



QUELQUES NOUVELLES DU CE

décembre 2015

Présents pour la CGT : Carole Herbin (Reims), Isabelle Debraye (Amiens), Philippe Cornet (Lambersart), Carpentier Laurence (Lille), Maunier William (Metz), Pinato Cyril (Strasbourg), Portales Claire (Besançon), Igier Annabelle (Reims), Bouillon Olivier (Nancy) Christophe Steiner.(Strasbourg)

Représentant syndical : Thierry Chauffour (Besançon).

✓ **PREAMBULE**

Pour Marie-Thérèse Montalto : “les économies ne sont pas mon objectif quand je me lève le matin”. Le rôle de la télévision publique est de travailler ensemble sur un nouveau territoire, la force que l’on peut mettre en commun nous donne une puissance plus forte. Notre implantation sur nos territoires, c’est notre richesse donc il ne s’agit pas de réduire ce maillage régional qui fait l’originalité de France 3.

Liminaire de Thierry Chauffour sur les conséquences des attentats, le rachat de Newen. La direction défend notre entreprise, certes mais sur d’autres aspects la confiance salariés/direction n’y est pas (ITW Limousin Smartphone, de plus en plus de sujets grande région, projet de fusion des Soir 3). Il est temps d’investir sur les hommes et femmes de cette entreprise et sur leurs compétences. (cf. [Liminaire](#))

✓ **GRILLE DE JANVIER 2016**

Une note du central a été diffusée sur les pôles sur la manière de traiter la réforme territoriale : certaines directions de pôle ont pensé qu’un Soir 3 grande région pouvait répondre à cette mission, pas dans notre pôle Nord-est, du coup les Soir 3 sont maintenus par antenne dans notre pôle. « On n’applique pas les directives, il y a une appréciation dans les pôles et les antennes, c’est comme ça qu’on a mis en place les matinales » nous annonce Madame Montalto.

Mercredi prochain les délégués régionaux vont se réunir pour réfléchir en fonction des résultats des élections aux traitements des sujets qui concernent les nouvelles régions.

Il n'y aura pas de modification sur les matinales d'ici juin 2016. Une demande de décrochage a été faite à nouveau sur les semaines de vacances scolaires des autres zones du pôle.

Le Doc du samedi après midi passe sur le créneau du lundi en 2^e partie de soirée après le Soir 3 pour une meilleure exposition, nous dit-on. Il faudra vérifier les audiences.

L'émission « Samedi et vous » passe au dimanche à 11h30 avec « Dimanche avec vous ».

Le 1^{er} samedi de janvier du mois LVEL sera grande région (26 min), mais l'émission redeviendra polaire de février à juin. Exceptionnellement des LVEL de 52 min peuvent être demandés.

Enquête de régions sera diffusée 1 fois par mois le lundi soir en deuxième partie de soirée.

Une nouveauté, réalisation un mercredi par mois d'un magazine économique, l'idée est d'installer une case d'info le mercredi. Il sera piloté depuis Marseille par le Directeur régional, ce magazine sera composé de 4-5 contributions des antennes par mois (la 1^{ere} : une équipe d'Épinal va faire un 5 min). C'est une émission de pôle, dont la contribution en sujets et financière est supportée par les antennes.

Les audiences : Pour Madame Montalto : « il est impératif que France 3 soit au dessus de 7% d'audiences (on est à environ 9%), et nous y contribuons à plein en régions : cela conforte notre force pour la chaîne. Si certains programmes sont moins contributifs, ce n'est pas grave en soit, mais il faut que l'audience globale soit là. Nous avons une mission de proximité indispensable, et un devoir d'expression dans différentes formes. Nous nous devons de nous installer dans les créneaux qui nous sont alloués, et petit à petit grignoter des parts de marché »

Le rachat de Newen pourrait nous faire perdre d'un coup des parts d'audience...

A une époque F3 était à 17%, mais la consommation et l'offre audiovisuelle bouge ! « Il faut nous renouveler, être présent sur toutes les formes de consommation numériques, le plus important est d'être dans une politique de conquête de nos marques », mais la directrice ne donne pas de part de marché sous laquelle on doit s'inquiéter.

✓ PROJET PLAN DE FORMATION 2016

Le budget formation 2016 : Pour l'année 2016, Claire Joumier, la Responsable formation et compétence, nous annonce un budget de 356 618 € soit une progression de près

de 46% par rapport à 2015. On notera que la période de professionnalisation (192 332€) est nettement supérieure à l'enveloppe allouée par FTV pour la formation dans le pôle Nord-Est.

Nous avons évoqué en premier lieu le rétro planning du projet, avec en particulier, le taux de réalisation des entretiens annuels. Au 30 septembre 2015, 63% des entretiens ont été réalisés pour la construction du plan 2016, un des critères est que les entretiens font partie dorénavant des objectifs de la part variable des managers. Pour espérer atteindre 100%, il serait donc plus efficace de n'octroyer cette partie de la part variable que lorsque la totalité des entretiens est effectuée.

La direction a rappelé une nouvelle fois que le salarié doit véritablement devenir "acteur de sa vie professionnelle". Et donc savoir gérer ses demandes de formation dès le mois d'avril. Un conseil pour que les collaborateurs puissent s'assurer d'avoir un stage, il suffit de demander un rendez vous auprès de leur manager dès le démarrage des entretiens soit en 2016, vers mi-avril.

Par ailleurs, pour que ces demandes de formation soient prises en compte dans la construction du plan de formation, la RFC rappelle qu'il existe aussi la solution de la "demande de formation" via Mon Kiosque. Moins de 10% des salariés l'utilisent. Les IRH sont à disposition pour aider les collaborateurs qui rencontreraient des difficultés avec « mon kiosque ».

Entretien professionnel : Dès 2016, la partie "perspectives d'évolution" des entretiens annuels sera dissociée, et évoquée dans un nouvel entretien spécifique, tous les 2 ans.

Tout projet professionnel, quel qu'il soit, doit pouvoir être soumis au manager. Que ce projet soit dans l'audiovisuel ou non, et lié à une mobilité ou pas. Ces éléments vont être transmis aux RRH, DRH à la responsable formation du pôle.

Si le projet est lié à un métier de notre entreprise, et s'il est validé par la direction, l'entreprise va alors réfléchir à la mise en place d'un plan d'action.

Il aura préalablement répondu à ces questions : est-ce faisable ? Y a-t-il des besoins ???

Voilà qui devrait permettre de traiter beaucoup mieux les projets de reconversion qu'ils ne le sont aujourd'hui.

Sur le projet de plan de formation 2016 les élus du CE ont rendu à l'unanimité un avis favorable (voir ci-joint).

✓ **INFORMATION/CONSULTATION SUR CHANGEMENT DE STRUCTURE SUR UN PROJET D'EVOLUTION DE STRUCTURE ET DES EFFECTIFS PERMANENTS DE FRANCE 3 NORD-EST** (cf. [compte-rendu commission emploi/formation](#))

PREMIER PROJET : LA CRÉATION D'UN NOUVEAU POSTE DE "RÉDACTEUR EN CHEF ADJOINT" À DIJON, PAR LE REDÉPLOIEMENT D'UN POSTE D'ASSISTANTE DE LOCALE À MULHOUSE

La volonté est de renflouer l'encadrement de Dijon, touché depuis plusieurs mois par la maladie frappant l'un des actuels adjoints, et subissant de ce fait un enchaînement parfois compliqué d'intérimaires.

Ce surnombre serait temporaire, pour pouvoir recruter dès à présent à Dijon. Ensuite, l'effectif reviendrait à la normale, après le départ à la retraite de l'adjoint en maladie.

Les élus rendent un avis positif à l'unanimité (ci-joint)

SECOND PROJET : LA CRÉATION D'UN POSTE DE TECHNICIEN "IMG" AU NIVEAU DU PÔLE, PAR LE REDÉPLOIEMENT D'UN POSTE VACANT DE TECHNICIEN "IMG" À L'ANTENNE D'ALSACE.

Il est rappelé préalablement à la commission que Pascal Hennequi et Nora Hoffstetter sont devenus respectivement et partiellement responsable et cadre IMG sur l'antenne d'Alsace.

Les élus soulèvent le besoin existant en Alsace, et prônent plutôt l'embauche d'un profil d'assistant logistique s'exerçant sur l'antenne d'Alsace. De ce fait, ils émettent donc un avis négatif.

✓ **INFORMATION/CONSULTATION SUR LE BILAN DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES 2014 DANS L'ETABLISSEMENT** (cf. compte-rendu)

Les élus du Pôle notent que l'emploi des travailleurs en situation de handicap progresse dans notre pôle en 2014, avec 57 salariés (sur un total de 1122 salariés dans le pôle). Ce taux d'emploi de 4,56% pour 2014 reste toutefois en-dessous des obligations légales d'emploi fixé à au moins 6%, soit 67 salariés. Les élus remarquent aussi que cette légère hausse par rapport à 2013 n'est pas complètement due à une politique plus volontariste de la direction, mais à l'effet artificiel des vases communicants entre les entrées et les sorties en 2014.

Nous retenons toutefois l'engagement pris par la Direction de FTV de respecter les termes du nouvel accord Handicap signé le 16 novembre, en particulier :

- sur les embauches et l'emploi en alternance (1 seul nouvel alternant pôle sur les 14 est en situation de handicap). L'accord va obliger la direction à avoir dans ses effectifs au moins 4 collaborateurs en CDI en situation de handicap.
- sur un plus grand recours aux « Établissement et Service d'Aide par le Travail » (ESAT) : jardinage, fournitures de bureau, recyclage...

- sur l'accessibilité des lieux dans la totalité des centres du Pôle Nord-Est, notamment sur les plateaux d'émission afin de mieux respecter notre mission de service public.

Les élus attendent également de la direction une sensibilisation plus soutenue tout au long de l'année, pas seulement pendant la semaine du Handicap. En effet, nous constatons que trop peu de salariés du pôle sont au courant de leurs droits dans le cadre de la Reconnaissance de Travailleurs Handicapés, d'aménagement de poste, de restrictions médicales, de formations accrues (une idée d'une formation en e-learning a été lancée). La direction renvoie les salariés à Monespace, rubrique « égalité des chances-Handicap », par ailleurs elle nous informe que Lucie DURAND est la correspondante « égalité des chances » sur notre pôle et qu'elle se tient à disposition des salariés, tout comme les IRH et RRH d'antennes sur ces questions.

Les élus ont voté à l'unanimité une résolution en ce sens (voir ci-joint), et restent vigilants sur la mise en acte de ces engagements par la direction du pôle Nord-Est.

✓ **INFORMATION SUR LE BILAN EGALITE DES CHANCES 2014 DANS L'ETABLISSEMENT** (cf. compte-rendu)

Dans notre pôle en 2014, 22,3% des salariés avaient plus de 57 ans. Cette part devrait baisser à l'issue du Plan de Départs Volontaires, qui a surtout profité à des départs en retraite anticipés. Mais la part des salariés de moins de 30 ans restera faible, avec 2,8% seulement. L'âge moyen d'embauche est élevé, cela s'explique par des temps de formation qui s'allongent par rapport aux générations précédentes, et à des recrutements demandant plus d'expérience dans le métier qu'il y a quelques décennies.

Les élus déplorent que les réseaux de correspondants avec les écoles soient essentiellement parisiens, mais aussi que l'implication des rédactions dans la « Semaine de la presse », ou les « journées portes ouvertes » soient en net retrait. En effet, beaucoup de jeunes ignorent les réalités de notre entreprise, et sont loin de penser que les professions que nous y exerçons peuvent leur être accessibles ! La direction a reconnu qu'un effort était à faire en ce sens.

✓ **A VENIR**

Prochain CE : 29 janvier 2016

Prochain CCE : 15 et 16 décembre

Vos élus  se tiennent à votre disposition

Liminaire CGT pour le CE pôle nord-est du 11 décembre

Près d'un mois après les attentats de Paris et St Denis, nous sommes encore tous bouleversés par ces terribles événements. Ils rendent encore plus prégnants notre volonté de participer au rayonnement de notre démocratie et de ses valeurs. Le rôle de la télévision publique est de divertir et d'informer et nous nous devons tous ensemble de conforter ces missions. La couverture des attentats et de ses conséquences a montré la force de la télévision publique. Depuis les éditions nationales jusqu'aux locales, nous avons relayé le factuel et les analyses nécessaires à la bonne compréhension de ce qui peut être considéré comme un grave séisme dans notre société.

Et pour ça, nous avons besoin, nous personnels de France Télévisions, d'agir en toute confiance, de ressentir une volonté commune à tous les étages de l'entreprise pour renforcer l'efficacité et la crédibilité de notre travail. Or, chacun le sait, bien des décisions et des orientations nous laissent penser le contraire. Il y a en la matière des attaques extérieures comme le rachat de Newen qui pourrait avoir de dramatiques conséquences sur nos programmes. Depuis des années la CGT suivie par d'autres organisations syndicales se bat pour obtenir l'abolition des funestes décrets Tasca sans avoir été à ce jour écoutée. Sur ce point les directions successives ont rejoint notre position et on ne peut douter de l'engagement de Delphine Ernotte. Elle l'a plusieurs fois exprimé.

Mais d'autres signes en interne cette fois tendent à briser cette nécessaire confiance, des agissements contradictoires qui singent les chaînes « tout info » et décrédibilisent notre travail. Ainsi, en Limousin, une interview réalisée avec un smartphone a été diffusée dans un journal régional. Or il ne s'agissait pas d'un scoop mais de la couverture de la foire du livre de Brive. Affligeant !!! Faut-il rappeler que l'accord compétence complémentaire précise que, sauf cas exceptionnel, une équipe de reportage se compose de deux journalistes. Il aurait d'ailleurs été utile de stipuler : « muni d'une caméra professionnelle ».

Et puis nous ne cessons de nous inquiéter des conséquences de la réforme territoriale. Et même si Delphine Ernotte a rappelé qu'il n'était pas question de fusionner les éditions d'information régionale, les élections ont été l'occasion d'expérimenter des méthodes

nouvelles. On demande par exemple à un journaliste rédacteur d'une région d'aller travailler avec un collègue JRI de la région d'à côté. Bien sûr en cas d'absolue nécessité et dans l'urgence on pourrait le concevoir mais les élections ne doivent pas être le prétexte à de telles organisations. Il ne fait aucun doute qu'après ces élections nous serons amenés à fabriquer et diffuser plus de sujets « grande région ». Combien et avec quelles gains de productivité et d'économie ? D'autre part, en Normandie la direction exprime la volonté de fusionner le « tout image » du soir. Ce projet est-il dans les cartons dans le pôle nord-est ? Y aurait-il une méthode soft pour insidieusement produire sans douleur les économies tant mises en avant par nos directions ces dernières années.

Pourtant, au-delà des attentats, les élections régionales même et le résultat d'un parti extrémiste et xénophobe que la CGT a toujours combattu doivent nous inciter à plus de vigilance et de maîtrise dans le traitement de l'information. Cela ne se fera pas en pensant que seules les économies d'échelle peuvent nous sortir de cette situation périlleuse. Au contraire il est plutôt temps d'investir encore plus sur les femmes et les hommes de cette entreprise et leurs compétences.



Avis des élus du CE FTV pôle NE sur le projet de plan de formation 2016

Les élus saluent l'optimisation des recours aux moyens par la responsable formation et compétences pour la préparation du plan de formation 2016. Toutefois, les élus remarquent de nouveau que la réalisation des entretiens reste insatisfaisante avec 63% au 9 octobre 2015 et préconise de ne verser la quote-part de la PPV relative aux entretiens individuels que lorsque ceux-ci sont totalement réalisés. Cependant, au vu des efforts réalisés, les élus émettent un avis favorable.

Strasbourg, le 11 décembre 2015

Voté à l'unanimité des élus, les organisations syndicales s'associent

Compte rendu commission emploi/formation du 3 décembre 2015

Présents : Maunier William, Schulbaum Catherine, Wust Arnaud, Walter Didier, Demange Bruno, Poure Cécile, Carpentier Laurence

Pour la direction : Claire Joumier, responsable formation et compétences

Projet de plan de formation 2016

Rappel :

En 2013, le budget prévisionnel était de 273 187 €, celui de 2014, était de 342 429 € soit une progression de plus de 25 % par rapport à 2013 et ce en optimisant la période de professionnalisation qui est passée de 24 300€ à 107 804€ en 2014. En 2015, le budget global était de 244 171€ amputé donc de 28.7% par rapport à 2014. Pour l'année 2016, Claire Joumier, la Responsable formation et compétence, nous annonce un budget de 356 618 € soit une progression de près de 46%. On notera que la période de professionnalisation (192 332€) est nettement supérieure à l'enveloppe allouée par FTV pour la formation dans le pôle Nord-est.

La construction du plan :

Nous avons évoqué en premier lieu le rétro planning du projet, avec en particulier, le taux de réalisation des entretiens annuels. Au 30 septembre 2015, 63% des entretiens ont été réalisés pour la construction du plan 2016, un des critères est que les entretiens font partie dorénavant des objectifs de la part variable des managers. Pour espérer atteindre 100%, il serait donc plus efficace de n'octroyer cette partie de la part variable que lorsque la totalité des entretiens serait effectuée.

La direction a rappelé une nouvelle fois que le salarié doit véritablement devenir "acteur de sa vie professionnelle". Et donc savoir gérer ses demandes de formation dès le mois d'avril. Un conseil pour que les collaborateurs puissent s'assurer d'avoir un stage, il suffit de demander un rendez vous auprès de leur manager dès le démarrage des entretiens soit en 2016, vers mi-avril.

Par ailleurs, pour que ces demandes de formation soient prises en compte dans la construction du plan de formation, la RFC rappelle qu'il existe aussi la solution de la "demande de formation" via Mon Kiosque. Moins de 10% des salariés l'utilisent. Les IRH sont à disposition pour aider les collaborateurs qui rencontreraient des difficultés avec « mon kiosque ».

Les chiffres :

La commission a constaté que les demandes de formation (collectives et individuelles) ne s'élèvent cette année qu'à 533.554 €. Soit 220.000 € de moins que l'an dernier ! Comment expliquer cette forte baisse ? L'élément majeur est sans nul doute la limitation à 2 choix de stage institué en 2015. Auparavant, la moyenne était plutôt à 5 choix. À ce sujet, n'oublions pas que ça ne change rien par rapport aux formations acceptées. Ça ne change que pour le taux d'acceptation, qui forcément, va être beaucoup plus élevé.

Il est rappelé que ce plan 2016 ne prend en compte que les formations connues au 9 octobre dernier soit 1 semaine de plus que la deadline prévue au 30/09.

Du fait des budgets contraints, il a été évident d'étudier surtout les demandes de niveau 1 dites "prioritaires" émanant des managers (besoins collectifs) et des collaborateurs (besoin individuels).

En 2016, nous compterons donc 700 stagiaires pris intégralement en charge par le pôle, pour un montant de 356.618 €. À ces stagiaires viendront s'ajouter 734 autres stages, pris en charge pour leur part au niveau central (notamment pour les formations avant les lancements d'I.MEDIA dans plusieurs antennes).

Donc, en cumulant les formations "pôle" et celles au niveau central, nous obtenons 1434 stages soit 21 150 heures de formation pour l'ensemble des collaborateurs du pôle Nord-est, tout en sachant que certains stagiaires effectuent plusieurs formations.

Le plan :

Dans un plan de formation 85 à 90% sont de l'adaptation et maintien dans le poste et le reste le développement de compétences. Une ligne particulière a été commentée en commission, celle des PP (périodes de professionnalisation), pour un total de 192.332 €.

On y trouve :

- des formations donnant lieu à validation, certification ou diplôme (pour 3 métiers : assistante communication, webmaster, et assistante RH).

- mais aussi les formations "sécurité"

- ainsi que quelques autres cursus dits "thématiques" (telle sur la formation "du faits divers aux assises", qui ne serait pas acceptée sans cette initiative).

Au niveau du mix, ces 192.336 € se décomposent comme suit :

- de l'ordre de 41 235€ pour les PP certifiantes et diplômantes : 4 stagiaires

- 45 937 € pour le domaine sécurité pour 147 stagiaires

- et le reste 105160 € pour les lignes dites "thématiques" pour 41 stagiaires

On sait par ailleurs que ces 192.332 ont d'ores et déjà été validées par l'AFDAS.

La commission constate aussi une augmentation du coût prévu par stagiaire. Celui-ci s'explique par le fait que le central ne paie plus une bonne partie des formations prise en charge auparavant.

En revanche, on sait que le central va mettre beaucoup d'argent sur les formations avant la mise en service d'I.MEDIA. **Après Amiens, Besançon** (achèvement ou en cours d'achèvement), ça va être en **2016 au tour de Lille, Strasbourg, Nancy et Reims.**

Pour information, sur les 11 antennes qui étaient prévues en France en 2016, la liste avait finalement été réduite à 7...et parmi ces 7, l'essentiel se trouve dans le Pôle : 4 sur les 7.

La commission prend note des formations dites "mise en images", proposées aux vidéos sur les antennes de Besançon et Amiens. Ce sont les dernières qui restaient à prendre en compte ainsi toutes les antennes auront pu bénéficier de ce cursus.

Autre formation qui attire notre attention : celle sur le renouvellement de la régie de Besançon. 30.000 € ont été budgétisés par le pôle. Et il semble qu'au final, il y ait plutôt besoin de 38.000 €. Les élus s'interrogent : pourquoi cette formation n'est elle pas prise en charge en central, comme c'est le cas pour une autre mise en place : I.MEDIA ? Pas de réponse apportée... Il s'agira donc de poser cette question en CCE.

Questions diverses :

Page 7 :

- Formation Datavisualisation : elle est destinée aux équipes web. Cela va de la collecte d'informations en utilisant des banques de données, de la vérification des sources et la qualité des fichiers jusqu'à leur mise en scène graphique et interactive.
- Problématique environnementale : Formation dispensée par la DGEC (Direction générale de l'Energie et du climat) elle ne coûte rien au plan.

Page 10 :

- Conduite préventive : elle est destinée aux JRI, Rédacteur, preneur de son, vidéo et quelques personnes des services généraux.

La commission s'est interrogée sur le cas particulier des stages de récupération de points au permis de conduire (compte tenu de l'obligation d'ici 2017 pour tous les employeurs de devoir dénoncer aux autorités leurs salariés conducteurs en infraction).

Des conducteurs risquent de ce fait de se retrouver en difficulté : est-ce que l'entreprise peut donc considérer ces stages comme une formation professionnelle examinée ici ? Le sujet mérite réflexion.

- Permis poids lourd : Le CCR est considéré comme un poids lourd donc une formation adaptée est mise en place.

Page 11 :

- Le visionnage critique et qualité des reportages est destinée à la population de journalistes et pas seulement pour les cadres, c'est une formation d'une journée.
- Gérer son parcours professionnel : c'est une sorte de bilan de compétence interne en lien avec l'UFTV et la RH.

Page 13 :

- Caméscope Sony : c'est une formation à l'UFTV de deux jours au lieu d'une journée initialement prévue.

Page 15 :

- Conduite préventive : On retrouve la formation « conduite préventive » au niveau du central. En fait il ne prend en charge qu'une ou deux sessions par an, le reste est à la charge du pôle.

Page 17 :

- Retour de l'anglais dans la plan de formation : C'est de l'E-learning mais en webcam avec le formateur.

Tous les niveaux sont possibles le professeur évalue le niveau avant le démarrage.

Il y a eu de bons retours des collaborateurs qui ont déjà commencé la formation.

Page 24 :

- La commission remarque qu'il n'y a pas de CPF, VAE, bilans de compétences

En fait, on ne connaît pas à l'avance les besoins, ils arriveront au fil de l'eau. Ce sont des informations que l'on retrouve dans le bilan de formation, plus rarement dans le prévisionnel.

D'un point de vue global, ce plan 2016 d'un coût de l'ordre de 356.618 € est à comparer avec ce qui se fait dans les autres pôles :

- dans le pôle sud-ouest, 229.412€

- dans le pôle nord-ouest, 221.937 €

- dans le pôle sud est, 179.140 €, pour 120 salariés de moins que dans le pôle nord est.

Tout est dit... Un grand coup de chapeau est à donner pour la qualité du travail effectué sur notre zone.

Communication du plan 2016 :

Les informations sur les formations acceptées doivent être communiquées à partir du 14 décembre par affichage non nominatif, les collaborateurs pourront se renseigner sur la mise en place ou non de leur(s) demande(s) de formation individuelle auprès de l'IRH à partir de cette date.

Divers :

Point particulier évoqué en commission, celui sur la situation des alternants, avec la réalisation de points d'étape...avec tuteur, IRH et manager.

Si, pour deux des trois participants à l'entretien, les résultats ne sont pas jugés satisfaisants, un contact est alors pris avec l'école, pour tenter de trouver une solution : cours de soutien, moindre présence dans l'entreprise...

L'objectif premier, rappelons-le, est que le jeune obtienne son diplôme.

Le dispositif fonctionne bien : il a été activé à deux reprises.

Pour terminer sur ce thème de la formation à l'ordre du jour de cette commission, un topo a été effectué sur les nouveaux "entretiens professionnels" mis en œuvre par la loi sur la formation professionnelle de mars 2014.

Dès 2016, la partie "perspectives d'évolution" des entretiens annuels sera dissociée, et évoquée dans ce nouvel entretien spécifique, tous les 2 ans.

Tout projet professionnel, quel qu'il soit, doit pouvoir être soumis au manager. Que ce projet soit dans l'audiovisuel ou non, et lié à une mobilité ou pas. Ces éléments vont être transmis aux RRH, DRH à la responsable formation du pôle.

Si le projet est lié à un métier de notre entreprise, et s'il est validé par la direction, l'entreprise va alors réfléchir à la mise en place d'un plan d'action.

Il aura préalablement répondu à ces questions : est-ce faisable ? Y a-t-il des besoins ???

Voilà qui devrait permettre de traiter beaucoup mieux les projets de reconversion qu'ils ne le sont aujourd'hui.

Sur le plan technique, l'entretien va fonctionner de la même façon que celui que nous connaissons aujourd'hui pour le rendez-vous annuel : via Mon Kiosque.

Si, en 2016, cet "entretien professionnel" se limitera à ces seules "perspectives d'avenir", celui-ci sera élargi dès 2018 aux sujets des souhaits de formation : ces derniers ne seront alors plus évoqués en entretiens annuels.

Ce nouveau dispositif s'avère donc très important à double titre :

- d'une part, pour le salarié, qui va pouvoir mieux formuler ses souhaits d'évolution (et les questions de formation dès 2018) dans un contexte plus qualitatif

- et d'autre part, pour l'entreprise...et donc aussi le salarié, de façon indirecte, pour éviter que des amendes soient infligées (et pénalisent les formations futures).

La nouvelle règle dit en effet que, à l'issue des 3 premiers entretiens (2016, 2018 et 2020), un bilan devra être effectué, et des amendes de 3000 euros par salarié seraient alors infligées s'il est constaté qu'il manque un des 3 rendez-vous ou qu'il n'a pas bénéficié de deux des trois mesures ci-dessous :

- a suivi au moins une action de formation tous les 6 ans,
- a acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE),

- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Inutile d'ajouter que, avec les dizaines de millions que cette amende pourrait représenter, l'entreprise se placerait alors dans une situation très difficile.

Lorsque l'on sait que ces entretiens 2016 doivent tous être effectués au cours du 1er trimestre, on en conclut que le compte à rebours est déjà lancé pour réussir à éviter ces amendes !! Il est clairement de la responsabilité de la direction de donner une priorité absolue à la tenue de ces nouveaux "entretiens professionnels".

Avis de la commission :

La commission salue l'optimisation des recours aux moyens par la responsable formation et compétences pour la préparation du plan de formation 2016. Le budget global est en nette hausse en 2016 de près de 46% par rapport à 2015. Elle préconise donc un avis positif.

Projet d'évolution de structure France 3 Nord-est

Présentés tous les deux lors du dernier CE du 20 novembre 2015, l'information du personnel se poursuit dans cette commission, pour un bon éclaircissement des élus. Deux projets de créations de poste, par redéploiement de postes vacants ont donc été présentés

PREMIER PROJET : LA CRÉATION D'UN NOUVEAU POSTE DE "RÉDACTEUR EN CHEF ADJOINT" À DIJON, PAR LE REDÉPLOIEMENT D'UN POSTE D'ASSISTANTE DE LOCALE À MULHOUSE

La volonté est de renflouer l'encadrement de Dijon, touché depuis plusieurs mois par la maladie frappant l'un des actuels adjoints, et subissant de ce fait un enchaînement parfois compliqué d'intérimaires.

Ce surnombre serait temporaire, pour pouvoir recruter dès à présent à Dijon. Ensuite, l'effectif reviendrait à la normale, après le départ à la retraite de l'adjoint en maladie.

Précision : ce poste a déjà été publié, depuis près de 3 semaines, mais aucune décision ne sera évidemment prise avant l'issue de la procédure de consultation des élus.

Question posée à ce sujet : que deviendra le poste créé en surnombre une fois que le cadre en arrêt maladie part à la retraite ?

Réponse de la direction : il n'existe aucune idée préconçue à ce jour. Les besoins seront évidemment examinés le moment venu. Pourquoi, par exemple ne pas envisager l'idée d'un poste supplémentaire à la rédaction de Besançon (dont on sait qu'elle n'est pas la plus richement dotée, loin de là !) ?

Le poste vacant sera donc transformé de bonne façon...sauf si, évidemment, la règle du jeu venait à évoluer entre temps, suite à de nouvelles directives de supérieurs.

Les élus saluent par ailleurs l'initiative de la direction d'avoir fait le choix de communiquer de la sorte aux élus, alors que, du fait de la nouvelle réforme du dialogue social, ils auraient pu s'en dispenser facilement en attendant 1 mois : il ne sera plus obligatoire en effet à compter de janvier 2016 de procéder à une consultation pour effectuer ces modifications de structure.

La direction a répondu à cette observation des élus, en soulignant que le souhait d'informer le CE était bien une volonté. Celle ci perdurera, sachant qu'il existe aussi d'autres moyens pour pouvoir suivre ces projets...à l'exemple du bilan de l'emploi.

SECOND PROJET : LA CRÉATION D'UN POSTE DE TECHNICIEN "IMG" AU NIVEAU DU PÔLE, PAR LE REDÉPLOIEMENT D'UN POSTE VACANT DE TECHNICIEN "IMG" À L'ANTENNE D'ALSACE.

Il est rappelé préalablement à la commission que Pascal Hennequi et Nora Hoffstetter sont devenus respectivement et partiellement responsable et cadre IMG sur l'antenne d'Alsace.

L'idée est donc de pouvoir doter les deux entités (pôle et antenne) d'un poste supplémentaire commun (dans le même esprit que celui dont les deux responsables ci-dessus exercent leurs compétences...).

En fait, l'idée est que cette nouvelle ressource puisse apporter un concours, tant au pôle qu'au niveau de l'antenne alsacienne.

La direction ajoute qu'elle aurait pu faire le choix d'afficher d'entrée de jeu ce poste comme précédemment : sur l'antenne d'Alsace, sans chercher à préciser ces souhaits de tâches spécifiques à l'échelle du pôle. Et ces dernières auraient très bien pu être demandées à la nouvelle recrue, sans qu'il y ait de difficulté majeure.

Au lieu de cela, la volonté de la direction a été de se montrer transparente, et donc d'expliquer d'entrée de jeu l'évolution qu'elle souhaite pouvoir mettre en place, par rapport à la situation précédente.

Suite à cela, une question plus large est posée : n'y a-t-il pas une réflexion en cours sur un recentrage de l'activité IMG depuis le pôle, et de "pilotage" des services via de la domotique ?

Il est répondu que l'idée de ce projet précis est clairement de pouvoir compléter sur le pôle le travail de Nora Hoffstetter (qui, auparavant, était dédiée au pôle à 100% (et qui, désormais, ne l'est plus que partiellement, depuis sa fonction de cadre "IMG" pour l'antenne d'Alsace).

L'une des missions sera donc qu'il puisse travailler sur les process et procédures, afin de les harmoniser sur les différentes antennes.

Autre question posée : celle du cas particulier de l'Antenne de Bourgogne (suite à la fin d'activité liée aux départs en retraite simultanés de 2 techniciens IMG bourguignons).

À cela, la direction répond précisément qu'il n'y a pas en ce moment dans le service IMG de Bourgogne de projet d'évolution de structure.

De plus, elle rappelle que, à ce jour, il n'y a pas encore de poste "vacant" : pour la bonne et simple raison que le poste est toujours occupé par le salarié bientôt en retraite... Il se trouve en effet en congé, devant se poursuivre en début 2016.

Il est rappelé par ailleurs qu'un des deux postes en question a bien été supprimé, octroyant de ce fait les conditions du PDV à l'un des deux.

Quant à l'autre, la décision a été prise d'attendre l'arrivée du nouveau chef de centre, afin qu'il puisse décider s'il préfère conserver les contours actuels, ou s'il choisit de les modifier quelque peu.

En attendant, comme il est bien nécessaire d'assurer la continuité, et de faire assurer ce qui était effectué par ces 2 salariés, le choix a été fait de solliciter une sous-traitance 3 demi-journées par semaine avec un ESAT(Etablissement et service d'aide par le travail). Il lui est demandé d'assurer une logistique simple : courrier, fournitures, commandes de toners), et ce, dans l'attente du nouveau choix d'organisation.

Les élus demandent alors : quid des autres moments, en dehors de ces 3 demi-journées, notamment pour le courrier ? Réponse : l'organisation provisoire sera alors la même que ce qui se fait à Lille et à Strasbourg quotidiennement, en l'occurrence un dépôt et un ramassage par les gardiens jusqu'à la boîte aux lettres, et les assistantes des différents services qui font la suite.

Pour l'avenir, si les élus espérant bien évidemment un remplacement, ils ne trouvent pas inintéressant que des ESAT puissent être sollicités.

Enfin, la direction dit comprendre l'inquiétude des salariés de Bourgogne, car dans les faits, les personnes ne sont plus là depuis la fin de la semaine dernière.

La question est donc légitime : les salariés se demandent logiquement qui va faire ce qui était fait par ces deux personnes ?

Les choses seront évidemment plus claires quand le nouveau chef de centre sera arrivé. La consultation pour le désigner est en cours, avec un calendrier analogue avec celui de Nancy.

Laurence Carpentier

Présidente de la commission
emploi/formation

Bruno Demange

Président de la commission
économie et structure



Avis des élus du CE FTV pôle Nord-est sur un projet d'évolution de structure et des effectifs permanents de France 3 Nord-est

Concernant la création d'un nouveau poste de « rédacteur en chef adjoint » à Dijon par le redéploiement d'un poste d'assistante de locale : les élus reconnaissent la nécessité de trouver une solution pour régler ce problème vécu sur l'antenne de Bourgogne, et émet donc un avis positif.

En revanche, concernant la création d'un poste de technicien « IMG » au niveau pôle par le redéploiement d'un poste vacant d'ouvrier d'entretien et logistique au sein de l'antenne d'Alsace, les élus soulèvent le besoin existant en Alsace, et prônent plutôt l'embauche d'un profil d'assistant logistique s'exerçant sur l'antenne d'Alsace. De ce fait, ils émettent donc un avis négatif.

Fait à Strasbourg, le 11 décembre 2015

Voté à l'unanimité, les syndicats s'associent

Compte rendu de la commission discrimination

La commission s'est réunie à Lille le mercredi 25 novembre 2015.

Pour la commission étaient présents :

Laurence Carpentier	William Maunier
Amélie Douay	Véronique Marchand
Claire Portalès	Yvonne Roehrig

Excusés : Natalie Forite, Florent Loiseau

Absents : Dominique Choisy, Mustapha Nezzari

Pour la Direction, en Visio-Conférence :

Catherine Bayol
Delphine Lenormand

En préalable, la Direction annonce que la signature toute récente au niveau National, du **nouvel accord Handicap** n'a pas permis que ces nouveaux documents soient communiqués pour cette commission.

La direction s'engage à ce que le texte soit donné à titre d'information au prochain CE prévu le 11 décembre à Strasbourg.

Concernant le **bilan Diversité Emploi**, nous faisons remarquer qu'il est dommage que Lucie Durand n'ait pu être présente.

La Direction nous précise que c'est Rachel Ruff qui a élaboré ce bilan et qu'elle ne participait pas non plus aux réunions auparavant ; mais elle retient l'idée que Lucie Durand puisse y participer.

BILAN HANDICAP : le Pôle N-E peut faire mieux.

Après avoir étudié les différents chiffres, la commission constate que malgré le nombre de 57 salariés en situation de Handicap, (4,56% = +13% par rapport à 2013), le Pôle N-E pourrait faire mieux.

En effet, si l'on considère que 8 nouvelles reconnaissances du statut sont constatées, en revanche seules 2 sont parties, (contre 9 en 2013). Cela fait donc au final un taux assez faible au regard de l'embauche réelle.

On ne peut donc pas parler de véritable progrès ou d'effort sensible.

La commission estime qu'un effort plus grand pourrait être fait, si ce n'est sur les embauches au moins sur les profils « handicap » lors du choix des contrats d'alternance. (Il n'y a qu'un seul alternant ayant ce statut de travailleur handicapé sur les 11 nouveaux alternants) Nous recommandons aussi d'avoir davantage recours aux ESAT.

Concernant le domaine de la sous-traitance la direction assure qu'il y a bien la volonté de recourir à des structures spécifiques, avec des appels d'offres mentionnant cette clause particulière.

(Obligation renforcée dans les domaines d'achat de fournitures, matériels).

Cette obligation désormais inscrite dans l'Accord devrait donc améliorer la situation.

En ce qui concerne les recrutements, la direction réaffirme être favorable à ces profils mais souligne que la recherche de la meilleure adéquation reste la priorité, et qu'il ne serait pas souhaitable d'appliquer une sorte de « bonus » de type discrimination positive...

La Direction cite l'exemple d'une stagiaire Ressources Humaines à Strasbourg, qui s'est présentée en fauteuil roulant, sans avoir prévenu lors des échanges préalables, expliquant que quand elle l'annonçait, elle n'essuyait que des retours négatifs. Cela pour expliquer que la mise en avant ou pas des problèmes particuliers est ressentie parfois bien différemment d'une personne à l'autre...

La Direction confirme sa volonté de favoriser les CDI des personnes en situation de handicap et précise que l'obligation de 4 collaborateurs ayant le statut travailleur handicapé est inscrite dans l'accord national.

Terminologie

Nous demandons des précisions sur la différence entre

- Restriction médicale
- Inaptitude
- Handicap

La réponse de la direction est sans hésitation que cela n'a RIEN à voir.

La reconnaissance du **statut travailleur Handicapé** est faite par une instance extérieure à l'entreprise.

* La Médecine du Travail a pour fonction de valider l'aptitude au travail en fonction de la fiche de l'emploi et de l'environnement.

Selon l'état physique ou mental du salarié, elle détermine s'il est apte ou non en fonction de l'emploi tel qu'il est.

Un aménagement de poste peut être exigé.

* La restriction est une notion intermédiaire.

Ces cas d'inaptitude ou de restriction peuvent être temporaires ou durables.

* Le handicap lui est définitif le plus souvent.

Ces notions sont communes à l'ensemble des collaborateurs, qu'ils soient handicapé ou pas.

On peut aussi être reconnu « handicapé » sans restrictions.

Les inaptitudes ou les restrictions ne rentrent pas dans les quotas Handicap.

Nous interrogeons sur l'information des salariés sur ce qu'est une situation de handicap qui pourrait être reconnue.

Comment savoir si on est concerné ? Quels intérêts ou inconvénients présente une reconnaissance de handicap ?

La réponse à ces questions se trouve dans **MONESPACE * Rubrique Égalité des Chances-Handicap**. La reconnaissance permet de disposer à plein de l'Accord et de bénéficier de toutes les garanties dont en particulier le maintien dans l'emploi.

Une fiche Pratique permet de connaître les avantages de ce statut.
Par ailleurs, Mme Lucie Durand est aussi correspondante Égalité des Chances, elle est donc l'interlocutrice de tous ceux qui souhaitent des informations sur le sujet.

Nous proposons de profiter de ce nouvel Accord pour donner plus de lisibilité et mieux diffuser ces différentes informations.
Ces suggestions sont retenues par la direction qui fera un focus sur les grands axes de l'Accord dans une communication à venir.
L'idée de formations en **e-learning** est avancée.

L'accord Handicap est en effet l'occasion de faire une nouvelle communication.

L'assistante Sociale est également la personne habilitée également au sein de l'entreprise à donner un complément d'infos aux personnes demandeuses.

On constate que si le Handicap commence à trouver plus de résonance et même si sa gestion s'améliore il n'en est pas de même pour ce qui touche la notion d'Inaptitude.

Comment améliorer la prise en compte des inaptitudes ou restrictions médicales alors que l'on constate parfois que l'encadrement ne semble pas en avoir été informé tout simplement...

Quid de ces personnes qui ne sont pas couvertes par l'Accord Handicap et dont les demandes respectives d'aménagement du travail ne sont pas respectées ?

La Direction dit ne pas être au courant de ces cas.
Pourtant, des personnels de différentes antennes se plaignent du non respect de restrictions médicales, en Alsace par exemple.
La Direction précise par ailleurs que les personnes en situation *d'inaptitude* peuvent également relever du statut de travailleur handicapé.

Pour accéder depuis l'extérieur à MONESPACE le lien est :
<https://monespace.francetv.fr>

EGALITE DES CHANCES ET HANDICAP

Mieux anticiper, aller au devant des personnes, des écoles ? Comment mieux se faire connaître en amont ?

La Direction explique que des *réseaux de correspondants avec les écoles existent, et qu'ils sont systématiquement au courant de toutes les offres d'emploi*, mais qu'ils ont un côté très « parisien » ce qui fait que ce canal « égalité des chances » dont s'occupe Martine Boucher à Paris ne fonctionne pas bien pour les postes en région. Le plus souvent les RRH cherchent à développer de petits réseaux locaux car ils sont plus efficaces.

Sur toutes ces questions la proximité est importante et reste à privilégier.

La commission regrette également un net retrait des rédactions sur la Semaine de la Presse à l'école ou sur les diverses Journées Portes ouvertes et s'inquiète de ce que l'encadrement ne se fasse pas davantage relais pour de telles participations.

Nous faisons remarquer que beaucoup de personnes ignorent la réalité de notre entreprise et sont loin de penser que des accès à certaines professions sont possibles.

La Direction reconnaît qu'un effort est à faire de ce côté là.

DIVERSITE

Les stagiaires école.

Sur 88 stagiaires seulement 3 sont issus de collèges prioritaires.

En Alsace, les stagiaires sont souvent des parents ou amis, relations de salariés de FTV. Les élèves prioritaires ont plus de mal à faire leur stage au sein de l'antenne puisqu'ils doivent nommer un tuteur dès leur demande de stage. S'ils ne connaissent personne dans l'antenne, un stage à France3 Alsace leur est quasiment impossible ! Une politique plus volontariste pourrait peut-être permettre de susciter des vocations ?

La Direction souligne que la Bourgogne et la Franche-Comté sont plus en avance de ce côté là, grâce à la demande des préfets de favoriser l'accès des jeunes en difficulté entre quartiers et entreprises.

FTV a signé comme d'autres entreprises une Charte nationale qui définit un niveau d'engagement de l'entreprise et qui précise comment cet engagement est décliné dans ses établissements.

FTV a pour objectif de signer des engagements locaux début 2016, et de redynamiser la semaine de la presse à l'école.

Pourquoi ne pas stimuler le volontariat ?

Pourquoi ne pas envisager des détachements ?

Nous posons également la question de la facilité ou pas de permettre aux personnes volontaires de participer à des forums ou de favoriser des échanges sur le sujet. Exemple donné à Strasbourg quand un établissement scolaire sollicite la rédaction pour participer à un Forum des Métiers, l'information est donnée aux journalistes qui, s'ils sont intéressés participent à cette rencontre sur leur temps personnel (RTT ou autre absence).

La Direction répond qu'elle n'est jamais sollicitée par les encadrants des antennes dans ces situations et qu'elle n'a pas donné de consignes.

Elle s'engage à mettre en place un dispositif afin de donner davantage d'instructions dans ce sens aux RRH et délégués sur ces points.

LES SENIORS

À partir de 45 ans, on entre en catégorie Senior...

L'entretien « Cap 50 » se fait entre 45 et 50 ans.

L'entretien « Horizon 65 » est proposé à partir de 57 ans.

Il reste soumis à la volonté du salarié.

22,3% des salariés du Pôle NE ont plus de 57 ans.
Après le PDV, ce chiffre pourrait baisser suite aux départs...

En revanche, le Pôle compte seulement 2,8% de jeunes de moins de 30 ans.
Les temps de formations qui se rallongent, les recrutements de personnes justifiant souvent d'une grande ancienneté en tant que CDD peuvent expliquer ce fait.
L'âge moyen d'embauche est élevé.

L'embauche réelle des Alternants pourrait infléchir ces chiffres.

Un Plan national est en discussion qui propose l'embauche de 150 alternants sur 3 ans.

L'objectif étant qu'un alternant au moins par antenne soit embauché.

Nous rappelons également qu'il est dommage de ne pas davantage donner suite aux souhaits de certains alternants de travailler en CDD pour FTV après leur alternance ou de prolonger leur formation à FTV au delà de cette première période de formation.
La Direction réaffirme que l'engagement est pris de proposer des CDI aux alternants quand cela est possible.

Nous regrettons que peu de choses soient faites pour inviter des personnels à faire des échanges à l'étranger dans le cadre de programme de Formation.

La Direction précise que l'on peut consulter sur **MONESPACE *Rubrique Mécénat de Compétences.**

Elle rappelle que cela demande un réel investissement personnel, assez contraignant, impliquant des missions au long cours.

Programmes et Diffusion de documentaires liés au Handicap, Égalité des Chances, Mixité sociale.

La Direction rappelle l'existence d'opérations spéciales « **Un jour un métier** » pour lesquelles il a été difficile de trouver des volontaires...

Nous (représentants des antennes de Dijon, Strasbourg, Besançon, Lille et Nancy) ne connaissons pas cette opération.

Le manque de volontaires s'explique-t-il par un manque de communication sur ces opérations? Un échange en amont, avec les salariés, au moment de l'organisation de ces événements, permettrait à ceux-ci d'exprimer leurs idées sur le sujet et de les impliquer.

La Direction précise que tous les types de réactions ont été observés, soit un franc enthousiasme, soit une certaine réserve, voire des réticences et des nettes fermetures.

Si les témoignages Handicap ont été trouvés forts et plutôt poignants il est en revanche possible que le fait de les avoir diffusés tous ensemble ait réduit leur impact et leur efficacité.

L'idée de les étaler dans le temps sera étudiée.

Comment sont décidés ces programmes ?

Les thématiques sont-elles fixées par FTV ?

La Direction répond que la politique de Diversité n'a pas décidé de quotas.

La programmation se fait en fonction de l'actualité et des propositions, mais certaines thématiques sociétales font partie des axes de France 3 en région.

ENTRETIENS ANNUELS

78% des salariés non bénéficiaires d'une part variable, et 96% de ceux qui en bénéficient ont passé leur entretien annuel.

La Direction précise que 9% des salariés ne passent pas cet entretien pour cause de maladie, maternité ou détachements, (2% pour les cadres) et que cela ne dépend pas du manager.

Elle rappelle que dans le cadre du label AFNOR sur la Diversité, les entretiens sont un critère : FTV doit prouver que chaque collaborateur a eu l'occasion de discuter avec son supérieur hiérarchique, dans le cadre du dispositif « Égalité des chances ».

Concernant l'obtention de la PPV : **nous demandons que l'obtention de la PPV soit conditionnée par le réalisé de la totalité des entretiens.**

Par ailleurs nous insistons sur les conditions peu satisfaisantes dans lesquelles ces entretiens sont parfois réalisés : entre deux portes, à la va-vite, alors que des rendez vous devraient être planifiés.

Nous déplorons le manque de formation RH d'un certain nombre de cadres.

La direction reconnaît qu'un effort est à faire.

A notre objection que les souhaits des salariés sont souvent mal pris en compte, la direction s'étonne et fait remarquer que les besoins exprimés par les collaborateurs sont relayés chaque année par les managers qui sont directement impliqués dans les plans de formation.

Au sujet de FTV Université, nous constatons que trop souvent ce sont les mêmes formateurs qui encadrent tous les stages... sont ils vraiment poly-compétents ???

IRP

Nous relevons le fait que la Direction fait des focus sur le handicap, la diversité, l'âge, mais pas sur le syndicalisme dans le Pôle Nord-Est, et nous demandons que l'année prochaine une fiche spécifique sur l'activité syndicale et l'égalité des chances soit établie.

La Direction répond que FTV est préoccupée par cet aspect des choses puisqu'un accord sur l'évolution des carrières des élus et mandatés est en cours d'élaboration au Siège.

Questions Diverses.

Certains salariés en situation de handicap (travailleurs handicapés reconnus) connaissent des difficultés administratives récurrentes et des problèmes de calcul d'ancienneté.

La Direction s'engage à informer les personnels et les RH sur l'application des dispositions de l'Accord Collectif qui sont impactées par la signature de l'Accord Handicap



Résolution sur le bilan de l'emploi des travailleurs Handicapés 2014 dans l'établissement Pôle Nord-Est.

Les élus du Pôle notent la progression de l'emploi des travailleurs en situation de handicap, mais remarquent que cela n'est pas complètement du fait de la politique volontariste de la Direction.

La hausse résultant principalement de l'effet artificiel des vases communicants entre les entrées et les sorties.

Nous retenons toutefois l'engagement pris par la Direction de respecter les termes du nouvel accord,
en particulier *sur les embauches et l'alternance.

*sur les recours aux ESAT.

*sur l'accessibilité des lieux dans la totalité
des centres du Pôle Nord-Est, ainsi que sur les plateaux d'émission afin de mieux respecter notre mission de service public.

Nous attendons également de la Direction une sensibilisation plus soutenue tout au long de l'année, (pas seulement pendant la semaine du Handicap).

Les élus seront vigilants et attentifs sur la mise en acte de ces engagements.

Strasbourg, le 11 décembre 2015

Voté à l'unanimité