour la première fois le 23 janvier 2019.

Elle est présidée par le DRH du Réseau, Olivier Godard, accompagné par Nathalie Dené, chargée du développement managérial. Face à eux, les six élu·e·s désigné·e·s parmi les membres du CSE : Karine Cévaër (rapporteuse), Rabéa Chakir-Trébosc, Elisabeth Braconnier, Bruno Espalieu, Olivier Mélinand et Laurence Romet. Au gré des sujets évoqués, des représentants de la direction sont invités pour répondre aux questions des élu·e·s de la CSSCT.

L'ordre du jour, établi conjointement entre la rapporteure et le président, présente 6 points :

- le fonctionnement de la CSSCT encore très flou,
- la protection des équipes de tournage,
- le lancement d'un travail sur l'absentéisme,
- les démarches en cours de lutte contre les risques-psychosociaux (RPS).

Les deux derniers points concernent la DMF (direction des moyens de fabrication, ex-Filière), également en proie à de nombreux troubles psychosociaux, notamment sur le site de Rennes ou sur la vidéo-mobile (une saisine est d'ailleurs en cours).

➔ [Voir ici le compte-rendu](#)

Kits de protection pour reportages en milieu hostile. Les élus·e·s ont fait remonter que toutes les stations ne sont pas encore équipées des kits et de toute façon en nombre insuffisant. Ils déplorent que la direction du réseau ait mis autant de temps à réagir. Exemple récent sur un reportage à Nantes : les journalistes de France 2 étaient chacun flanqués d'un agent de sécurité, les équipes de France 3 Pays de la Loire étaient livrées à elles-mêmes...

Formations techniques de défense et de protection en reportage.

Les élus souhaitent qu'elles soient dispensées par des spécialistes de la sécurité plutôt que des FOR « maison », mais la direction oppose l'urgence de la situation.

Concernant les [démarches liées aux RPS](#), une élue de Reims alerte sur le fait que les salarié-e-s en mal-être ne se retrouvent pas dans ce dispositif qui concerne surtout les cadres.

Rapprochement France 3 / France Bleu

En préambule, Germain Dagognet, directeur du projet de régionalisation (direction de la transformation) rappelle que son service a pour mission de rédiger le projet stratégique de l'entreprise, en liaison avec les directions opérationnelles. Ce projet devrait être présenté au printemps. Des codir ont été organisés dans les 13 régions et une enquête a été effectuée auprès des téléspectateurs, sous la forme d'une consultation citoyenne. Ses résultats doivent être présentés à la presse ce 6 février.

- [Matinales : retour sur les expériences de Toulouse et Antibes](#)

Germain Dagognet dresse un bilan des deux expérimentations en cours entre France 3 et France Bleu à Toulouse et Nice depuis le 7 janvier.

Il en rappelle le concept : la mise à disposition du public de programmes d'hyper proximité, sous la forme de matinales radio de deux heures recouvertes d'une « couche télévisuelle », comme cela se fait sur Franceinfo.

L'expérimentation fait l'objet de remontées toutes les semaines en comité de pilotage et d'un suivi « très fin » par les directions de la transformation et du Réseau régional.

Un premier bilan, commun avec Radio-France, sera dressé à la fin du trimestre. Si l'expérience est jugée concluante, les matinales pourraient à terme être déclinées dans 44 antennes régionales.

D'un point de vue éditorial, la direction est satisfaite : elle considère que le programme proposé est pertinent, qu'il informe et divertit, qu'il est en osmose avec sa région. Germain Dagognet assume : il n'a jamais vendu autre chose que de la radio filmée, à laquelle on ajoute une couche télévisuelle avec des infographies, des images d'illustration, du flux RSS, la météo, etc. C'est un produit éditorial « performant et varié », avec des chroniqueurs, des journalistes, des animateurs : les téléspectateurs jugeront... Patrice Schumacher, directeur des programmes régionaux, précise que toutes les semaines, des nouveautés sont testées pour améliorer et enrichir ces matinales : chronique humoristique enregistrée, photos des auditeurs, etc.

D'un point de vue technique, la direction admet que la mise en image est encore expérimentale et sa qualité perfectible (notamment au niveau des séquences « floues » à l'occasion d'une interview par téléphone). Laurent Lemaire précise que les équipements utilisés sont transitoires. Il s'agit de matériel « customisé » pour les besoins de l'expérimentation.

Les élus soulignent que plusieurs catégories de personnels sont impactées par cette expérimentation :

- **Les salariés de Radio France.**

Ils sont loin d'être enthousiastes. Des préavis de grève ont été évoqués. Certains ont refusé d'être filmés et de passer à l'antenne. Pour les autres, il leur est demandé de retirer leurs casques, pour satisfaire à des critères esthétiques de diffusion télé.

Germain Dagognet reconnaît des « inquiétudes » et des « discussions parfois âpres » mais assure que des réglages sont en cours et des conventions en train d'être finalisées. Il précise que les salariés de France Bleu qui refusaient de passer à l'image (3 personnes) n'ont pas été écartés des matinales pour autant et que les libertés individuelles ont été respectées.

- **Les documentalistes de France 3.**

A Toulouse, les demandes des deux rédacteurs en chef de France 3 et France Bleu tout au long de la journée occasionnent une à deux heures de travail supplémentaire par jour pour les documentalistes. La préparation d'une liste d'images chaque matin pour l'éditeur visuel des matinales est très chronophage. Enfin, le fonds documentaire nécessaire aux matinales n'est pas assez étoffé et demande un travail de redécoupage des sujets d'actu que I.Média ne permet pas : ce n'est pas un outil de montage.

Ces tâches supplémentaires ont des répercussions sur l'activité des documentalistes pour l'antenne : faute de pouvoir analyser les JT quotidiennement, il a fallu mettre en place un renfort de 3 jours de CDD chaque mois pour rattraper le retard accumulé.

A Antibes les documentalistes ont également alerté la direction régionale sur la charge de travail supplémentaire qu'elles subissent. Il leur a été répondu qu'elles « étaient en train de vivre une fabuleuse expérience professionnelle »...

- **Les monteurs de France 3.**

A Antibes, contrairement à ce qui avait été annoncé, les monteurs sont systématiquement mis à contribution pour les matinales et ce, à moyens constants : chaque jour, ils doivent transmettre aux documentalistes des séquences nettoyées des sonores à partir des reportages qu'ils ont montés. Ceux qui rechignent sont rappelés à l'ordre.

- **Les éditeurs visuels.**

Cette terminologie est empruntée à Franceinfo. Elle correspond à des tâches à la fois éditoriales et technique : il s'agit d'habiller la matinale de Radio-France de sa « couche télévisuelle ». Pour la durée de l'expérimentation, les éditeurs visuels sont des personnels extérieurs fournis par un prestataire. Si l'expérience est élargie, des personnels France TV seront formés à ces métiers.

Plusieurs élus demandent la création d'une commission de suivi spécifique, comme pour Franceinfo, qui cadre les conditions de travail et la stratégie de ces matinales. Ils souhaitent que les salariés concernés et les instances soient associés.

- **Rapprochements immobiliers avec France Bleu.**

A Rennes, France 3 Bretagne pourrait accueillir France Bleu Armorique dans ses locaux. Les présidentes des deux entreprises doivent se rencontrer pour en décider. Olivier Montels ne peut pas dire à l'heure actuelle si le projet se fera. Néanmoins, les locaux de France 3 le rendent possible.

A Vesoul, le bureau excentré de France 3 Franche-Comté accueille le RER (reporter en résidence) de France Bleu depuis le 28/01.

Rapprochement de circonstance, suite à un incendie – apparemment criminel – France 3 Alpes a accueilli en urgence la station de France Bleu Grenoble ravagée par un incendie.

Contrats d'objectifs et de moyens dans le réseau France 3

Le Secrétaire général de France 3, Jean-Marc DUBOIS, présente le point. A ce jour, 4 COM sont en cours (Nouvelle Aquitaine pour 1,086 M€ par an, Val de Loire pour 164 K€ par an, Bretagne pour 394 K€ et Pays de la Loire pour 250 K€.) auxquels il faut ajouter une convention avec l'Assemblée Territoriale de Corse. Soit au total près de 2 M€ de financements par les collectivités territoriales.

Plusieurs COM sont en cours de négociation dont celui avec la Région Occitanie en cours de finalisation pour environ 500 000 €/an et un autre avec Bourgogne-Franche-Comté pour 250 000 €.

Ainsi, en 2020, la subvention totale devrait atteindre 2,6 M€ par an. Une prise de contact est en cours avec la région des Hauts de France. Cette orientation fait suite à la décision, prise par Delphine Ernotte en 2016, de signer des partenariats entre services publics de proximité.

Olivier Montels assure que, sur l'ensemble des COM, l'indépendance éditoriale n'est pas un élément négociable et que l'information n'est jamais concernée par les ces conventions.

Côté élus régionaux, l'exigence est de produire du programme supplémentaire mais pas en remplacement du programme régional de France 3.

Une des perversions du système, c'est que, si les salariés des régions peuvent travailler sur les productions financées par les COM, ces subventions ne peuvent financer de la masse salariale supplémentaire (donc de l'ETP). Cela n'empêche toutefois pas la Fabrique de travailler sur les documentaires.

Beaucoup de productions sont faites à l'extérieur mais la direction estime qu'il y a aussi pas mal de collaborations des personnels sur ces produits. Le principe énoncé par la direction est le suivant : si on peut fabriquer en interne sans surcout d'ETP on le fait, sinon la Fabrique est sollicitée et en dernier lieu on le fait faire à l'extérieur.

Pour la CGT, les COM peuvent aussi servir à autre chose que de la coproduction comme par exemple de l'achat d'équipements plateaux ou le paiement de faisceaux satellites pour des émissions hebdomadaires en direct. Et les salariés de France 3 peuvent travailler sur ces émissions.

Les autres collectivités locales (intercommunalités, villes, départements) n'interviennent que très ponctuellement sur des opérations exceptionnelles (sports, événements divers), mais la direction n'écarte pas l'idée d'amplifier ce type de partenariats.

Quant au développement des magazines culturels en région, le directeur du réseau affirme qu'il est lié à la conclusion de COM en région, faute de quoi les régions diffusent le magazine produit par France 3 Paris-Ile de France.

Renouvellement et déploiement des régies HD

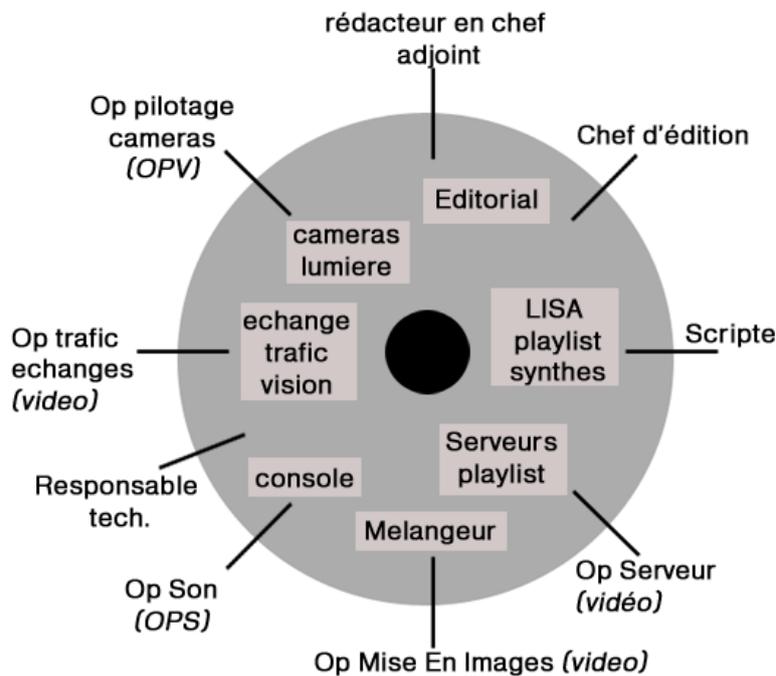
La direction a présenté à la commission Nouvelles Technologies son projet de déploiement des nouvelles régies HD au sein du réseau France 3 avec un premier volet concernant Rouen, Reims et Nancy. Mise en service au mois de mai pour Rouen mais sans la fonction « Overdrive », qui impacte en particulier les métiers de scripte et de vidéos. Démarrage du plan de formation début mars. Une régie beta test est prévue pour démonstration au Poissant.

➔ Voir [ici](#) le compte-rendu de la commission Nouvelles Technologies

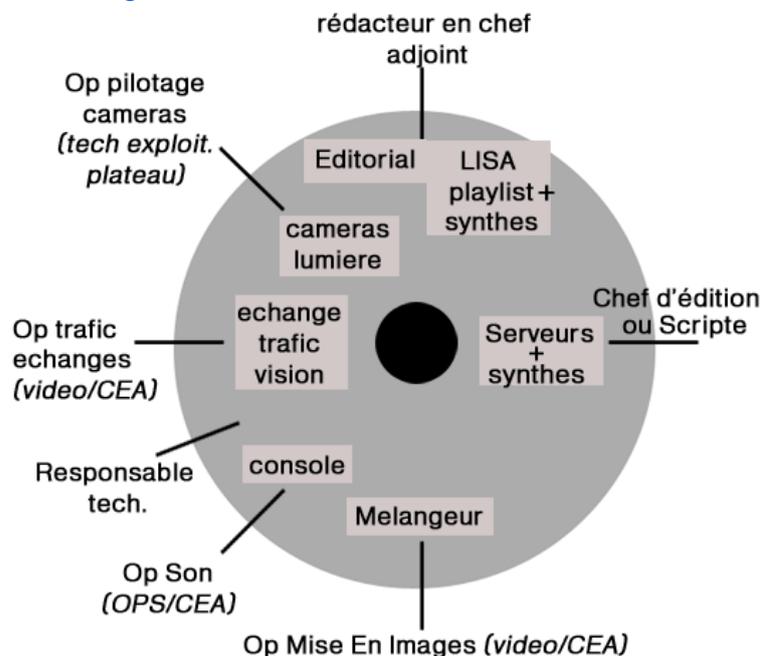
Le projet comprends des nouveautés technologiques : un outil Overdrive qui pilotera synthés et serveurs de fabrication et un outil Cerebrum qui permet de configurer l'ensemble des équipements d'une régie en un seul clic, suivant les émissions, ou pour un mode « secours ». L'automatisation complète des équipements n'est pas prévue à ce stade, selon M. Lemaire, mais pour combien de temps. Les nouvelle régies le permettront en tout cas, moyennant l'achat de licences supplémentaires, avec toutes les menaces qu'on peut imaginer sur l'emploi et sur l'activité.

Dans la version présentée, le projet impacte en particulier les métiers de scripte et de vidéo (en transférant la gestion des serveurs sur les scriptes et la gestion des playlist sur l'encadrement journalistique).

- Ancienne régie



- Nouvelle régie



Les élus redoutent globalement une perte de réactivité et de souplesse dans la fabrication. La direction assure la main sur le cœur qu'on adaptera les moyens humains en fonction du type d'émission (soirées électorales par exemple). On se permet d'en douter...

Globalement le projet menace l'emploi des techniciens, avec la généralisation des polyvalences et la modification des frontières de métiers : redéploiement d'un vidéo sur d'autres activités (lesquelles ? Ce n'est pas clair), montée en puissance des chefs d'édition au détriment des scriptes, des menaces sur l'avenir du 2^e OPS au moment du journal et sur les OPV avec l'apparition annoncée d'un « technicien d'exploitation plateau ».

Dans la droite ligne de la standardisation des décors de JT, il s'agit ni plus ni moins que d'une industrialisation des régies et des process, afin d'aboutir à des économies d'ETP.

Le projet est porteur de risques psychosociaux importants. Les élus ont confié à la CSSCT le soin d'étudier le plan de prévention des risques sur la santé des salariés impactés.

Projet d'intégration et d'accueil de France 3 Paris Ile-de-France au Siège

En décembre, les différents CSE (Siège, Réseau + CSE central) ont désigné le cabinet CEDAET pour étudier les impacts du projet de déménagement des salariés de France 3 Paris Ile de France au siège de FTV. L'expert doit rendre son rapport le 8 mars.

D'ici là une commission de suivi, d'analyse et d'ajustement du projet doit se réunir à deux reprises, le 15 février et le 13 mars. Le CSE y a désigné ses deux représentantes : Véronique Chazaud (élue de Vanves) et Rabéa Chakir-Trébosc (membre de la CSSCT).

Réorganisation de la direction des Moyens Internes de Fabrication

En présence d'Yves Dumond (directeur des Moyens de fabrication), Cécile Lefèvre (DRH Siège), Arnaud Ségur (RRH DMF), Stéphanie Jean-Lecorvaisier (chargée de mission RH), Jean-Michel Seybald (Animateur Prévention Sécurité DMF), Eric Piaumier (chargé de mission CONCUR), Laurent Vindevoghel (chargé de mission hub Bois d'Arcy).

- **Point d'étape du déploiement**

La Direction des Moyens de Fabrication a basculé dans sa **nouvelle organisation**, très incomplète, le 1er janvier. Des adaptations sont nécessaires, notamment parce que tous les postes de cadres ne sont pas encore pourvus. Si vous n'avez pas encore de N+1 adressez-vous au niveau supérieur (par exemple à Marina Da Silva ou Laurence Grandrémy pour les salariés du secteur arrière-scène), c'est à ces managers de vous répondre.

Le service central de **planification** a été renforcé transitoirement afin qu'il trouve sa bonne organisation. Yves Dumond assure que rien n'a changé, que pour les salariés, ce sont toujours les mêmes interlocuteurs, avec comme renfort et pour un transfert de compétences progressif, les anciens chefs et adjoints de site pour la planification de la vidéo mobile et de la fiction. A noter : ce service ne concerne pas les salariés qui travaillent pour la sous-direction de la Post-Production qui continuent d'être planifiés sur leur site en région par leur Responsable des activités de fabrication. Une communication est prévue pour vous permettre de mieux identifier vos interlocuteurs.

Autre ajustement à régler : la rédaction des **bons de commande**. Cette tâche incombera à la Cellule achats lorsqu'elle sera opérationnelle, et non plus au chargé de production ou à la cadre à la production.

Le « **catalogue de services** », qui se veut une vitrine des savoirs faire de la DMF pour ses clients, devrait être mis en ligne dans un mois.

Deux hôtels ont été identifiés suite à l'appel d'offres, à La Défense et au Stade de France. Les salariés recevront bientôt une communication. Si le salarié prend cet **hébergement**, il n'aura pas d'avance de frais à faire. S'il refuse, il ne pourra pas présenter de facture avec un tarif supérieur.

Des postes en région sont ouverts à la **mobilité**. Si certains sont d'office transférés à Paris (ex : le poste vacant de cadre à la production à Rennes), d'autres sont « négociables », conformément aux réponses de la direction à l'avis du CCE du 4 avril 2018. Ex : si un technicien vidéo du car de Toulouse obtient le poste de chef de car de Toulouse, il pourra, s'il le souhaite, rester rattaché en région avec maintien de la prise en charge de ses frais de mission depuis le site de Toulouse jusqu'au lieu de tournage.

La saisine sur les **retards de paie des intermittents fiction** a fait son effet : la RH termine la correction des anomalies.

La direction de FTV va ouvrir des négociations pour faire **évoluer les métiers**, y compris à la DMF. Yves Dumond dit être « *dans la réflexion* », liée au fait que la DMF assure, ou non, de nouvelles activités.

L'info est toute fraîche : FTV pourrait céder à TDF ses parts du site de **Lambersart** en échange du rachat des parts de TDF dans le site de **Lyon**. Yves Dumond insiste lourdement : rien n'est signé donc rien n'est effectif. Si ça aboutit, il n'y aura pas d'incidence immédiate sur l'activité de Lambersart qui devra cependant être relocalisée à terme, mais pas avant la fin de l'année prochaine.

- **Hub de Bois d'Arcy**

Le **chantier** démarrera le 11 mars pour une livraison prévue en septembre-octobre 2019. Situé en banlieue Sud-Ouest de Paris, le site pourra accueillir 4 des 6 flottes de la vidéo mobile, le D4 du Siège, le pool technique, une partie des accessoires, des bureaux, une zone d'accueil pour les productions, des zones de réunion, de rangement et de détente.

Yves Dumond assure que la direction n'a pas changé d'avis, il est toujours prévu de **renouveler deux cars de la flotte VM** (Lille et Lyon). Le cahier des charges est en cours de rédaction. Il y aura un « gros » car et un « petit ». La volonté de la direction est de mieux doter ce 1^{er} car pour le faire tourner plus, sachant que les cars de Toulouse et Strasbourg ont techniquement une capacité équivalente mais pas en capacité d'accueil. « *On a de plus en plus de demandes pressantes des Sports et du Réseau France 3 pour des moyens plus légers à mettre en œuvre* », explique Yves Dumond, donc ce 2nd car devrait être en-dessous de ceux de Marseille et Rennes, « *mais ce qui compte c'est son équipement, sa capacité d'accueil et sa mise en œuvre* ».

- **Déploiement de Concur**

Pour Eric Piaumier, « *on en est à la finalisation du déploiement. Il reste un point : la gestion des régies de production* ». Les élus sont revenus une énième fois à la charge pour que des moments dédiés soient accordés aux salariés. Réponse : rien n'est prévu, « *quand on est en déplacement on a le temps de saisir* », selon Yves Dumond qui ne doit pas beaucoup se déplacer... Des référents CONCUR sont en cours d'identification au sein de la DMF pour répondre aux salariés qui seront équipés de téléphones mobiles et auront à disposition des **équipements** en libre-service sur les sites et lieux de tournage.

Une « **prime CONCUR** » sera versée aux cadres à la production en février en contrepartie de la surcharge de travail que cela a représenté.

Bonne nouvelle : FTV travaille à un outil de réservation d'hôtels intégré à Concur qui permettra aux salariés de ne plus avoir à réserver et payer par eux-mêmes leurs chambres d'hôtel, celles-ci étant réservées directement via Concur, comme les billets de train ou d'avion.

Plan prévisionnel de développement des compétences 2019

➔ [Voir ici le compte-rendu de la commission Emploi-Formation](#)

La commission emploi/formation rappelle les prérogatives du CSE concernant l'expression des salarié(e)s en matière de formation, d'emploi et d'étude des problèmes spécifiques concernant les jeunes et les travailleurs handicapés sur tout le périmètre du CSE réseau, y compris celui de « La Fabrique ».

Les membres de la commission regrettent de n'avoir pas pu étudier la situation de l'emploi au 30 septembre 2018 faute de documents déclinés au niveau du réseau ainsi que de la Fabrique et d'avoir à peine pu aborder le plan de développement des compétences des salarié(e)s de la Fabrique, faute d'un document spécifique vraiment ventilé au niveau du réseau et des antennes.

La réforme Macron de la formation professionnelle a fortement amputé les moyens disponibles (en particulier les fonds mutualisés : périodes de professionnalisation, etc.) pour le développement des compétences des salarié(e)s dans un contexte de mutations technologiques impactant très fortement France Télévisions.

Au niveau du réseau F3, comme au niveau de toute l'entreprise, malgré le maintien de l'effort financier en valeur absolue, c'est 20% de formation en moins à terme pour les salarié(e)s, sans compter la disparition des reconversions individuelles par le CIF, ou encore la monétisation au rabais (environ 15 € de l'heure) des heures de formation dans le compte personnel de formation (CPF), etc.

La CGT se battra pour développer le volume des formations, leur adéquation aux besoins des salarié(e)s et leur financement bien au-delà du simple maintien du niveau d'engagement en fonds propres de l'entreprise. Entre autres par un abondement complémentaire au plan de développement des compétences et la mise en place de nouvelles sources de mutualisation au niveau de la branche professionnelle.

Représentants de proximité

Deux sièges de représentants de proximité étaient vacants suite à des démissions.

Les élus du CSE ont désigné :

- Nicole BRAME en remplacement de David DEKENS pour l'instance de proximité de France 3 Nord-Pas de Calais.
- Laurent PASTURAL en remplacement de Rodolphe CUSTOS pour l'instance de proximité de France 3 Auvergne.

Désignation des représentants du CSE Réseau France 3 au CI-ORTF

La publication des ordonnances Macron et l'introduction des CSE ont modifié la structuration des instances. Le Comité interentreprises ORTF qui gère les activités sociales communes de l'audiovisuel se trouve de ce fait, contraint de s'adapter.

A la demande de la CGT, une assemblée plénière extraordinaire du CI ORTF s'est tenue le 24 septembre 2018 pour définir les modalités de fonctionnement avec les CSE à venir.

Suivant ces modalités, le CSE Réseau France 3 a manifesté à l'unanimité sa volonté d'adhérer au CI ORTF.

Le CSE a désigné ses 7 représentants au CI ORTF, conformément aux textes en vigueur.

Deux listes s'affrontaient : une liste CGT-FO et une liste CFDT. C'est la première qui a été élue à la majorité des membres présents :

- William Maunier
- Eric Vial
- Philippe Conte
- Claire Lebret
- Christophe Porro
- François Ormain
- Thierry Pujol.

Rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié protégé

Les élus du CSE ont pris acte de la demande de départ de Fernando Malverde, dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Fernando ayant été élu jusqu'au mois d'octobre, il est encore salarié protégé, son départ était donc soumis à un vote du CSE.

Le Secrétaire a rendu hommage à ce journaliste de France 3 Paris Ile de France, militant de longue date de la CGT, élu jusque récemment au CE du pôle Nord-Ouest ainsi qu'au CCE de France Télévisions. Passionné par la stratégie et la politique, Fernando a apporté, au sein des instances où il siégeait, son analyse pertinente et éclairée, assise sur une solide culture et une très bonne connaissance de notre entreprise et du secteur audiovisuel. Nous profitons de ce compte-rendu pour lui rendre un hommage chaleureux.

De son côté, Olivier Montels a salué des échanges avec Fernando « toujours marqués du sceau de l'intelligence ».

Vie du CSE

- **Information sur la composition des commissions ASC**
- **Limousin** : Stéphane Bobin (président), Anne-Claire Duloisy, Delphine Galliez, Nathalie Patillot, Alain Lafeuille
- **Poitou-Charentes** : Patrick Mauduit (président), Sophie Gout, Vincent Rivière, Cyrille Derville, Nadine Pagniou Turret
- **Languedoc Roussillon** : Frédéric Rinauro (président), Christian Calmels, Sonia Kourou, Véronique Pastor, Claire Schaffner

- **Bretagne** : Aurélie Toulouse vient compléter la composition de la commission des ASC qui comprend par ailleurs Anne Arvor, Karine Cévaër, Carole Collinet et est présidée par Jean-Hervé Guilcher.

- **Information sur l'harmonisation des ASC**

La commission des activités sociales et culturelles a présenté les orientations et les premières mesures d'harmonisation en matière d'ASC.

Il s'agit en effet d'offrir à l'ensemble des salariés du Réseau France 3 une équité d'accès aux activités et subventions (billetterie, subvention culture, sport, voyages...) sur l'ensemble du territoire.

Les non-permanents pourront bénéficier des avantages du CSE à partir de 50 jours travaillés dans le Réseau sur l'année 2018.

Aide aux vacances : priorité sera donnée aux actions collectives (organisation de voyages, sorties et week-end). Les antennes pourront proposer des projets seules ou en s'associant à plusieurs.

Le patrimoine immobilier du CSE (12 lieux de vacances) est ouvert à tous les salariés du Réseau France 3, une plaquette d'information sera prochainement envoyée pour présenter les 12 biens et les conditions d'inscriptions. Des critères sont mis en place pour déterminer l'ordre de priorité en cas de fortes demandes (zones de vacances, quotient familial, adéquation entre composition familiale et capacité du lieu, tirage au sort).

Des locations d'appartements ou mobil-home en linéaire seront proposés pour l'été 2019 dans des régions où le CSE ne possède pas de patrimoine.

Les chèques vacances seront également proposés ainsi qu'une aide à l'hébergement vacances dans des campings ou des gîtes ruraux.

- **Information sur les orientations budgétaires 2019**

Les ordonnances Macron ont entraîné un changement dans le mode de calcul des subventions versées aux CSE et une baisse importante, de l'ordre de 4,30%.

Un premier acompte a été versé au CSE. Une partie de cet acompte restera en central, pour financer les chèques vacances, chèques culture, les dépenses et charges fixes liées au patrimoine immobilier et les locations d'été. La répartition sera ensuite faite en fonction des effectifs de chaque antenne, en cours de calcul. Chaque antenne devra établir un budget prévisionnel qui sera présenté au prochain CSE.

- **Vote des délégations de signature des présidents des ASC locales**

Pour permettre le fonctionnement quotidien des commissions activités sociales, les élus du CSE ont voté une délégation de signature pour les 23 président(e)s des commissions ASC locales pour les dépenses inférieures à 400 €, dont le paiement ne pourrait pas se faire par virement. Toutes les factures devront être envoyées à la Trésorière pour la saisie comptable et les paiements supérieurs au plafond. La centralisation du paiement et de la saisie des factures fournisseurs est une nécessité liée aux nouvelles obligations comptables du CSE. Elle permettra également d'alléger la charge de travail des secrétaires administratives en région.

Vote : 20 pour et 1 abstention

- **Harmonisation des assurances**

La trésorière du CSE a effectué les démarches en vue de l'harmonisation des assurances (Responsabilité Civile, assurances des biens immobiliers, assurances des véhicules là où

ils existent). Les contrats, à la MACIF, sont effectifs depuis le 1^{er} février 2019. Une attestation de responsabilité civile sera envoyée à chaque commission activités sociales locale pour les besoins de ses activités.

- **Harmonisation des fournitures papeterie**

Un compte chez Office Dépôt sera proposé aux commissions ASC locales, avec commandes sur un site internet, paiement en central et livraison dans l'antenne.

- **Harmonisation des envois par transporteur**

Un compte chez le transporteur TNT sera à disposition des commissions ASC locales, avec enlèvement des colis (par exemple pour l'envoi des classeurs de compta) dans l'antenne et livraison le lendemain dans l'antenne destinataire.

- **Information sur le versement d'une « prime pouvoir d'achat » aux 4 salariées du CSE Réseau France 3**

Conformément à la loi « portant mesures d'urgences économiques et sociales » de fin décembre 2018, les employeurs avaient la possibilité, avant le 31 janvier 2018, d'accorder une prime exceptionnelle appelée « prime de pouvoir d'achat ».

Le Bureau du CSE a décidé d'octroyer cette prime aux 4 salariés directement employés par le CSE, les deux gardiennes des chalets des Vosges et du Jura, et les deux commis de cuisine de la cantine de Marseille. Cette prime est d'un montant de 1000 €, non imposable et non soumise aux cotisations. Elle a été versée sur les salaires de janvier.

- **Désignation du mandataire de l'AIR de Toulouse (cantine de Toulouse)**

Michel Delsol a accepté la mission, il sera assisté de Chantal Frémy, et d'une assistante administrative salariée de l'AIR (association inter entreprise pour la restauration). Un nouveau bureau sera constitué avec les autres fondateurs. Le Bureau du CSE a demandé des crédits d'heures spécifiques à la direction.

Vote : mandat adopté à l'unanimité des présents

Paris, le 7 février 2019

Prochain CSE les 27 et 28 février à Rennes



Compte-rendu de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) du Réseau France 3 23 janvier 2019

Direction : Olivier Godard, DRH de France 3 Réseau (Président) - Nathalie Dené, chargée du développement managérial.

Elu-es : Elisabeth Braconnier - Karine Cévaër (Rapporteure) - Rabea Chakir-Trébosc - Bruno Espalieu - Olivier Mélinand - Laurence Romet

En préambule, les élu-e-s s'étonnent avec regret de ne pas avoir eu de documents pour préparer cette 1ère commission. La direction promet d'y remédier.

1- La CSSCT, quel fonctionnement ?

Si la loi prévoit la mise en place de cette nouvelle commission dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ses modalités de fonctionnement sont fixées par accord ou via le règlement intérieur du CSE.

Les accords de FTV redéfinissent grosso modo les missions édictées par le code du travail mais lors de la tenue de cette première commission, direction et élu-e-s conviennent de la nécessité d'en préciser le fonctionnement et les moyens ; **les principales règles seront intégrées au règlement intérieur du CSE** ; elles évoqueront entre autres l'ordre du jour, les documents fournis, l'accès à la BDES, la notion de confidentialité, la possibilité d'inviter des tiers, une adresse mail dédiée ...etc.

Sur sa vocation, en plus de ses missions décrites dans l'accord FTV, **la CSSCT du réseau souhaite se faire le relai des situations collectives ou individuelles qui ne trouvent pas de solutions au niveau des instances de proximité.** A des fins d'efficacité, les élu-e-s de la commission santé aspirent à travailler sans tabous sur des sujets qui peuvent s'avérer délicats ; la direction affirme être sur la même longueur d'ondes, nous espérons que l'avenir le confirmera.

2- Protection des équipes de reportage

Invité : Denis Boidin, délégué aux mesures de défense et à la sécurité civile pour le réseau.

Olivier Godard affirme que des consignes strictes ont été données aux directeurs régionaux, chefs de centre et rédacteurs en chef, des consignes écrites qui ne souffraient « d'aucun arbitrage ». Ce document intitulé « consignes tournage en milieu sensible » nous est fourni et expliqué lors de la séance par Denis Boidin. Il traite, entre autres, de l'organisation des tournages, de la sensibilisation des équipes et des managers ainsi que du matériel adéquat de tournage et de protection. Parallèlement, des agents de sécurité pour accompagner les équipes ont été mis en place.

Cette fiche, élaborée avec la direction de la santé et de la qualité de vie au travail (DSQVT) au début du mois de décembre, a été suivie d'une réunion pour déterminer le matériel de protection (casques légers, masques à cartouches adaptés aux émissions de gaz, lunettes étanches et décontaminant pour les yeux). Le choix a été fait de doter le réseau du même matériel déjà fourni aux rédactions nationales. Ces kits sont actuellement distribués dans les régions (4/antenne, 2/locale et 2 par Bex) mais il peut y avoir des ruptures de stock. Si le retour des chefs de centre est satisfaisant, des tests en laboratoire seront effectués afin de les homologuer. Il s'agit là d'un déploiement en urgence. Les élu-e-s proposent de rajouter des brassards spécifiques « France 3 Région » pour identifier les équipes si elles le souhaitent. Rappelons que les brassards presse sont vendus aux journalistes par la commission de la carte de presse au prix de 41€.

Concernant les formations, la direction prévoit le plus vite possible ½ journée de formation initiale « de tournage en zone sensible » pour les journalistes concernés. Des formateurs sont recherchés parmi les salariés expérimentés (grands reporters de guerre par exemple).

Les élu-e-s rappellent qu'il existe des formations plus longues au catalogue de FTV tandis que la direction évoque celles de l'INA, 1/2 journée étant un peu court. La direction ne les exclut pas mais plutôt à moyen terme.

La CSSCT regrette que cette problématique n'ait pas été anticipée comme le demandaient certains CHSCT ; les manifestations violentes ne sont pas une nouveauté. En attendant, les élu-e-s demandent que cette formation soit dispensée au plus vite dans les endroits les plus « chauds » tels que Bordeaux, Toulouse ou Dunkerque... et ce sans oublier les CDD. Il serait souhaitable que les Représentants de Proximité (RP) soient associés à ce suivi. Dans la continuité de cette réflexion les élu-e-s réclament également que le budget global de la formation soit un peu plus arbitré en faveur de l'axe santé/sécurité.

3- Lancement d'une démarche sur l'absentéisme

La direction s'inquiète de l'absentéisme dans le réseau. Elle s'inquiète d'autant plus qu'à l'heure où l'entreprise parle d'embaucher un millier de jeunes contre environ 2000 départs, certaines études récentes (cabinet Ayming) montrent que les moins de 30 ans s'arrêtent en

moyenne moins longtemps mais plus souvent que leurs aînés, et pour des causes moins graves, même si le burn-out ne les épargne pas, surtout pour les moins de 25 ans.

Aujourd'hui le **taux d'absentéisme dans le réseau s'élève à 6,6%** (23,3 jours d'absence/salarié/an) tandis que **dans le secteur privé, il est de 4,72%** (17,2 jours d'absence/salarié/an). Il s'agit ici évidemment de statistiques concernant les absences « santé » (maladies, affections de longue durée, invalidités, accidents de trajet et de travail).

La direction souhaite donc mettre en place une grille d'indicateurs pour identifier les sources de ce problème présent de manière assez homogène dans le réseau. Néanmoins, dans un premier temps, **l'idée est de travailler sur quatre régions test**. Parmi elles, les Hauts de France et la Bretagne ; les élu·e·s proposent d'y ajouter France 3 Pays de la Loire qu'ils savent très touché par cette même problématique.

Objectif : juguler l'absentéisme par des actions de prévention adaptée et une meilleure réactivité. Par ailleurs, la direction ne se cache pas de vouloir faire la chasse aux « arrêts de complaisance » ; certaines stations comme Lyon le font déjà via des organismes privés, mais si les contrôles s'avèrent infructueux, la direction ne poursuivra pas dans cette voie.

Pour effectuer ce vaste travail d'analyse, la direction compte se faire accompagner par des experts (le cabinet n'est pas encore choisi) et par la sécurité sociale (cramif/carsat). Mais les élu·e·s rappellent qu'il y a aussi des ressources au sein de la médecine du travail et des élu·e·s qui ont souvent la connaissance de leur terrain ; lus seuls, les indicateurs ne représentent pas forcément une valeur sûre. La direction l'admet et affirme vouloir associer, entre autres, **la CSSCT dans cette démarche.**

4- Les plans de prévention en cours

L'objectif de ce point est **de répertorier toutes les démarches de prévention sur les risques psycho-sociaux (RPS)** dans le réseau afin que la CSSCT puisse suivre leur déroulement conformément aux engagements pris précédemment par les directions. C'est donc la direction qui nous apporte cette information alimentée par les élu·e·s s'ils sont issus de la région en question. **Il convient donc de préciser que cet état des lieux n'est peut-être pas exhaustif. Ce que nous regrettons c'est qu'il s'agit davantage de plans qui découlent de l'apparition de troubles que de facteurs de risques.** Rappelons que la prévention primaire consiste en deux mots à éviter les risques, la prévention secondaire à limiter les risques et la tertiaire à limiter les troubles.

France 3 Champagne Ardenne : leur démarche fait suite à un préavis de grève de la rédaction de Reims révélant des problèmes au sein de l'encadrement éditorial. Mais pour appliquer des solutions efficaces, c'est tous les managers qui ont été associés même si l'encadrement technique n'était pas mis en cause. C'est le cabinet FORSC spécialisé dans le coaching qui a été choisi pour améliorer la cohésion d'équipe. Douze entretiens individuels ont été menés pour faire un diagnostic. Ils vont désormais travailler sur des actions qui seront intégrées au document unique (DU). Les experts suivront leur mise en œuvre jusqu'au mois de juin.

France 3 Bretagne : cette action découle d'une « alerte pour danger grave » lancée en juin 2017 par le CHSCT et de l'intervention de la CARSAT en avril 2018, saisie par les élu-e-s. Selon ses préconisations, afin d'éliminer les comportements bloquants, un plan de formation sur les risques psycho-sociaux a été dispensé au CODIR. Cela semble porter ses fruits. Pour élaborer le plan de prévention, la CARSAT a proposé l'option d'un comité de pilotage paritaire. Direction, élu-e-s et salarié-e-s, ont 4 représentants chacun. L'opération est suivie par le cabinet de psychologues JLO qui souhaite que le groupe passe directement à l'élaboration du plan d'action sans passer par un diagnostic, qui selon lui a déjà été fait par le CHSCT. A voir. Côté élus on rappelle que parallèlement, l'ARACT a été sollicitée pour La locale de Brest, qui risque de perdre deux postes à l'occasion de l'arrivée d'Imedia 2.

France 3 (Basse) Normandie : la démarche ressemble à celle de Rennes mais est plus avancée. Le Comité de pilotage également paritaire est accompagné par JLO et la DSQVT. A l'origine, une alerte pour « danger grave et imminent » fin 2017. L'enquête pour faire un diagnostic sur les RPS a été menée sur toute la station avec plus de 40 entretiens. Trois axes de travail se sont dégagés : bien vivre ensemble au travail, échanger sur nos méthodes et pratiques, définir les critères de QVT sur tous les supports. Les salarié-e-s qui participeront à ces ateliers ont été tirés au sort.

France 3 Rhône-Alpes : l'alerte RPS concerne la rédaction. C'est aussi un COPIL paritaire qui a été mis en place à Lyon auquel participe Nathalie Dené. Un état des lieux a été fait par JLO et la DSQVT révélant des problèmes relationnels au sein de la rédaction. 18 entretiens ont été menés, 25 salariés rencontrés. Des pistes d'action sont en cours de réflexion.

Avant de clore le point, l'une des élues évoque la situation de **France 3 Franche-Comté** apparemment non connue de la direction du réseau. A l'origine du plan de prévention réclamé cette fois par l'inspection du travail, une alerte pour « danger grave et imminent » au service de montage de Besançon en mai 2017, suivie d'une motion des salariés. Ici la démarche n'est pas paritaire contrairement aux souhaits des élu-e-s locaux. Nathalie Dené annonce qu'elle prendra contact avec le chef de centre.

Dernière situation évoquée, celle de **France 3 Pays de la Loire**, qui était en grève au moment de la CSSCT pour protester contre le manque de moyens et la dégradation des conditions de travail. Selon les élu-e-s, si les problèmes organisationnels et relationnels peuvent être améliorés par un plan de prévention, les troubles psycho-sociaux qui découlent purement et simplement d'un manque de moyens peuvent rarement se résoudre sans apports de moyens.

DIRECTION DES MOYENS DE FABRICATION (DMF)

Invités : Yves Dumond, directeur des moyens de fabrication – Arnaud Ségur, RRH à la DMF – Laurent Tolazzi, DRH Gestion et moyens et secrétariat général.

5- Quid du plan de prévention à la DMF ?

Ce point a été réclamé suite à la décision d'Arnaud Ségur, en décembre 2018, de retirer les salariés de la DMF du site de Rennes du plan de prévention local précédemment cité. Le RRH de la DMF a indiqué dans un courrier qu'il envisageait une action spécifique à la DMF. Dont acte. **Mais à ce jour, aucun document ne nous est fourni, force est de constater qu'aucun projet de lutte contre les RPS ne semble sur les rails.** Pourtant de nombreux facteurs de risques psycho-sociaux perdurent que ce soit au niveau des cars ou des sites (Cf saisine en cours sur le car de Rennes).

Yves Dumond souhaite préciser que le déploiement de la réforme touche à sa fin. Tous les directeurs délégués vont passer sur les sites. Si la recherche et le mouvement de chefs de service ont pu créer quelques « trous d'air », tout va bientôt rentrer dans l'ordre dit-il. **Les élu·e·s ne partagent pas cet optimisme au vu des plaintes et témoignages des salariés.** Pour refaire un peu l'historique, lors de l'info-consultation sur le projet, l'expertise demandée par l'ICCHSCT avait révélé un état des lieux psycho-social particulièrement alarmant. Des ateliers participatifs ont été mis en place pour pallier les dysfonctionnements identifiés par les experts et tenter d'optimiser l'organisation, mais ils n'ont pas traité de la souffrance au travail.

Quant au Document Unique de la DMF que les élu·e·s se sont procuré·e·s, faute de communication de la direction, ses actions de lutte contre les RPS sont floues et très insuffisantes. La CSSCT propose de faire évoluer le DU avec un groupe de travail comprenant entre autres les APS de la DMF, des salarié·e·s mais aussi des représentant·e·s de proximité et des membres des 3 CSSCT concernées. **Néanmoins, l'idéal serait avant tout de mettre en place un comité de pilotage paritaire qui pourrait travailler sur un vrai plan de prévention car si la réforme touche à sa fin, le stress voire le désarroi des salarié·e·s perdurent ; et le déploiement du logiciel CONCUR ne va pas arranger les choses.** La direction dit qu'elle va y réfléchir.

6- Alerte Santé sur les salariés du car et du site de Rennes

Les témoignages des salariés du car et du site de Rennes viennent illustrer le stress évoqué ci-dessus. En bref, **le personnel se plaint de la désorganisation, du manque d'anticipation et d'interlocuteurs qui réduisent l'autonomie et accentuent le sentiment de qualité empêchée et le déséquilibre vie perso/vie professionnelle.**

Leur plainte d'être de plus en plus sédentaires à Paris tandis que des missions régionales leur échappent témoigne **de la rupture du contrat psychologique avec l'entreprise qui entraîne une perte de sens au travail.**

Si certains craignent que leur activité soit externalisée, la perspective de passer un temps considérable à remplir CONCUR aggrave le sentiment de déclassement et la crainte d'une surcharge totalement étrangère à leur cœur de métier.

Yves Dumond annonce entre autres que des téléphones portables seront distribués aux salarié·e·s. Mais les élu·e·s de la commission santé soulignent qu'ils ne sont pas là pour négocier des moyens contrairement à d'autres instances. **La CSSCT souhaite avant tout modifier leurs façons d'appréhender les remontées du terrain.**

Il est essentiel que la direction et la RH de la DMF ne pensent pas détenir une vérité objective de l'activité des salariés et s'efforcent de ne jamais négliger leur vécu et leur ressenti. **Le malaise est profond et il convient de ne pas sous-estimer cette situation propice à l'émergence de nouveaux troubles psycho-sociaux.** D'où notre demande insistante et urgente de mettre en œuvre un plan d'action via un travail collectif dans un copil paritaire.



Commission Nouvelles Technologies

Compte-rendu réunion du lundi 21 janvier 2019

Renouvellement et Déploiement des régies HD réseau France 3

Membres de la commission :

Présents : Philippe Conte (président), Olivier Mélinand (vice-président), Emmanuel Denanot, Emeline Droxler, Gaëtan Guétière, Evelyne Hebert (visio), Claire Lebreton.

Excusés : Christian Mathieu, Thierry Cormerais.

Invités : Sylvain Tocco (vidéo Rouen), Laurent Lemaire, Charles Garcia Cobos (chef projet i.media)

En introduction, la commission souhaite préciser que les documents de travail et les précisions apportés par la direction sont insuffisants (1 document solution Ericsson et 1 workflow de fabrication d'éditions daté du 18 janvier + réponses par mail de L. Lemaire).

Le document technique solution fourni n'est pas validé par FTV, c'est une offre Ericsson avec des options possibles.

Un point a été fait sur l'avancée des développements direction technique Overdrive/Lisa/Ross/ i.media 2.9.

Le premier déploiement concerne Rouen, Reims et Nancy. Rouen démarre au mois de mai mais sans Overdrive.

Démarrage du plan de formation début mars. Les infos statuts vont remonter d'Overdrive vers Lisa.

A la demande de la commission, la direction organisera dès que possible une journée rencontre de démo d'une régie bêta-test avec la direction technique au Ponant.

Présentation de la solution Ericsson

- Grille vidéo 3G SDI vers 12G 4K UHD
- Contrôleur broadcast AXON solution hypervision complète avec reconfiguration dynamique de la régie
- Architecture 100% IP (protocole Dante) migration possible norme AES 67
- Réserve en câblage, accueil ponctuel d'opérateur supplémentaire
- Monitoring 8 têtes mosaïques (100 vignettes) > 24 têtes mosaïques
- Outil de pilotage synthé/serveur > automate de production Ross
- Etc...

Ces régies seront les dernières fabriquées avec cette technologie câblage transport vidéo SDI (transport en IP étant en train de devenir la norme).

Capacité des postes de travail

- Fabrication Vidéo MEI SCRIPTE REAL 3 postes (possible 4)
- Fabrication Son 2 postes
- Coordination Editorial et Technique 3 postes
- Diffusion 1 poste
- Trafic/échanges/contrôle/vision 2 postes

Types d'opérateurs et profils régie direct JT

Aux questions posées sur l'affectation des nouveaux métiers dans ce workflow, la direction ne souhaite pas préciser en raison des négociations en cours avec les OS sur les nouveaux métiers.

(en italique les nouveaux métiers supposés par la commission)

(en gras nouvelle tâche)

	Ancienne régie	Nouvelle régie
Poste Responsable Editorial	rédacteur en chef/adjoint	rédacteur en chef/adjoint
		Gestion conducteur LISA
		Modification Synthé LISA
Poste Responsable technique	cadre technique	cadre technique
Poste scripte	scripte	scripte / chef d'édition
		Gestion des serveurs OVERDRIVE
Poste gestion des serveurs	vidéo	X (n'existe plus)
Poste MEI	vidéo	vidéo
Poste OPS	OPS	OPS

Poste Trafic/échange/diffusion	vidéo	vidéo
Poste cameras/lumière	pilotage OPV ou autres	?

Mode opératoire « accroché »

Mode de fonctionnement imposé. Plus d'opérateur Gestion des serveurs Fabrication.

Le conducteur Lisa géré par le rédacteur en chef est « synchronisé » avec Overdrive géré par la scripte pour lancement des serveurs fabrication.

Rappel : l'envoi des sujets/éléments du serveur est une tâche simple mais délicate qui nécessite une attention particulière, un contrôle permanent et une réactivité à toute épreuve. Tout bon déroulement d'une émission repose sur cette bonne gestion des serveurs.

Mode opératoire manuel

Un mode « manuel » de gestion des serveurs existe (RBOX) utilisé uniquement en mode secours ou opération exceptionnelle type élections.

La direction réaffirme être en capacité d'adapter ses moyens techniques et humains en fonction des opérations. Elle n'indique pas précisément qui sera l'opérateur en mode secours (Ericsson + réunion > le cadre technique puis échange de mail contradictoire).

Infos diverses et chef d'édition

Les rédacteurs en chef et adjoints sont demandeurs de la gestion du conducteur en direct via MonaLisa.

Montée en compétence des chefs d'édition. Profil souhaité du chef d'édition : un chef d'édition n'a rien à faire en régie, doit rester en back office. La trajectoire serait 1 chef d'édition au poste Overdrive + 1 chef d'édition backoffice. Pas de chef d'édition dans certaines stations.

Le workflow donné correspond à une organisation avec chef d'édition.

La commission aurait souhaité avoir un document prenant en compte les organisations sans chef d'édition.

Dans les organisations sans chef d'édition, il y aura t il des créations de postes de chef d'édition ? Si pas de création de postes alors la scripte évoluera t elle vers un poste de chef d'édition opérant sur Overdrive ?

- *dispositif d'évolution des métiers :*
 - *scripte > chef d'édition régional*
 - *électro, éclairagiste > chef exploitation plateaux (pilotage caméras)*

Charge de travail régie direct JT de l'opérateur Overdrive (scripte)

1/ **vérification + lancement éléments serveurs à venir possibilité (pause, loop...)**

2/ affecte un synthé (type invité créé dans Lisa) en glissant déposant sur Overdrive + lecture manuelle du synthé. Synthé autonome et non lié à un média.

3/ donne des indications diverses dans les ordres aux techniciens, à l'éditorial, aux présentateurs (les décomptes, prise d'antenne, mot de fin sujet, retour plateau, fin des illustrations, serveur à venir, directs, infographies, truquage etc...)

4/ gestion des temps (temps émission, décrochage, temps sujets, temps plateau).

5/ **être à l'écoute** des présentateurs + journalistes duplex + invités + rédacteur en chef + techniciens.

6/ émissions type matinales ou politiques : indique les événements à venir, séquençement et thèmes, déplacements, entrées sorties d'invité, actions sur le plateau, indication de caméra à l'opérateur MEI (absence de réalisateur). La scripte a un rôle de scripte de production ou assistant réal.

Conséquences du mode opératoire « accroché »

Toute modification du conducteur doit passer par Lisa, par le rédacteur en chef. Diffusion des sujets sur Overdrive.

La perte de l'opérateur Serveur Fabrication entraîne :

> **perte de réactivité et de souplesse** dans la fabrication d'une émission.

> **Concentration des tâches sur la scripte et le rédacteur en chef**

> **rigueur organisationnelle, pas d'improvisation**

Exemple : JT actu chaude, réalisation du journal au fil de l'eau au fur et mesure que les sujets entrent dans le serveur.

> **augmentation du stress (scripte) avec empilement des tâches au poste de scripte**

Propos d'une scripte en région : « *Ce n'est pas parce qu'une machine peut faire beaucoup de choses en même temps que son exploitant peut tout gérer aussi* ».

Poste pilotage des caméras

2 options sont possibles : sur le plateau OU au poste vision/échange en régie.

La proximité des postes vision et pilotage caméras en zone trafic indique la volonté de n'avoir qu'un seul opérateur.

La direction n'est pas claire sur qui est l'opérateur de la vision, l'opérateur de la lumière et l'opérateur en charge du pilotage des caméras.

- *dispositif d'évolution des métiers : électro, éclairagiste > chef exploitation plateaux (pilotage caméras)*

Niveaux d'automatisation

Dans le document Ericsson un deuxième niveau d'automatisation est proposé en faisant évoluer **Overdrive** par l'achat de licences permettant de piloter toujours du même poste :

- pilotage mélangeur vidéo carbonite pour automatiser certains effets complexes et uniformiser la charte graphique, quel que soit l'opérateur.
- pilotage console audio pour permettre la fabrication d'une émission même lorsque les effectifs d'exploitation sont temporairement réduits.
- pilotage console lumière.
- pilotage de la robotique caméra et les caméras PTZ pour automatiser certains mouvements de caméras notamment lors de l'introduction des émissions.

Une formation (5 jours) est aussi proposée concernant ce deuxième niveau.

La direction de France 3 a répondu qu'elle a fait ses choix opérationnels dans les différentes propositions du prestataire et que ces fonctionnalités ne sont pas retenues. Mais l'achat ultérieur de licences permet l'évolutivité de la régie vers un niveau d'automatisation beaucoup plus élevé.

Un seul opérateur technique pourrait tout piloter et réaliser un journal simple.

Y a-t-il une velléité de la direction d'assurer l'antenne même lorsque les effectifs d'exploitation sont temporairement réduits en cas de grève notamment ?

Maintenance des équipements et support technique

Contractuellement, Ericsson assure le support pour le maintien en conditions opérationnelles du système pendant une durée d'un an à partir de sa mise en service. Une consultation doit être lancée par FTV pour assurer le support du système au-delà de la période de garantie d'Ericsson. Ericsson pourra être l'un des candidats.

Nous n'avons pas connaissance du niveau de prestations choisi par la direction, donc impossible de mesurer l'impact sur l'activité des services de maintenance en interne.

Plan de formation

A la lecture du document, toutes les formations de maintenance sont à destination des personnels Support technique et maintenance.

La maintenance de premier niveau fait partie du cœur de métier des techniciens vidéos et son, or, les opérateurs en exploitation sont peu ou pas planifiés sur les

stages maintenance. La maîtrise de l'outil par les techniciens en opération passe évidemment par ce volet formation.

Menace sur l'emploi

En 2 temps. On supprime l'activité avec de la technologie en maintenant le poste sur d'autres activités (lesquelles ?) Puis on supprime le poste où l'activité n'est pas suffisante.

Suppression du poste serveurs de Fabrication > 2 techniciens vidéos à la place de 3 ?

La direction dit vouloir maintenir les effectifs des techniciens vidéos à 3 ou 4 par jour suivant les antennes, sachant que désormais 2 postes de techniciens vidéos sont impératifs pour la fabrication d'une émission.

Dixit la direction, « *ce technicien serait mieux affecté à d'autres tâches, maintenance Avid, repérage émissions PAE...* »... rien n'est précis et clair. Sachant que la maintenance Avid est actuellement effectuée par des cadres techniques et les repérages d'émissions ne sont pas pléthore.

A la question posée « *affecté à l'infographie ?* » rien n'a été répondu. Cette activité serait elle trop pérenne ?

Allègement tâches poste Operateur du son fabrication > 1 OPS à la place de 2 ?

Le travail de préparation en amont/aval d'un JT diminue pour les OPS sur les nouveaux plateaux : standardisation des process avec micro cravates HF interdits, plus besoin d'équiper les intervenants sauf oreillettes/retour, juste vérification et tests des micros fixes.

La gestion des retours extérieurs en audio (N-1) sera géré par l'opérateur Trafic/diffusion/échanges/contrôle.

nouveaux techniciens polyvalents (TEVA, CEA) et redéfinition fiche métier monteur avec mixage inclus.

Planification possible d'1 OPS par jour au lieu de 2 : mixage puis régie diffusion Direct.

Menace sur l'expertise techniciens vidéos et OPS

Cœur de métier technicien : connaissance et maîtrise de la régie, des signaux et des équipements. Pouvoir identifier, remédier à un matériel défaillant ou une situation technique dégradée, maintenance de premier niveau.

Livraison d'une régie industrialisée et « clef en main » avec des automatismes et presets.

> Difficulté de revenir en mode manuel et agile sur des outils complexes comme un mélangeur vidéo, mélangeur audio, gestion réseau ordres...

Passer de 3 techniciens vidéos à 2 risque de fragiliser la maîtrise et la connaissance de la régie, les opérateurs étant plus axés sur l'exploitation (avec moins de temps dédié à la « vie » de la régie).

Il existe au sein du réseau une carence de cadres de régie permettant d'assurer la supervision technique tous les jours de la semaine.

Impact sur les conditions de travail

Situation critique en cas d'actualité « chaude », édition spéciale, journée chargée.

En jours de surcharge avec une demande importante en infographies, truquage, direct, les 2 techniciens vidéo auront des difficultés pour répondre à toutes les demandes techniques.

Augmentation du stress et de la pénibilité au travail

- scripte
- rédacteur en chef
- vidéos en cas d'incident technique ou charge élevée de travail (si 3 opérateurs au lieu de 2)

QUID du collectif de travail du côté de la technique ?

Changement organisationnel : les outils de fabrication du JT seront utilisés par le personnel éditorial « rédacteur en chef + chef d'édition » à la place de « scripte + opérateur serveurs ».

Perte de repères sur le périmètre des métiers.

Méthodes de travail imposées et standardisées :

- **Normalisation des plateaux JT et mode opératoire**
- **Charte graphique, charte de mise en image**
- **Industrialisation régies FTV réseau et des process de travail**

Compléments information

Point 1 Rédacteurs en chef

Rédacteur en chef

Modification conducteur en direct, mode accroché, ajout, suppression événements > MONA LISA + synthés à modifier ou créer ++ tâches effectuées par le rédacteur en chef dans la précédente organisation.

Chef Edition > envoi des serveurs en direct, mode accroché > Overdrive + tâches effectuées par la scripte dans la précédente organisation.

La direction présente le projet en affirmant que ce serait une volonté des rédacteurs en chef d'« avoir la main » sur l'outil de gestion de la playlist du journal en régie.

Ce n'est pas les retours que nous avons en local. Les rédacteurs en chef en région n'auraient pas été consultés et pour certains ne sont même pas au courant de cette nouvelle forme d'organisation du travail.

Point 2 niveaux AUTOMATION

Automation CEREBRUM Préparation Régie

Solution hypervision CEREBRUM : outil qui permet de rappeler un preset par émission > simple bouton.

Configurant grilles vidéo, mélangeur audio, mélangeur son, mosaïques de contrôle, réseau d'ordres, IRD et Aviwest (réception extérieurs).

Ou pour les bascules en mode secours des équipements comme mélangeur vidéo, audio, palettes, serveurs fabrication, serveurs graphiques.

Ainsi pour l'exploitant un seul bouton preset permet de configurer une régie complète.

Le travail de préparation des techniciens vidéos et OPS avant tournage et direct est quasi nul pour les exploitants.

Automation OVERDRIVE supplémentaires par achat ultérieur de licences

La direction n'opte pas pour ces automatisations aujourd'hui mais la régie est en mesure de fonctionner avec.

Automation du mélangeur vidéo, mélangeur son, pilotage des caméras, console lumière.

Donc possibilité de produire un JT simple avec un seul opérateur à l'Overdrive (chef d'édition).

Avec un effectif hyper-réduit (jour de grève ?).

CONVERGENCES choix technologiques et nouveaux métiers

Régie : moins de techniciens exploitants plus de polyvalence.

Automation CEREBRUM paramétrage plateau et régie automatique suivant type émissions.

Automation Overdrive pour la gestion des serveurs fabrication.

Possibilité automation mélangeur vidéo, audio, caméras... par Overdrive.

Diffusion automatique des programmes et servitudes Serveurs diff AUTO + médias dans splicers.

Pilotage caméras et lumière.

Nouveaux plateau JT standardisés sans besoin équiper intervenants en audio.

Nouvelle charte mise en images + chartes graphiques standardisées (non développées en région).

INFOGRAPHIE

Présence et développement outil PRISME (création automatique infographies).

Nouveaux Métiers en négociation

Monteur	> Monteur /mixeurs
Electros, assistants, menuisier	> technicien exploitation plateau (lumière, audio, vidéo, décor et pilotage caméras en plateau)
Techniciens vidéos + OPS infographie)	> Chargé Exploitation Audiovisuel (son + vidéo +
Scripte Overdrive)	> chef d'édition régionale (lance les sujets



Réunion de la commission Emploi Formation
du 25 janvier 2019

Présents :

Pascal LEFEBVRE (Président) ; William MAUNIER (Vice Président) ; Pascal PERCIE DU SERT ; Véronique MARCHAND ; Jean Jacques PICCA ; Myriam FIGUREAU ; Béatrice MARIANI.

En présence de : Laetitia NACIRI, Responsable développement RH et de Claire QUIDET, Formation Gestion, Moyens de production, Présidence cordialement invitées.

Ordre du jour.

- ❖ Point sur le pilotage de la formation au niveau du réseau.
- ❖ Modifications apportées par la Loi « Avenir » et conséquences au niveau du périmètre du CSE.
- ❖ Etude du projet de plan de développement des compétences.

Difficultés rencontrées.

En liminaire, les membres de la commission rappellent que leur rôle principal consiste à préparer les délibérations du CSE, d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation, d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi des jeunes et des travailleurs handicapés.

Ils entendent jouer ce rôle sur tout le périmètre du CSE réseau y compris celui de « La Fabrique ».

Les membres de la commission ont exposé un problème : les salariés de « La Fabrique », sont dirigés par des personnes du siège alors que les salariés en région, sont représentés par les représentants du personnel du CSE Réseau.

A ce titre, nous avons rappelé que notre interlocuteur était bel et bien notre président de CSE et qu'il lui incombait de déléguer ses pouvoirs aux personnes susceptibles d'apporter des réponses aux membres de la commission.

I. Sur le pilotage du plan de développement des compétences.

Nous distinguerons 2 points. Celui des antennes et celui de « La Fabrique ».

A. Pilotage du plan de développement des compétences des antennes.

Saluons le fait que pour la partie formation des « antennes régionales » le président du CSE a délégué ces pouvoirs à Laetitia NACIRI qui a fait preuve de transparence et d'une volonté de dialogue et de travail collaboratif avec les membres de la commission. Le plan qui nous a été présenté reflète cet état d'esprit.

Laetitia NACIRI en charge du budget centralisé de la formation à France 3 est épaulée dans cette tâche par quatre responsables.

- Fabienne LIQUET, pôle Nord Ouest ;
- Claire JOUMIER, pôle Nord Est ;
- Evelyne ESQUERDO, Pôle Sud Ouest ;
- Bénédicte CROLY LABOURDETTE, Pôle Sud Est.

Selon nos retours, la plupart des instances de proximité ont été informées sur la déclinaison du plan de développement des compétences au niveau des sites. La commission demande que cette démarche soit poursuivie afin que tous les représentants de proximité soient informés. Dans le même esprit, les membres de la commission souhaitent la communication des comptes rendu et les éventuels avis des représentants de proximité sur les questions de formation.

B. Pilotage du plan de développement des compétences sur le champ de « La Fabrique ».

Bien que les salariés de « La Fabrique » entrent dans le périmètre du CSE Réseau, il a été nécessaire de marquer « *ab-irato* » que le projet de plan de développement des compétences relatif aux salariés du réseau devait comprendre la déclinaison du plan de la Fabrique.

Le pilotage de la Formation de la filière est dirigé par Madame Claire QUIDET qui nous a exposé les difficultés sur la question.

Madame Claire QUIDET nous a présenté un plan global visant l'ensemble de la Fabrique (siège et antennes) sans qu'il soit décliné au niveau des centres en région. Il s'agit notamment de la construction d'un plan prévisionnel de formation qui doit prendre en compte des projets d'évolution des moyens qui ne sont pas encore validés, au moment de la construction du plan de développement des compétences.

Ce plan a été monté en fonction des demandes des managers. Or, par habitude à la Fabrique, la plupart des formations se font « hors plan » ou par adaptation du plan « au fil de l'eau ». Pour le plan prévisionnel 2019, ce phénomène a été renforcé par le fait que la plupart des managers ne savaient pas s'ils allaient rester sur site. Pour Madame QUIDET, le plan présenté ne l'est qu'à titre transitoire et il va être nécessaire de l'adapter.

Les membres de la commission ont bien compris les difficultés rencontrées, et notamment dans le contexte de restructuration et de réorganisation de la Filière. Toutefois, ils considèrent justement, que c'est bien parce que les salariés de la Fabrique traversent une période anxiogène, qu'il est nécessaire de faire preuve d'anticipation et de transparence. Les salariés de « La Fabrique » doivent bénéficier de la formation professionnelle, de la même manière que les salariés des antennes.

Les membres de la commission recommandent la mise en place d'une déclinaison du plan de développement des compétences de la Fabrique sur son champ de compétence (c'est-à-dire au niveau des stations régionales) avec la même transparence que celui qui a été présenté pour les antennes.

Ils recommandent que les instances de proximité soient informées de la déclinaison du plan de « La Fabrique » et de ses évolutions « au fil de l'eau » dans leur périmètre afin que les situations individuelles soient traitées localement.

Ils regrettent que des situations individuelles aient eu à être traitées au niveau de la commission alors que les instances de proximité sont faites pour ça. En l'espèce, la fermeture de la menuiserie de Lyon nécessiterait la reconversion ou l'élargissement de compétences d'un menuisier, à qui la direction aurait promis une formation au décor virtuel. Or, cette formation ne figure pas au plan.

En outre, Ils souhaitent que les mêmes informations, que celles qui sont données au titre des antennes soient délivrées et notamment, les données relatives aux salariés du réseau affectés à « La Fabrique », non-formés.

Faute d'éléments plus précis, l'analyse du projet de plan relatif aux salariés de la Fabrique ne peut être plus précise.

Le reste de l'analyse effectuée par les membres de la commission porte donc sur les antennes.

II. Contexte légal et conséquences financières.

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 entreprend une vaste refonte du système de formation professionnelle, avec notamment la nouvelle dénomination du plan de formation, qui devient le « plan de développement des compétences ».

Ce n'est pas une question de dialectique, mais bel et bien un changement de paradigme en matière de formation professionnelle. Il faudra donc s'adapter !

A. Sur le budget de la formation.

Le budget lié au financement de la formation professionnelle des salariés de France télévisions s'élève à 5 millions d'euros.

Sur ces 5 millions, 741 000 euros sont consacrés directement au financement du plan de développement des compétences de France 3 (Hors « Fabrique »). A cela, il faut ajouter une optimisation des fonds mutualisés au titre de la professionnalisation pour un peu moins de 68000 euros. Au total, en 2019 le réseau France 3 devrait bénéficier d'un budget de près de 809 000 euros directement dédié à la formation des salariés.

Seront concernés en 2019, 2066 stagiaires, pour près de 33 000 heures de formation.

Le coût moyen de l'investissement par stagiaire est de 391,38€ pour un coût moyen de 24,57€/ heure de formation.

En application des dispositions de la Loi « Avenir », l'entreprise perd de sa capacité à mobiliser les fonds mutualisés liés aux périodes de professionnalisation.

A terme c'est environ 20% du budget qui disparaîtra en interne, au profit de fonds mutualisés bien moins mobilisables pour les salariés de France télévisions.

Pour cette année, la commission salue les efforts des salariés affectés aux services de la formation de France télévisions qui ont anticipé ces évolutions, et ainsi permis d'optimiser les fonds mutualisés, par des actions de formation commencées en 2018, qui se poursuivront en 2019. Sur une perte sèche envisageable de 20%, un peu plus de 9% ont été récupérés pour cette année.

Notons que l'optimisation des budgets ne peut s'entendre que pour 2019. Pour 2020, il va falloir s'adapter et faire preuve d'ouverture quant aux nouvelles options légales et réglementaires si l'on souhaite maintenir un niveau de formation comparable à celui-ci.

Les membres de la commission recommandent donc la mise en place d'informations et d'incitations auprès des salariés afin qu'ils puissent connaître leurs droits individuels dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie.

B. Sur la Fin de l'Afdas en tant qu'Opca et Opacif.

La loi Avenir professionnel instaure, depuis le 1^{er} janvier 2019, une contribution unique à la formation et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage (0,68 %) et de la contribution à la formation professionnelle (0,55 %). Cette contribution sera recouvrée par les Urssaf à partir de 2021 et non plus par les Opca.

Par ailleurs, les Organismes paritaires collecteurs agréés Opca sont remplacés par des opérateurs de compétences (Opco). Ils perdent la collecte des fonds pour se recentrer sur les services aux branches et aux petites entreprises et la gestion de l'alternance.¹

Les membres de la commission attirent l'attention sur le fait que jusqu'en 2018 l'Afdas était non seulement notre OPACIF mais en plus notre OPCA. De fait, nous avons un seul interlocuteur pour les fonds mutualisés.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, c'est la fin des OPACIF et des OPCA. L'AFDAS devrait donc devenir un OPCO s'il est agréé en tant que tel. Il ne sera chargé de collecter les fonds de la formation professionnelle qu'à titre transitoire et jusqu'au 31 décembre 2020².

¹ La réforme confie de nouvelles responsabilités en matière de gestion prévisionnelle des compétences et dans la construction des diplômes et titres professionnels. Les opérateurs de compétences devront donc apporter des outils d'analyse de données en lien avec les observatoires et réaliser un travail prospectif sur les évolutions du monde du travail.

² Versements et dépenses à effectuer avant le 1^{er} mars 2019 sur la masse salariale de 2018.

Au plus tard le 1er janvier 2021, l'Urssaf devrait effectuer la collecte des fonds de la formation professionnelle et de l'alternance.

A terme les salariés auront comme interlocuteurs :

- l'Afdas (qui changera peut-être de nom) en tant qu'OPCO ;
- les CPRI en charge du financement des formations financées depuis les Comptes personnels de formation.
- un conseil en orientation professionnelle (CEP).

C. Le conseil en orientation professionnel.

Par principe, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle. Actuellement l'Afdas assure ce service gratuitement auprès des salariés qui en font la demande. La Loi « Avenir » ne change rien à ce principe³ mais fait peser quelques incertitudes sur ce dispositif.

En effet, la réforme prévoit que le conseil en évolution professionnelle (CEP) sera assuré par quatre opérateurs :

- Pôle emploi,
- l'Apec,
- Cap Emploi et les Missions locales
- et par de nouveaux opérateurs qui seront sélectionnés dans chaque région.

En fait le CEP souhaité par la Loi avenir a une vocation interprofessionnelle régionale. L'idée étant de diriger les salariés et surtout les chômeurs vers les emplois du bassin d'emploi qui seraient en tension.

Bien qu'important en terme d'accessibilité à l'emploi dans la région, ce mécanisme semble peu adapté à l'audiovisuel. La commission recommande donc qu'en plus de ce dispositif légal soit maintenu celui de l'Afdas qui a une vocation professionnelle de branche.

³ Dans le cadre du CEP, les salariés sont informés sur :

- l'environnement professionnel et l'évolution des métiers dans la région du salarié ;
- le secteur d'activité qui intéresse le salarié

A un second niveau de prestation, il permet au salarié :

- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser ou d'identifier les compétences à acquérir pour favoriser une évolution professionnelle ;
- d'identifier les emplois correspondant aux compétences acquises ;
- d'être informé sur les différents dispositifs à mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.
- d'être accompagné dans la recherche et le financement de l'éventuel projet.

D. La monétisation du CPF.

Pour rappel, le compte personnel de formation CPF permet d'acquérir des droits au titre de l'activité professionnelle. Chaque année depuis 2015, ces droits CPF sont inscrits automatiquement en fonction de l'activité de l'année précédente. Jusqu'à fin 2018, le compte CPF était traité en heures de formation.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'alimentation en heure laisse la place à l'alimentation en Euro. Chaque compte personnel de formation, sera crédité de 500 euros par an avec un plafond de 5 000 euros.

L'alimentation du compte sera renforcée pour les salariés n'ayant pas un niveau V de qualification (CAP/BEP) (La contribution passe donc à 800 euros/an et est plafonnée à 8 000 euros).

Les heures accumulées au titre du CPF et du droit individuel de formation (DIF), sont d'ores et déjà, monétisées pour les salariés qui ont ouvert leur compte. L'unité de mesure est de 15 euros/heure acquise.

Chaque salarié peut donc connaître le montant des droits qu'il peut mobiliser pour financer une action de formation à son initiative.

La question du CPF qui était délaissée par nombre de salariés devient maintenant déterminante. En effet, même avec un budget reconduit à l'identique, la disparition des périodes de professionnalisation entraîne mathématiquement une baisse du budget formation de l'ordre de 20%. Dans le même temps, nombreux sont les salariés qui disposent d'un CPF qui ne sera jamais utilisé faute d'information et/ou d'incitation.

Les membres de la commission considèrent que si nous souhaitons maintenir un niveau de formation identique à celui que nous connaissons, les salariés devront également se prendre en charge dans le cadre de leurs droits individuels : c'est d'ailleurs l'esprit de la loi « Avenir ». La question n'est pas de remplacer l'action de l'employeur mais de venir la compléter par des formations souhaitées directement par le salarié en dehors du plan.

Toutefois, pour y parvenir les membres de la commission considèrent que 3 axes semblent indispensables :

- il faut que les salariés ouvrent leur CPF, non seulement afin de connaître leurs droits, mais également pour saisir leurs droits au DIF le cas échéant. Les droits au DIF sont

saisissables et mobilisables jusqu'au 1er janvier 2021. Au-delà de cette date, ils seront perdus.

- il faut que l'offre de formation à l'initiative du salarié s'adapte au CPF afin que les salariés puissent trouver un intérêt à le mobiliser ;
- une discussion doit s'engager avec les organisations syndicales pour encadrer l'utilisation du CPF et notamment sur la mise en place de formations spécifiques qui pourraient être proposées par France télévisions université, l'abondement de l'entreprise, la prise en charge du temps de formation dans ou hors temps de travail, et le cas échéant la reconnaissance des acquis.

La commission recommande donc, que rapidement une communication soit faite vers les salariés du réseau. Elle rappelle qu'à minima, cette information doit figurer dans les entretiens professionnels.

Au delà des obligations, la commission recommande la mise en place de « café formation, petit déjeuner formation, kiosques formation, ou de permanences sur le terrain ».

E. Sur la disparition du CIF au profit du CPF de transition qui mobilise en priorité les droits acquis au titre du CPF.

Tout comme le CIF, le CPF de transition vise à permettre au bénéficiaire, qu'il soit sous CDI ou CDD, de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, en bénéficiant d'un congé spécifique.⁴

Pour bénéficier du financement du CIF, le salarié devait jusqu'alors faire une demande auprès de l'AFDAS. Désormais, les fonds sur le CPF sont mobilisés en priorité sur le CPF de transition. De fait, l'ouverture du compte personnel de formation est une étape nécessaire avant toute demande de CPF de transition. (Sur le CPF, voir *supra*)

⁴ Un salarié sous CDI doit justifier d'au moins **24 mois d'ancienneté**, continus ou non, **dont 12 dans la même entreprise**.

Pour les salariés sous CDD, il faut avoir été salarié au moins **24 mois durant les cinq dernières années**, continus ou non, la durée du CDD devant être d'au moins quatre mois sur les 12 derniers.

Rappelons toutefois que cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié :

- qui bénéficie de l'OETH dont le rôle est d'assurer la collecte des contributions financières des établissements en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ;
- pour celui qui a changé d'emploi suite à un licenciement pour motif économique
- pour inaptitude
- encore pour celui qui n'a pas suivi de formation entre son licenciement et son réemploi.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'AFDAS n'est plus notre OPACIF et ne finance donc plus les nouvelles demandes de CIF ou de CPF de transition.

Pour obtenir le financement d'un CPF de transition,⁵ le salarié doit déposer une demande de prise en charge auprès de la commission paritaire régionale interprofessionnelle de son lieu de résidence ou de son lieu de travail⁶. Ces C.P.R.I. (ou C.P.I.R.) devraient être créés dans chaque région en 2020.

A terme, ces commissions paritaires régionales interprofessionnelles remplaceront les OPACIF (Organismes paritaires agréés au titre du CIF) et les Fongecifs (Fonds de Gestion des Congés Individuels de Formation, pour les entreprises qui ne dépendaient pas d'OPACIF).

Dans l'attente de la création de ces Commissions paritaires interprofessionnelles régionales, qui devrait avoir lieu pour le 1^{er} janvier 2020, les salariés doivent adresser leurs demandes aux Fongecifs qui apprécieront la pertinence du projet au regard des priorités établies au niveau du bassin d'emploi concerné (et non de la branche professionnelle)⁷.

Les membres de la commission attirent l'attention sur la question de la prise en charge des dossiers des salariés du réseau par les Fongecifs. En effet, non-seulement les Fongecifs étaient jusqu'alors complètement exclus de nos financements, car nous versions à notre OPACIF (l'AFDAS) les fonds mutualisés au titre du CIF, mais en plus, contrairement à l'administration paritaire de l'Afdas, France Télévisions (sauf erreur de notre part) n'a aucune représentation dans ces organismes interprofessionnels régionaux. Nous y retrouverons donc principalement les représentants des secteurs les plus actifs dans la région concernée.

⁵ Avec le CPF de transition, la CPRI prend en charge les frais pédagogiques et les frais de validation des compétences et des connaissances liés à la réalisation du projet, les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement ...), la rémunération du salarié et cotisations et contributions sociales liées. Ces coûts sont financés en priorité par la mobilisation des droits inscrits sur le CPF du salarié et complétés par les fonds versés à la CPRI par France compétences. La rémunération perçue par le salarié est versée par l'employeur qui est remboursé (cette année par le Fongecif, et à partir de l'an prochain par la CPRI. Elle varie en fonction des revenus du salarié (supérieur ou inférieur à 2 fois le SMIC) et de la durée du CIF (supérieure ou inférieure à 1 an)

⁶ L'accord de l'employeur est également nécessaire pour les formations pendant le temps de travail

⁷ En cas de refus motivé de la CPRI, le salarié peut adresser un recours gracieux à la CPI dans un délai de **deux mois** à compter de la date d'envoi de la notification du rejet. L'instance paritaire de recours aura ensuite **deux mois** également pour rendre sa décision. L'intéressé peut également solliciter une médiation de France compétences.

Les membres de la commission recommandent que soit pris contact avec les Fongecifs des antennes respectives et que soient organisées des rencontres visant à informer les salariés de leurs nouveaux droits. Faute de démarche active, les membres de la commission redoutent que la plupart, des dossiers CPF de transition des salariés du réseau, soit rejetée.

F. Fin des périodes de professionnalisation et création de la Pro-A (promotion par alternance) : pour les salariés ayant une qualification inférieure à la licence.

Selon l'étude d'impact réalisée par le gouvernement, la période de professionnalisation était détournée de son objectif et « *utilisée comme un simple outil d'abondement du plan de formation* ». C'était d'ailleurs le cas à France Télévisions. Cette optimisation représentait environ 20% des fonds du plan de formation et les salariés n'y voyaient que des avantages.

La loi Avenir professionnel instaure un nouveau mécanisme de reconversion ou promotion par alternance, surnommé « Pro-A » qui se substitue à la période de professionnalisation. C'est un véritable coup dur pour le financement de nos formations.

Ce qui change :

Avec la période de professionnalisation, les actions de formation qui étaient suivies par les salariés étaient plutôt des formations permettant l'accès à une certification, inscrite à l'inventaire par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP). Parmi cette liste nous retrouvons : les *habilitations électriques, des certificats d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces) ainsi que des tests d'anglais (TOEFL et TOEIC) et les Test Bright Language.*

Les services de l'Université France Télévisions avaient donc bien compris et analysé la possibilité d'optimiser ces fonds mutualisés par l'Afdas, pour toutes les formations liées à la prévention des risques et à l'apprentissage des langues étrangères. Il faut reconnaître que grâce à ce travail, les salariés ont été bénéficiaires. Les membres de la commission en profitent donc pour rappeler l'attachement des salariés aux services de l'université France télévisions.

La « PRO-A » (promotion par alternance), change le système. Il a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

Nous sommes bien loin des actions de formation qui étaient suivies jusqu'alors par l'optimisation des fonds mutualisés au titre de la professionnalisation. Voilà pourquoi nous pouvons à quelques exceptions près, faire une croix sur 20% du budget (un peu moins de 11% cette année grâce à l'anticipation de l'UFTV).

De plus, la PRO-A concerne principalement les salariés sous CDI dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail. Sont visés, les salariés qui n'ont pas atteint un niveau de qualification correspondant au grade de Licence.

De fait, les membres de la commission sont inquiets pour l'avenir du budget lié au plan de développement des compétences. France télévisions a toujours fait preuve de clairvoyance en investissant dans les compétences des salariés.

Les difficultés à mobiliser les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation doivent être prises au sérieux. Pour maintenir un niveau comparable d'actions de formation, il sera nécessaire d'étudier d'autres pistes de financement telles que la mutualisation d'une partie du plan de développement des compétences et l'attractivité du compte personnel de formation. En outre, la question de la définition de l'action de formation devra sans doute être revue et encadrée afin de permettre la mise en place d'actions innovantes.

G. Entretien professionnel.

Ce rendez-vous bi-annuel, ainsi que l'état des lieux tous les 6 ans, ont notamment pour objet d'informer le salarié sur ses perspectives d'évolution professionnelle et sur la validation des acquis de l'expérience.

L'entretien professionnel comporte de nouvelles informations, à savoir l'activation du compte personnel de formation (CPF), les abondements que la société est susceptible de financer et le conseil en évolution professionnelle.

Autre nouveauté : l'entretien professionnel peut être anticipé à la demande du salarié, lorsqu'il est organisé dans le cadre d'une reprise de poste après la suspension du contrat de travail (congé de maternité, congé parental d'éducation, congé de proche aidant, congé d'adoption, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, période d'activité à temps partiel, arrêt longue maladie, mandat syndical).

La commission attire l'attention sur la nécessité de former les cadres et Responsables des Richesses Humaines spécifiquement sur cette thématique qui devient l'un des pivots de l'action de formation.

H. Du plan de formation au Plan de développement des compétences.

Depuis le 1er janvier 2019, le « plan de développement des compétences » prend la place du « plan de formation ». Là non plus, ce n'est pas qu'une question de dialectique. Désormais, l'« action de formation » se définit comme « un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel ». Il s'agit d'une définition beaucoup plus large qu'auparavant permettant de prendre en compte les nouvelles modalités de mise en œuvre des actions de formation, plus innovantes que la classique « formation en présentiel ». Sont donc expressément reconnues :

- les actions de formation réalisées en tout ou partie à distance (en réalité déjà reconnues) ;
- les actions de formation réalisées en situation de travail, ce qui est une nouveauté.

Soulignons que l'employeur reste tenu d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi. En revanche, il n'a plus à construire son plan en fonction des deux catégories : "adaptation et employabilité" et "développement des compétences".

Dans le plan de développement des compétences, la liste des actions de formation est supprimée pour laisser place à une nouvelle notion : « les actions concourant au développement des compétences » qui recouvre tout le champ de la formation professionnelle, initiale et continue. Désormais, le régime de l'action diffère uniquement en fonction de son caractère obligatoire ou non-obligatoire.

Les membres de la commission ont examiné le plan de développement des compétences du Réseau. Ce plan n'a pas été bâti en tenant compte des 2 catégories de formation (obligatoires et non-obligatoires). Ils reconnaissent que les services de la formation considèrent que toutes relèvent de « l'obligatoire ». Ils estiment qu'au regard de l'obligation pour l'employeur de permettre aux salariés de suivre au moins une formation tous les 6 ans, il serait utile d'établir cette distinction.

Soulignons plusieurs caractéristiques du plan.

- 61% du budget propre aux actions du réseau hors « Fabrique » est consacré aux actions en direction des journalistes ;
- 19% à la production fabrication technologie ;
- 15% à la prévention des risques ;
- 4% aux compétences transverses ;
- 1% à la gestion de l'entreprise.

Ces chiffres sont à tempérer au regard des actions directement financées par l'Université France télévisions, dont les métiers techniques bénéficient bien plus que les journalistes.

Le plan de développement des compétences a été bâti selon trois axes :

1. les besoins d'adaptation et de développement des compétences exprimés par les salariés : d'où l'importance de la réussite des entretiens individuels et professionnels ;
2. les attentes des managers
3. les axes d'évolution de France 3 et notamment la question du numérique qui prend une place plus que conséquente dans le projet de plan 2019 avec les formations MOJO ; mais également la mise en place de nouvelles régies les logiciels et cursus métiers et la prévention des risques professionnels. Dans le cadre de la GPEC, les salariés affectés au projet NOA suivront des formations.

Sur la forme, si le détail des formations peut apparaître un peu fouillis, c'est qu'il a été bâti tardivement en fonction de l'arrivée des informations de chaque ex pole ou chaque antenne. Ce qui explique que plusieurs intitulés de formation identiques ou très proches soient répétés. Les membres de la commission proposent un regroupement des formations au numérique, objectif essentiel du plan, pour apporter plus de lisibilité.

Dans le détail, L.Naciri précise que la formation « technique de défense et de protection en reportage » jusque là prévue pour les tournages en zone de guerre, va être adaptée aux tournages exposés de type manifestations à la demande du président du réseau.

En ce qui concerne le souhait de mettre en place des solutions pédagogiques innovantes.

La loi « Avenir » encourage notamment la mise en place de formations à distance et sur le poste de travail. A ce titre, les membres de la commission recommandent l'encadrement et la

sécurisation de ces nouvelles pratiques, et notamment pour distinguer ce qui relève de la formation, de ce qui n'en relève pas.

2 axes de réflexion :

1. la question du tutorat et de la formation interne doit faire l'objet d'une nouvelle approche et notamment au regard de ce qui est désormais permis en terme de formation sur le poste de travail.

Tout ne relève pas de la formation et tout le monde ne peut s'improviser tuteur ou formateur, l'Université France Télévisions doit être saisie du sujet afin d'imaginer des parcours et un suivi des Formateurs internes et des tuteurs.

Pour les membres de la commission, les formations sur le poste de travail doivent faire l'objet d'un descriptif, d'actions pédagogiques et d'objectifs cohérents au regard de l'action envisagée.

En outre, les membres de la commission considèrent que les tuteurs et formateurs internes ont acquis des compétences qui doivent être reconnues par l'entreprise. L'entretien professionnel doit notamment prendre en compte ces particularités dans le parcours du salarié.

2. Le salarié formé doit pouvoir valoriser la formation suivie, y compris lorsque celle-ci s'est déroulée selon de nouvelles modalités pédagogiques. L'encadrement de ces formations par l'Université France Télévisions semble donc essentiel pour permettre au salarié de valoriser son parcours.

Certains membres de la commission considèrent qu'au regard des enjeux pour l'avenir de l'entreprise, la majorité des formations dispensées doivent l'être par des formateurs professionnels dans un temps et un espace dédiés.

III. Point sur les salariés non formés du réseau.

Les résultats sont à souligner mais également à tempérer.

A souligner, car peu d'entreprises peuvent se vanter d'avoir formé la totalité de ses salariés, à quelques exceptions.

Même en écartant les formations obligatoires à la sécurité telles que les CACES, les habilitations électriques etc. Seuls 50 salariés n'ont bénéficié d'aucune formation entre 2015 et 2017, dont 9 ont été intégrés durant la période, 21 étaient en congé maladie ou classés en invalidité, 2 en congés divers et 5 qui ne font plus parti des effectifs.

A tempérer toutefois, car dans le même temps a eu lieu une vaste campagne de formation « I Média » à destination de tous les salariés du réseau France 3.

Sur tous ces nouveaux points, les membres de la commission recommandent la formation ou pour le moins l'information des représentants de proximité de chaque antenne à ces nouveaux dispositifs afin qu'ils puissent à l'instar des IRH, répondre aux questions des salariés qu'ils représentent.

Ce compte rendu vaut résolution du CSE sur le projet de plan de développement des compétences 2019.

Pour la commission Emploi Formation.

Pascal LEFEBVRE

Président de la commission.

Plan du compte rendu de la commission.

Difficultés rencontrées.	3
I. Sur le pilotage du plan de développement des compétences.	4
A. Pilotage du plan de développement des compétences des antennes.	4
B. Pilotage du plan de développement des compétences sur le champ de « La Fabrique ».	4
II. Contexte légal et conséquences financières.	6
A. Sur le budget de la formation.	6
B. Sur la Fin de l'Afdas en tant qu'Opca et Opacif.	7
C. Le conseil en orientation professionnel.	8
D. La monétisation du CPF.	9
E. Sur la disparition du CIF au profit du CPF de transition qui mobilise en priorité les droits acquis au titre du CPF.	10
F. Fin des périodes de professionnalisation et création de la Pro-A (promotion par alternance) : pour les salariés ayant une qualification inférieure à la licence.	12
G. Entretien professionnel.	13
H. Du plan de formation au Plan de développement des compétences.	14
III. Point sur les salariés non formés du réseau.	16