



LES ÉCHOS DU CE

OCTOBRE 2017

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

Représentante syndicale : Fabienne LABIGNE (Nantes).

Invitée pour le point sur la Filière : Valérie MARQUET (Filière production Rennes).

✓ **OU EN EST LE PROJET DE FEUILLETON ?**

La direction des Opérations et de la Filière est venue présenter l'avancée du projet de feuilleton de Montpellier et les perspectives d'évolution de l'ensemble de la filière de production.

A Vendargues, où seront installés les studios de tournage du feuilleton, les travaux sont déjà bien avancés. Les démolitions ont eu lieu, les murs définitifs ont été construits, la structure des studios est terminée, les éléments modulaires des « zones de vie » seront livrés fin novembre. Au Franay (Saint-Cloud), les travaux immobiliers de la future post-production du feuilleton sont terminés, les appels d'offres techniques sont en cours de dépouillement.

424 candidatures ont été reçues par la RH pour les 92 postes publiés. 102 candidatures émanent de l'interne, 177 proviennent de non-permanents immatriculés à France Télévisions. Des shortlists d'une dizaine de noms ont été établies pour chaque poste, fonction de la pertinence des profils. Les entretiens viennent de commencer. Ils sont menés par un manager opérationnel et un responsable RH. Les COCA auront lieu au fil de l'eau jusqu'au début du mois de décembre. La RH assure que les personnes qui n'ont pas été retenues sur les shortlists obtiendront une réponse.

Sur l'ex-pôle Nord-Ouest, seulement 6 personnes ont postulé, une en Bretagne, une en Normandie et 4 en Ile de France. Ce faible chiffre peut s'expliquer par le fait qu'il n'y a pas d'activité fiction dans le Nord-Ouest, donc pas de salariés travaillant déjà dans le domaine.

Les ateliers se poursuivent et doivent prochainement aboutir pour ce qui concerne les menuiseries ou les accessoires et les décors. En revanche, le directeur des opérations Yves Dumond reconnaît que l'atelier sur les « nouveaux formats » a un champ « assez vaste » et que ce qu'il en ressort « n'est pas assez précis » : « Il va être nécessaire de recadrer et de refixer l'objectif précis ». Yves Dumond participera d'ailleurs à la prochaine réunion de l'atelier.

La direction estime que cet atelier est amené à durer dans le temps afin de suivre les évolutions du marché et permettre aux moyens internes de fabrication (MIF) de s'adapter. Nous pensons au contraire que l'atelier doit permettre de faire une photographie des besoins des clients à l'instant T et déboucher sur un catalogue des prestations des MIF. Les évolutions futures devront ensuite être gérées par une cellule de veille et de recherche et développement.

Questionné par la CGT sur l'avenir du feuilleton en cas de plan d'économies de 50 M€, Yves Dumond assure que le projet de Vendargues n'est pas remis en question. Pour lui, il est trop tard pour faire machine arrière. Un bail a été signé pour 9 ans et plusieurs millions d'euros de travaux ont déjà été engagés.

✓ L'AVENIR DE LA FILIERE EN CHANTIER

La phase 2 de l'information/consultation des instances doit être lancée au CCE du 13 décembre. Il s'agit d'une réorganisation de l'ensemble des moyens internes de fabrication.

Toute la direction serait réorganisée pour passer d'une logique de process (vidéomobile, post-prod, équipes légères, plateaux), à une logique par portefeuilles de programmes. Dans le projet, chaque client (unités fictions, service des sports, information) aurait comme interlocuteur un chargé de prod qui servirait d'interface avec les différents process.

En arrière-plan, une « direction du pilotage de la performance et de la régulation d'activité » – de triste réputation dans les anciens pôles – ferait un suivi de la planification, du plan de charge et... la chasse aux ETP.

Parmi les sujets qui inquiètent, l'avenir des cars de la vidéo-mobile. La direction répète à l'envi que l'essentiel de l'activité des cars est à Paris, elle souhaite donc en positionner plusieurs à St-Cloud. Le car de Rennes est-il concerné ? Yves Dumond se refuse à en dire plus à ce stade.

De même, il reste évasif sur les conditions de renouvellement des 2 gros cars de Lille et de Lyon. Aura-t-on encore besoin de 2 gros cars ? Où seront-ils positionnés ? Cela sera exposé dans le projet présenté au CCE.

Ce qui est sûr, c'est que la direction souhaite que les salariés des cars soient plus interchangeables, tout en affirmant ne pas vouloir « casser les équipes ». Au bout du compte, la vidéo pourrait être moins mobile, c'est le personnel qui le serait, passant d'un car à l'autre.

Yves Dumond a voulu rassurer sur l'avenir des assistantes à la production de Rennes, ainsi que sur la pérennité du site. La post-production, dit-il, marche bien, il n'y a aucune raison qu'elle quitte le giron de la Filière. Pas plus que les équipes légères.

Côté emploi, le poste d'adjoint au chef de car va être mis en consultation. Le poste de vidéo vacant depuis peu ne sera pas comblé dans l'immédiat. Son titulaire étant parti en formation de chargé de production, il est susceptible de revenir en cas d'échec. Le comblement est donc subordonné à la réussite de sa formation.

✓ **LOCALES : NE DITES PAS MORATOIRE MAIS REPORT**

Ne parlez pas de moratoire sur les locales à M. Montels, ça le rend tout chonchon. Il faut dire qu'il était d'une humeur de dogue, le directeur du réseau régional, adoptant une ironie condescendante de très mauvais aloi, dans l'évitement de tout débat avec les élus. Cela a donné lieu à une suspension de séance pour lui rappeler quelques principes...

Bref, « ce-n'est-pas-un-moratoire-c'est-un-report ». L'argumentation est un peu filandreuse : d'un côté Olivier Montels dit qu'on va « reprendre la réflexion en 2018 » – y compris l'étude de possibilités de diffusion alternatives sur l'ADSL – de l'autre Jean-Michel Le Guennec, droit dans ses bottes, affirme qu'il mettra en œuvre son projet le plus tôt possible. Le directeur de France 3 Bretagne ne digère pas de s'être fait imposer ce report et répète en boucle que « tant qu'on ne fait rien, les choses s'aggravent » : « il y a un glissement de calendrier que je trouve très regrettable ».

Michel Barthen (Pays de la Loire) ne fait pas meilleure figure, obligé de reporter la suppression de l'édition de Maine prévue initialement à la rentrée de la Toussaint. Enfin, Valérie Giacomello (Centre Val de Loire) exclut tout retour en arrière pour les ex-locales de Tours et Bourges supprimées l'an dernier.

✓ **RENOUVELLEMENT DES DECORS DES JT**

Les régions de France 3 vont connaître un renouvellement de l'ensemble des décors des JT, qui serviront aussi pour Dimanche en politique, voire 9h50 si affinités. Ces renouvellements concernent les BRI, mais aussi les locales et les BEX.

Selon Laurent Lemaire, le directeur de la « coordination de la performance opérationnelle » du réseau, les décors actuels avaient 10 ans, ils étaient vieillissants, les nouveaux décors doivent « augmenter la proximité avec le téléspectateur et pérenniser sa fidélité », comprenez : plein d'écrans pour que le présentateur puisse parler à ses invités en duplex, pendant que les images défilent.

Ces nouveaux décors impliquent un certain nombre d'évolutions techniques : d'abord la généralisation des « caméras tourelles », petites caméras automatiques. Il y en aura 5 par plateau, complétées par 2 caméras classiques.

Autre nouveauté : il n'y aura plus de micros HF, mais des micros filaires. Plus question de se balader dans le décor, ce n'est plus à la mode. Aujourd'hui on est statique. Cette décision a provoqué un débat animé. M. Lemaire prétend que les micros HF coûtent cher en piles, à raison de « 26300 piles par an » (on plaint la pauvre personne qui a dû compter). Certains élus pointent le risque d'un son dégradé, alors que leurs studios ne sont pas traités acoustiquement.

Les élus dénoncent une homogénéisation de l'ensemble des antennes, au détriment de l'identité de chacune. Par ailleurs, ce plateau standard limitera les possibilités d'émissions (enregistrements musicaux par exemple). Olivier Montels répond de manière expéditive que « les spécificités se construisent dans les reportages et les contenus ».

Les décors sont en fabrication dans la menuiserie de la Filière à Lyon. Leur montage s'accompagnera d'un nettoyage complet des plateaux et d'une réfection des sols. Il implique 15 jours de montage et essais. Dans les antennes où il n'y a qu'un seul plateau, cela impliquerait l'installation d'un plateau temporaire, par exemple au sein des salles de rédaction.

La mise à l'antenne se fera le 5 février, en même temps que les nouveaux habillages de la chaîne, avec les nouveaux logos de l'entreprise qui doivent théoriquement être lancés fin janvier.

✓ **DEMENAGEMENT DE FRANCE 3 PARIS-ILE DE FRANCE**

La commission économique du CE s'est réunie le 6 octobre pour faire le point sur les différents aspects (finances, ressources humaines, immobilier, technique) du projet de déménagement de la station d'Ile de France au siège. En voici le ➔ **compte-rendu de la commission**.

A entendre la direction, il semble déjà que le calendrier du déménagement ait glissé « au plus tard en septembre 2019 ».

Interrogé sur le sujet, le patron des opérations Yves Dumond confirme que « les

émissions et JT de Paris Ile de France seront intégrés dans le plan de charge des moyens du siège », ce qui revient à dire qu'ils ne disposeront pas de leurs propres plateaux, régies en circuit fermé, mais que les moyens techniques seront mutualisés avec ceux du siège. Même le montage pourrait l'être puisque le siège utilise en parallèle du montage actu Dalet, le système Avid utilisé à Vanves.

Les élus CGT continuent à militer pour une alternative à ce projet : le déménagement dans un autre immeuble de la banlieue parisienne, qui garantisse l'indépendance de la station par rapport au siège.

✓ **RENOUVELLEMENT DE L'APPEL D'OFFRES SUR LE GARDIENNAGE**

Le marché passé avec Samsic dans l'ex-pôle Nord-Ouest arrive à échéance. France Télévisions a lancé un nouvel appel d'offres (actuellement en ligne sur le site de francetelevisions) pour les 3 prochaines années.

Cette fois-ci l'appel d'offres sera national, divisé en 25 lots (les 24 antennes + le nouveau site de Vendargues). Un autre appel d'offres a été lancé en parallèle pour le siège. Le contrat doit démarrer le 1er février.

La législation ayant évolué, les gardiens ne peuvent plus effectuer désormais que des actions visant à assurer la sécurité des lieux et des personnels. Ils ne pourront ainsi plus assurer le standard, là où ils le faisaient. Ils ne peuvent pas non plus gérer l'envoi des colis et des lettres, là où ils le faisaient.

La direction envisage donc des réorganisations dans plusieurs antennes. Les gardiens pourront continuer à distribuer les clés, car cela s'apparente à de la sécurité. Pour la même raison, ils pourront réceptionner courrier et colis. Mais il faudra confier à d'autres salariés l'affranchissement et l'envoi des plis. L'attribution des clés des casiers de matériel doit également être discuté.

Quant au standard, la responsable nationale chargée du dossier au sein des IMG, Marie-Laurence Ferracci (Marseille) évoque des standards automatiques du type 'tapez 1 pour tel service, tapez 2 pour aller vous faire voir'.

Côté social, les sociétés qui obtiendront le marché sont tenues de reprendre les personnels qui ont plus de 6 mois d'ancienneté chez le prestataire actuel et effectuent plus de 50% de leur temps sur le site de FTV.

On espère que la direction sera moteur et exemplaire dans le choix des prestataires, et que le souci d'éthique affiché ne sera pas qu'un affichage bon teint.

✓ BILAN DU PLAN DE FORMATION AU 30 JUIN

Les élus ont donné un avis négatif au plan de formation, tout en reconnaissant un certain nombre de progrès, notamment sur la planification des formations en e-learning, sur le suivi des alternants ou sur la réalisation des entretiens annuels. Voir ➔ **l'avis du CE** et ➔ **le rapport de la commission emploi-formation**.

Ainsi, selon la direction cette année, le taux de réalisation des entretiens atteint 86% sur l'ex-pôle Nord-Ouest. La Basse-Normandie joue les bons élèves avec 96,8% de réalisation. Ailleurs, on oscille entre 82,7 en Centre-Val de Loire, 82,8% en Ile de France, 84% en Bretagne, 86,8% en Haute-Normandie et 89% dans les Pays de la Loire.

Les élus ont pris acte des orientations générales de la formation élaborées par l'entreprise sur la durée du COM (contrat d'objectifs et de moyens signé avec l'Etat jusqu'en 2020).

✓ COFFRE-FORT NUMERIQUE

A partir du mois de février, chaque salarié (permanent et non permanent) disposera d'un coffre-fort numérique personnel ouvert par l'entreprise à son nom.

L'appel d'offres a été attribué à Docapost, une filiale du groupe La Poste.

Ce coffre-fort recueillera automatiquement les bulletins de paye dématérialisés et à partir de l'été les contrats, qui seront signés numériquement.

Chaque salarié conservera ce coffre-fort à vie, même s'il quitte l'entreprise ou même si France Télévisions passe entre temps un contrat avec un autre prestataire. Evidemment, le risque pour les personnes ayant plusieurs employeurs, est de voir se multiplier les coffres forts numériques, suivant les contrats passés par les différentes entreprises.

Les salariés qui souhaitent conserver leurs bulletins papier devront en faire la demande. Pour les non-permanents, le coffre-fort recevra aussi les AEM (attestations pour Pôle emploi).

Le coffre-fort disposera en outre d'un espace de stockage sécurisé où le salarié pourra télécharger ses documents personnels.

Selon Olivier Godard, le bulletin de paye dématérialisé n'entraîne pas de modification de travail et de process pour les gestionnaires de paye. En revanche, cela aura un impact sur les travailleurs handicapés, puisque la mise sous pli des bulletins était jusqu'à

présent assurée par un ESAT (établissement et service d'aide par le travail), qui va donc perdre ce marché.

✓ QUEL AVENIR POUR LES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL ?

La publication fin septembre des ordonnances Macron a signé l'arrêt de mort des CE, DP et CHSCT. A l'avenir, dans les entreprises, il y aura une ou des instances uniques, le CSE (Comité social et économique).

Mais les entreprises ont droit à un délai pour les mettre en place, d'autant que les décrets d'application qui prévoient le nombre d'élus et les moyens ne sont pas encore parus.

Dans le réseau régional, les mandats actuels arrivaient à échéance fin octobre. Ils ont été automatiquement prorogés au 31 décembre. Ensuite, la direction a la possibilité de les proroger de nouveau d'un an, ce qu'elle compte faire pour donner le temps à la négociation. Les actuels élus vont donc continuer à siéger pendant l'année 2018.

Car ce ne sont pas seulement les instances régionales qui vont devoir être renégociées, mais toutes celles de l'entreprise (siège, Outre-mer et même le CCE). Une longue négociation qui s'annonce donc et qui devrait débiter dès la 1^{re} quinzaine de novembre, selon Olivier Godard. La direction souhaite profiter de cette réforme pour « resynchroniser » toutes les élections professionnelles dans l'entreprise, alors que jusqu'ici tout le monde votait en ordre dispersé.

✓ A VENIR

➡ Prochain CE : 29 novembre.

➡ Prochain CCE : 13 et 14 décembre.

➡ Vos élus CGT se tiennent à votre disposition



CE Pôle Nord Ouest du 24 octobre 2017

Rapport de la Commission Économique sur le déménagement de PIF

Réunion du 6 octobre 2017. Présents : Catherine Gauberti, Fernando Malverde, David Mérieux, Thierry Rousseau.

Invités: Olivier Godard, Directeur des Ressources Humaines de France 3, Frédéric Hertz, Chef de centre PIF et responsable du projet de déménagement, Hervé Jeusset, Directeur finances du réseau, Arnaud Laucoin, Responsable finances PIF, Régis Turquety, Ex-Directeur financier du pôle France 3 Nord-Ouest.

Contexte

Cette réunion avait de nombreux points à l'ordre du jour avec 4 chapitres principaux :

- 1 - La restitution de l'audit sur le déménagement
- 2 - Les aspects Ressources Humaines, l'état des lieux au niveau des effectifs, une projection à l'horizon 2019 avec les mutualisations d'activités attendues, les problèmes d'harmonisations sociales.
- 3 - Les finances, avec les charges de fonctionnement du site de Vanves, la construction du budget transitoire, les économies attendues d'un déménagement.
- 4 - Les aspects immobiliers et techniques. Les surfaces existantes et celles à venir, le potentiel et le parc technique actuel et, après le déménagement, les problèmes de réseaux, de studios, de régies, etc.

Il est d'entrée précisé que cette réunion n'est qu'un premier rendez-vous. Vu l'ampleur du sujet, ses implications multiples et la part d'inconnu qui domine un an avant l'évènement, nous aurons sans doute l'occasion de nous retrouver au moins trois fois dans l'année 2018 et il faudra envisager que ces rencontres aient également lieu avec des interlocuteurs et des élus du personnel du siège.

1 - La restitution de l'audit

Dès sa première prise de parole Olivier Godard tient à préciser que nous allons certainement être déçus, en particulier sur nos nombreuses demandes concernant les mutualisations. Il est impossible selon lui, d'avoir aujourd'hui des réponses.

Déception aussi concernant la restitution de l'audit. La présidence reste sur la même position de ne pas le communiquer comme elle l'avait déclaré, dès la première rencontre entre l'intersyndicale, Stéphane Sitbon-Gomez et Arnaud Lesaunier. Bien évidemment la direction ne peut nier que l'aspect économique lié aux coûts de structures a été primordial dans sa prise de décision de déménager. Pour autant elle réfute aujourd'hui sa volonté de réduire l'emploi à cette occasion. « *Les mutualisations ne sont pas notre sujet* », dit Olivier Godard. « *S'il y avait eu une telle volonté on l'aurait dit, tous les personnels auront un emploi* » affirme-t-il, la main sur le cœur. Et même si la direction reconnaît que toutes les fonctions support telles que les moyens généraux, l'informatique, l'accueil seront immédiatement impactées, elle parle « *d'intégrité organique de Vanves* » après le déménagement. La question sous-jacente, on le verra, est de savoir quelle est la définition que chacun donne à cette notion d'intégrité. Aucune fourchette d'économies n'est donnée mais, dit Olivier Godard, elles seront « *injectées dans les programmes, parce qu'on préfère mettre l'argent là que dans les murs* ».

1 - Les ressources humaines

Sur la photographie de départ, au 31 août 2017, les effectifs, à Vanves, sont de 171,5 ETP dont 22 non permanents soit exactement ce qui était prévu dans le budget. Cela représente 101 PTA et 67 journalistes en personnes physiques. Pour mémoire, 5 postes étaient éligibles au PDV (3 PTA et 2 journalistes) et 4 suppressions de postes effectives ont eu lieu dans le cadre du PDV au 31.12.2015.

Selon la DRH, toutes les mutations vers la chaîne Info ont fait l'objet d'un remplacement. De même, le poste d'un JRI licencié cet été a été remplacé. En cas de départ, le taux de remplacement, surtout chez les journalistes, est jusqu'à présent supérieur à 50 %. Si des tensions sont perceptibles c'est donc sans aucun doute en raison de l'augmentation de l'activité à moyens constants et de la baisse du nombre de CDD. Les congés ne sont remplacés qu'à hauteur de 10 % et les autres absences de 35 à 40 %. C'est également par la commande de programmes externes qui ne génèrent pas d'ETP que l'on reste « dans les clous » en termes d'économies.

Concernant le plan en cours de non remplacement d'un départ à la retraite sur deux, aucun chiffre précis n'est donné pour le site, même si l'on sait que 12 personnes ont plus de 62 ans. De manière générale, la direction constate que l'âge moyen de départ est plutôt aux alentours de 64 ans.

Dans tous les cas il y a une certitude, c'est que le nombre d'ETP a baissé depuis plusieurs années et devrait baisser encore dans les années qui viennent.

Tout en disant qu'aucun emploi ne sera menacé et en refusant pour l'instant de parler des mutualisations (y compris pour les personnels administratifs), la direction reconnaît que tous les services supports vont être impactés. C'est le cas de l'informatique, des moyens généraux, de la maintenance, des magasiniers et, même s'il s'agit de prestations extérieures, de l'accueil, du gardiennage, du ménage et des motards de presse.

La direction assure qu'elle le prend en compte et qu'elle aura un accompagnement particulier. Elle affirme que dans le renouvellement des appels d'offres du siège ce sera un des critères à prendre en compte par les entreprises qui concourent. Les motards de presse, les personnels de gardiennage, d'accueil, de ménage pourraient – peut-être – être repris par les entreprises attributaires. Tout cela sera bien sûr à vérifier de manière beaucoup plus précise.

Marie-Claire Dallet-Humm, la directrice générale de l'immobilier du groupe viendrait d'ailleurs en CE pour nous apporter des éclairages sur ces questions et sur tout ce qui concerne le déménagement.

On reviendra plus tard sur les dénégations de la RH à propos des mutualisations et de l'impact évident que cela pourra avoir sur les effectifs mais, dans une hypothèse de déménagement, elle accepte en tous cas de s'engager sur des discussions en termes d'harmonisations sociales et de statuts avec les salariés du siège. Là encore, les intentions ne suffiront pas à convaincre. C'est dans le détail que les choses se vérifient. Par exemple dans le maintien, voire l'extension pour les nouveaux arrivés, des organisations du travail spécifiques comme la semaine de quatre jours.

Concernant les instances et la nouvelle organisation, Olivier Godard rappelle que la négociation est en cours et que les ordonnances de la loi travail peuvent les influencer mais la Direction n'a pas changé d'objectifs. Son choix reste un CE unique du réseau dont ferait partie Ile de France avec des représentants et des CHSCT de proximité. Si les élus souhaitent que les Activités Sociales et Culturelles d'IDF soient associées au CE du siège à eux de le négocier et d'en décider plus tard.

3 - Les aspects financiers

Comme on le sait, la nouvelle organisation administrative en cours est revenue sur l'organisation en pôles mise en place en 2010. Le budget 2017 était le premier avec une répartition en 5 directions régionales (22,5 M€ pour Ile de France soit 22 % du budget de l'ex-Pôle qui est de 102 339 M€). Une répartition un peu « mécanique » mais le premier budget réellement autonome sera plutôt le budget 2018. Les budgets qui permettront de mesurer pleinement les impacts d'un déménagement seront plutôt les budgets 2019 voire 2020. Et cela même si on était dans une hypothèse un peu « hors sol » d'une relative stabilité de la trajectoire financière et de respect du COM tel qu'il avait été signé. On sait, malheureusement, que l'exercice de prévision devient totalement théorique si l'on doit intégrer l'impact dévastateur que pourrait avoir pour nous la loi de finance 2018 en cours de discussion.

Nous reviendrons plus précisément sur les orientations des budgets 2018 pour chacune de nos régions lors d'une nouvelle commission économique dès que nous pourrons en savoir plus mais on peut rappeler que de nouveau le budget est désormais construit par les directions régionales avec des propositions budgétaires arbitrées par la direction du réseau. Selon les responsables financiers les budgets 2018 sont reconduits à l'identique avec comme seul impact supplémentaire le coût de grille. Il n'y a pas de provisionnement supplémentaire lié à d'éventuels travaux. Ils seraient pris en charge au niveau national quand ils auront lieu.

Quels surcoûts liés à l'incendie ? Qui prend en charge ?

Pour mémoire, le coût total du préjudice lié à l'incendie s'il y avait remise à neuf du centre, travaux de reconstructions, nouvelle régie et nouveaux équipements a été estimé entre 6 et 7 M€. Un coût très important qui mélange serviettes et torchons puisqu'il ajoute aussi le surcoût lié à la fabrication de Météo à la carte quand il a été fabriqué dans le privé.

Pour l'instant, sans même parler de travaux, le surcoût lié à l'incendie est chiffré à 960 000 €

sur 14 mois. Il s'agit de bons de commandes liés au dépoussiérage, nettoyage, matériels et divers travaux de ce type. A cela s'ajoute un surcoût en personnel lié aux conditions dégradées qui obligent des renforts quotidiens chez les scriptes (passées d'une à deux), chez les OPV (passés d'1 à 3 entre autres parce que les caméras automatisées ne sont pas utilisables), les OPS (passés de 3 à 4) plus un cadre technique et un chef d'édition. Ce surcoût de personnel a, en quelque sorte, annulé la baisse de 5,8 ETP liée au départ de Météo à la carte aujourd'hui fabriquée au siège.

Sur ces 960 000 € de surcoûts les assurances auraient déjà fait une avance de 800 000 € mais on est encore très loin de savoir ce qu'elles rembourseront au final et qui le fera. Quelles seront les parts de responsabilités de chacune de ces assurances ? 20, 30, 40 % ? Les batailles juridiques empêchent tous travaux en raison d'une zone de réservation interdite par les experts. Dans chaque perçage ou sont passés plusieurs câbles il faut savoir qui a posé quoi et, par exemple, déterminer qui est responsable de la propagation des suies à cause de ces câblages. Les réunions d'assurances peuvent mobiliser jusqu'à 60 personnes dont 30 avocats. Ce sont des journées qui coûtent environ 75 000 € chacune. Dans ces réunions chaque entreprise et chaque sous-traitant se renvoient la responsabilité. Certains sous-traitants ayant même disparu, il faudra faire appel aux fonds de garantie des assurances et ça peut durer encore très très longtemps... Ce sont les services juridiques du siège qui travaillent sur ce dossier. Pour la Direction, les calendriers du déménagement et ceux des travaux sont aujourd'hui découplés et ont chacun leurs propres rythmes.

Le loyer

Évalué à 2,7 M€ par an il est considéré comme très cher. Cette somme se décompose ainsi : 1,7 M€ de loyer et de charges locatives + 1 M€ de coût de logistique (gardiennage, dont 240 000 € liés à Vigipirate, nettoyage, électricité, téléphonie fixe et taxe foncière et professionnelle). La direction rappelle que dès notre installation à Vanves et au moment de sa reconstruction sous Rémy Pflimlin tout le monde s'accordait pour dire que les locaux n'étaient pas parfaitement adaptés pour faire de la télévision. Le bail prévoit que toute réparation importante, comme le changement des ascenseurs (qui pourrait coûter 60 000 €) est entièrement à notre charge. Le gestionnaire du bail de cet immeuble qui appartient à un fond qatari n'est pas très conciliant semble-t-il. Ce bail court jusqu'en 2022. Si nous partons avant cette date il faudra sans doute négocier un dédit et payer le coût de la remise en état voire de la destruction du studio mais, si nous restions il faudrait certainement prévoir une forte hausse du loyer. Tout cela est géré en central par la direction des IMG. On l'aura compris, pour la Direction, le déménagement est jugé comme inéluctable en raison des coûts de la reconstruction, du loyer et de la longue incertitude judiciaire.

4 - Les aspects techniques et immobiliers

Période transitoire

Aujourd'hui selon Frédéric Hertz même si la situation technique reste fragile et stressante elle est plus ou moins stabilisée. Il détaille les trois options de la période transitoire avant le transfert au siège :

Option 1 : on continue comme aujourd'hui.

Selon lui s'il y a eu deux incidents sérieux en un an, « *ce n'est pas vraiment plus qu'ailleurs* »

et l'essentiel est réglé. Le car-régie avec la nouvelle console son et le nouveau réseau d'ordres fonctionnent. Les caméras tourelles ne sont pas utilisées pour ne pas mettre le personnel en sous activité affirme-t-il. Elles seront activées avec le nouveau décor prévu fin janvier ou début février 2018.

Strasbourg qui change de mélangeur devrait nous le céder pour que nous puissions l'utiliser en mode secours.

Option 2 : louer un nouveau car. Très improbable. Un car ne se loue pas nu mais avec son personnel. Cela mettrait nos propres OPS et Vidéos en sous-emploi et coûterait très cher. De l'ordre de 12 à 15 000 € par jour (85 000 € par mois). Il faudrait par ailleurs recâbler entre le car et le studio soit 15 000 € le câble.

Option 3 : une régie provisoire dans les locaux. Où ? C'est un problème. Il faudrait installer des OPS et des Vidéos et les faire cohabiter dans une petite pièce, recâbler, former aux nouveaux outils...

Ce ne serait pas très optimal selon Frédéric Hertz même s'il dit prendre au sérieux l'alerte du médecin du travail sur la fatigue du personnel et le fait qu'il faut améliorer les conditions de travail.

On a donc compris que sur les 3 options, la seule envisagée (sauf nouvelle catastrophe) est de continuer en mode dégradé (ou sparadrap) pendant encore de longs mois...

Immobilier

Aujourd'hui le site de Vanves occupe 4 500 m² au total, mais, selon Frédéric Hertz, la surface réellement utilisée est de l'ordre de 3 800 m². Selon les projections en cours et en raison de mutualisations de surfaces communes au siège nous n'aurions besoin... que de 1000 m² une fois installés là-bas (hors studios et hors régie) ! Selon la Direction toutes les réflexions sont menées avec l'idée de réserver un espace d'un seul tenant pour les fonctions journalistiques, techniques (et administratives ?) de Paris Ile de France.

Lors du déménagement nous partirions avec tout notre matériel technique dont une fiche de Frédéric Hertz en annexe fait le détail.

D'ores et déjà nous passerions tout de même de 14 salles de montages avant l'incendie (11 actuellement en exploitation) à 12 (7 d'actu et 5 de prod) ce qui, selon F. Hertz, correspond à nos besoins réels (malgré l'affichage d'une augmentation des programmes !).

Comme cela semble être le cas pour les rédactions nationales et leurs services, le projet est celui d'un open-space avec des bureaux partagés et des placards mobiles. L'espace est calculé sur la base de 45 postes fixes pour 73 journalistes (rédacteurs et JRI). Il faudra, bien entendu expertiser en son temps toutes ces projections en termes d'ergonomie, et d'accompagnement Santé et Qualité de Vie au Travail.

Pour le parking nous partons sur la base de 18 véhicules de travail. Pour les véhicules du personnel la négociation est serrée puisque certains salariés du siège sont en demande depuis plusieurs années et n'en obtiennent pas. Sans avoir fait de réelle étude la direction affirme par ailleurs que pour la plupart des salariés de Vanves la nouvelle adresse représentera un trajet moins long et que, dans tous les cas, il n'y aura rien de dramatique pour les autres.

Aujourd'hui personne ne sait où va atterrir Vanves exactement vu le jeu de « chaises musicales en cours ». Sur un peu plus de 4 000 personnes qui travaillent au siège, 3 000 personnes sont amenées à bouger d'ici 18 mois (y compris avec des déménagements de

personnels administratifs vers un des immeubles d'EOS à proximité de Microsoft). Malgré cette incertitude sur la localisation exacte, Frédéric Hertz pense que le problème immobilier est « *quasiment traité* ». Les seuls vrais problèmes selon lui, sont plutôt techniques.

Technique

La saturation de Dalet au siège est telle que, par exemple, « Tout le sport » n'y est pas et que ce réseau ne peut pas nous accueillir. Il faudrait qu'il soit upgradé et redimensionné avec un investissement très important qui n'est pas actuellement à l'ordre du jour. Un audit technique (et financier) est prévu mais, dans un premier temps, nous irions au siège avec notre système, en quelques sortes « autonome ». D'où les formations I médias en cours à Vanves. Sachant, par ailleurs, que les monteurs à Vanves travaillent sur Avid et que ceux du siège sont sur Adobe la Direction a beau jeu d'affirmer que les monteurs de Vanves monteront pour Vanves et, qu'au moins dans un premier temps, ils ne seront pas versés dans un grand service commun.

Autre problème, sans doute le plus important, celui des plateaux et de la régie. Il y a au siège 6 plateaux (dont un à Valin) et 5 régies (dont une temporaire à Valin pour « La grande librairie »). Il faudrait ajouter pour être complet les moyens de la chaîne info (saturés) et le plateau et la régie de France 5 à Issy les Moulineaux. Même si aucun des studios n'est exploité en permanence, la question centrale est de savoir si ils sont utilisables par nous ? Et dans quelles conditions ? Si l'identité visuelle d'Ile de France est préservée va-t-on vers des studios et des décors différents ? Vers l'usage du même plateau avec des décors virtuels ? Et y aura-t-il un studio dédié pour nos émissions de programmes ? Avec quelles rotations de personnels et quelles organisations du travail ?

Autre problème à résoudre, pour la diffusion, notre intégration au Centre de Diffusion et d'Échanges qui ne semble pas avoir encore été résolu. Frédéric Hertz a d'ailleurs relevé qu'il avait parfois du mal à savoir à quel interlocuteur décisionnaire il devait s'adresser au siège pour soulever les problèmes et trouver des solutions.

Si les nombreuses difficultés semblent bien avoir été identifiées on semble encore très loin des solutions.

Quelques questions pour conclure. Qu'advient-il de « l'autonomie » de Vanves, une fois que, sur place, la proximité physique va presque naturellement pousser aux mutualisations ? Pour les équipes techniques et administratives dans un premier temps, une vacation d'OPS en mixage, d'un vidéo sur une diffusion, d'un OPV sur un plateau sera-t-elle fléchée sur l'édition régionale ou sur une succession d'éditions ? Le même technicien pouvant travailler pour le régional ou le national sans distinction ? La réponse me semble être dans la question. Et demain à l'heure de la fusion achevée des rédactions nationales, qu'en sera-t-il pour les journalistes ? La tentation sera très forte que la structure et la rentabilité ne l'emportent sur l'identité éditoriale. Ils seront eux aussi contraints de travailler pour des éditions (numériques ou hertziennes) dispatchées selon les besoins dans une forme de taylorisme rédactionnel poussé. Enfin dernière remarque, s'il a lieu, rendez-vous quelques mois après le déménagement pour vérifier concrètement combien de salariés comptera réellement le collectif de travail existant ? Combien d'ETP la Direction aura économisé grâce aux mutualisations ?

ANNEXE – Note transmise par Frédéric Hertz

A. Moyens techniques disponibles

1. Unités de tournage BRI

14 unités Sony x200 (dont 4 actuellement en BIP)

8 unités Sony x400 (dont 3 actuellement en BIP)

2. Valisettes son pour tournage extérieurs

24 valisettes complètes

3. Valisettes son pour tournage TVR

2 équipements complets pour caméras prod TVR

4. Moyens de productions lourds :

Console mixage Vista 1 (dans le car) neuve

Réseau d'ordres Clearcom (dans le car et pupitres dans le centre) neuf

Mélangeur DD35

Console mixage actu 1^{er} étage : Publison videoserve 4

Console mixage production 3^e étage : Publison videoserve 4

5. Véhicules :

15 VL pour les reportages et l'antenne

3 utilitaires et camion

6. Studio :

1 plateau de 147 m2 prochainement reconfiguré pour accueillir le nouveau décor JT

7. Montage :

11 salles actuellement équipée, besoin à terme estimé à 12.

B. Cahier des charges pour les émissions actuellement réalisées :

Emission boulevard de la Seine

Tournage :

- 1 journée de tournage pour 2 émissions
- Post prod éventuelle si besoin effectuée par France 3

Configuration :

- 3 techniciens vidéos (dont 1 cadre technique)
- 2 OPS
- 3 OPV
- 1 electro statutaire France 3
- 1 electro prestataire (qui vient avec son matériel lumière)
- 1 prestataire machinerie
- 1 maquilleuse
- 1 scripte
- 3 OPV
- 1 réalisateur
- 1 directeur photo

Emission 9h50

Tournage :

- 4 jours de tournage pour 8 émissions (2 / j)
- Post prod effectuée par le prestataire
- Emission tournée et diffusée en HD via le BP3

Configuration :

- 1 OPV au poste de remote des caméras
- 1 OPV sur caméra HF
- 1 cadre technique présent sur les tournages
- 2 OPS
- 1 maquilleuse
- 1 scripte
- Le reste de l'équipe (réalisateur etc...) est fourni par le coproducteur

Les fonctions de chef de car et de vidéo sont prises en charge par la société de production et son prestataire.



Avis du CE sur le bilan à mi-année de la formation dans l'ex-pôle Nord-Ouest

Les élus du CE France 3 Nord-Ouest notent avec satisfaction un certain nombre d'améliorations dans l'exécution du plan de formation :

- le taux de réalisation des entretiens annuels a fortement progressé sur tous les métiers. Sur le pôle il atteint plus de 86%.
- les élus saluent la publication tant attendue de la note sur la planification des formations en e-learning. Ils souhaitent maintenant qu'elle soit diffusée aux salariés.
- en matière d'alternance, les tuteurs désignés sont mieux répartis entre les managers et les opérationnels.

En revanche, certains points restent négatifs :

La baisse du budget de formation dévolu à l'ex-pôle Nord-Ouest. Notamment une baisse des actions en faveur de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail, d'autant plus regrettable, dans les difficultés que traverse aujourd'hui l'entreprise

On continue de déplorer la diminution des formations thématiques et cœur de métier, au profit des formations d'adaptation à l'outil

Malgré leurs demandes, les élus n'ont toujours aucune visibilité sur les actions de formation par antenne, ni sur l'adéquation entre les actions réalisées et les demandes des salariés

Les salariés eux-mêmes ne bénéficient toujours pas d'un retour sur leurs demandes de formation

Enfin, le nombre de formations dédiées au numérique nous apparaît toujours faible, au regard de l'enjeu pour l'entreprise.

En conséquence, les élus du CE France 3 Nord-Ouest donnent un avis négatif sur le bilan à mi-année du plan de formation 2017.

Adopté à l'unanimité. Les organisations présentes (CFDT, CGT, FO et SUD) s'associent.

Rennes, le 24 octobre 2017



Rapport de la commission Emploi Formation du CE de France 3 Nord-Ouest

Réunion du 30 août 2017

Présents pour la commission

Nathanaël LEMAIRE (président), Marc-André MOUCHERE, Guillaume LE GOUIC, Karine CEVAER, Lionel BONIS, Agnès VOIRET, Marc MOIROUD.

Présents pour la direction

Fabienne LIQUET : responsable de la formation pour les régions du Nord-Ouest
Barbara LECOUEY : RRH Région Centre Val de Loire, Marie PRESCHOUX : RRH Région Bretagne, Catherine FICHET : RRH Région Paris Ile de France

En préambule, rappelons que pour former ses salariés, l'entreprise dispose de plusieurs budgets :

- Les fonds propres qui sont apportés pour partie par le pôle, pour l'autre par le département formation du siège.
- Les fonds mutualisés qui proviennent de l'AFDAS.
- L'entreprise peut également utiliser une autre source financière : le CPF (compte personnel de formation) mais avec l'accord du salarié, car ce fonds lui est directement destiné. Ce fonds paie la formation. Avec l'accord de l'entreprise sur des projets communs, la formation peut se faire sur le temps de travail.
- Il y a aussi les fonds AFDAS pour financer l'alternance.

Toujours en provenance de l'AFDAS, les fonds CIF débloqués à la demande uniquement des salariés. Ils prennent en charge la formation et compensent l'absence au poste de travail.

D'autres formations existent en liaison avec la médecine du travail (ex : formation ergonomie poste de travail), mais cette catégorie ne rentre pas dans le plan de formation.

Bilan mi année du plan de formation 2017

Comme chaque année désormais, le budget sur fonds propres alloué pour la formation est en baisse dans le Pôle Nord-Ouest pour atteindre 182 194 euros contre 191 887 euros en 2016 et 213 112 € en 2015. Le budget central alloué, lui, n'est pas connu a priori mais a posteriori.

À cela, il faut ajouter le recours estimé aux fonds mutualisés (AFDAS) essentiellement liés aux périodes de professionnalisation : 42 074 euros en 2017. Cette enveloppe peut être évolutive (de 30 000 € l'an dernier, elle est passé à 85 000 € suite aux demandes élaborées par le service formation du Pôle). Pour rappel, le budget des périodes de professionnalisation est fourni afin de financer des formations de plus de 70 heures ou des formations certifiantes telles que l'habilitation électrique ou le secourisme.

Pour avoir une idée à mi année de l'ensemble des formations pour les salariés du pôle Nord-Ouest, il faut ajouter les formations réalisées sur le budget central de formation de FTV. Au 30 juin, il s'élève à 135 449 €. Côté pôle, le budget consommé à la même date est de 61 218 euros.

Les actions de formation collectives souvent moins chères, liées notamment aux élections législatives, expliquent un taux à mi année de 57,60 % de stagiaires alors que le taux de réalisation en coûts financiers n'est que de 27,30 %.

Si au 30 juin aucun Compte Personnel de Formation n'a été utilisé sur le périmètre du pôle Nord-Ouest, la direction nous annonce que des démarches d'utilisation du CPF sur le temps de travail sont en cours d'élaboration d'un commun accord salarié/employeur. Ce peut être un moyen pour l'entreprise d'effectuer des reconversions à moindre coût.

Actions liées à la technologie (budget prévu : 109 042 €)

Concernant le site de Vanves et les décisions de déménagement intervenues suite aux incendies, l'installation d'une plate-forme de pré-production ce mois-ci doit permettre de former l'ensemble du personnel à I-média pour une bascule le 12 janvier. Ces formations à I-média prises sur le budget central doivent permettre de consolider l'antenne dans de meilleures conditions durant la période provisoire qui nous sépare du déménagement au siège. En effet, le système de fabrication en fonctionnement au siège (DALET) n'est pas actuellement configuré pour accueillir la production de l'antenne PIF. I-média pourrait donc aussi être le système de fabrication utilisé après l'installation au siège. 700 jours de formation seront nécessaires pour ce passage à I-média toutes populations confondues.

Il y a aussi un programme de formation prévu en lien avec la nouvelle régie qui dépendra des choix entre un maintien du car-régie de Toulouse, un car d'une entreprise extérieure ou une régie provisoire. Au moment de la réunion, une enveloppe de 60 000 euros sur le budget de formation du pôle Nord-Ouest a été provisionnée sur la régie de Paris Ile de France. Des groupes de travail sont actuellement en cours pour recueillir l'avis des salariés.

Concernant le déploiement des nouveaux caméscopes, la commission a tenu à signaler l'insatisfaction des JRI et JCC sur la durée de la formation. Il s'agit de deux outils nouveaux et très différents qu'il est impossible d'appréhender en une seule journée

sans prise en main et exercices pratiques. Par exemple l'un des membres raconte qu'il a découvert seul par hasard qu'on pouvait modifier la luminosité de son écran LCD. A cela se sont rajoutés les problèmes liés au nouveau système son. Il est à noter qu'en Bretagne, 1^{ère} station du pôle équipée, dans les premiers jours, mêmes les salariés supports censés aider les utilisateurs ne savaient pas s'en servir. Les membres rappellent qu'il a fallu l'intervention des élus pour obtenir une journée supplémentaire de formation sur le système Wisicom. De plus, si les formateurs sont planifiés comme étant à la disposition des utilisateurs, tous les utilisateurs eux, n'ont pas été planifiés sur ces journées de formation, le principe étant de s'y rendre quand on peut.

Force est de constater que le plan de formation de l'entreprise lié à cet équipement essentiel n'a pas du tout été à la hauteur, créant un stress inutile au sein des équipes.

Actions liées à l'information et aux programmes (budget prévu : 68 511 €)

Nous notons l'existence au premier semestre d'une formation nouvelle « cœur de métier » pour 6 journalistes de Centre Val de Loire sur les formats longs. Il s'agissait d'adapter les rédacteurs des ex-locales au nouveau projet rédactionnel qui permet d'accéder à des formats plus longs que ceux réalisés auparavant dans les structures excentrées (format court 1'30 à 2 mn max). Cette formation de 3 jours en situation réelle de production de 13 mn avec monteurs a reçu un accueil très positif auprès des participants. Une action phare en région Centre qui se poursuit avec des formations pour les monteurs qui intègrent le mode de production régional.

Quant aux formations DOIR destinées à renforcer les compétences journalistiques en matière de duplex notamment, elles continuent de se déployer. Mais la commission s'étonne de l'absence d'évaluation à froid de ces formations qui ont bouleversé le plan de formation 2016. Des formations qui comme beaucoup d'autres, n'ont pas fait l'objet d'un nombre satisfaisant d'évaluations sur MONKIOSQUE, ce que regrette la direction.

Malgré cette formation « cœur de métier » voulue par le siège, la commission continue de regretter la diminution constante des formations thématiques souhaitées par les salariés. La direction nous précise que ces formations, en effet en diminution, sont là pour combler un déficit du salarié constaté par le chef de service et non pour améliorer la connaissance de l'employé.

Enfin, Ô grande nouvelle, la note tant attendue de la DRH de FTV sur le e-learning est arrivée.

Cette note impose, comme nous le réclamons depuis longtemps, la planification du salarié qui souhaite suivre la formation sur « le droit de l'image ». Mais attention ! Cette planification ne concerne que les collaborateurs en décompte horaire et pas ceux au forfait-jours, considérés comme autonomes dans leur emploi du temps. Rappelons que ce prérequis est obligatoire pour obtenir la formation en présentiel.

Actions liées au management et à la gestion d'entreprise

Six managers ont suivi les « cursus management », 3 en finalisation de parcours et 3 nouveaux entrants. Parmi les diverses formations, à noter « l'animation des ateliers participatifs ». La commission s'interroge sur la nécessité de cette formation pour certaines personnes qui n'ont pas animé d'ateliers.

Sur les formations relatives à la gestion d'entreprise, la direction confie sa difficulté à former, faute de FOR, le personnel sur le logiciel GIPSI destiné à la gestion de la valeur mobilière. Si la formation des FOR a diminué dans de nombreux métiers car il y en a suffisamment (au grand dam de certains salariés attirés par cette activité), en revanche dans la gestion, c'est une denrée très recherchée en ce moment.

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

Le budget dédié est de 23 010 euros en 2017, il était de 43 319 euros en 2016. Comme précisé ci-dessus, les formations SST et habilitation électrique relèvent de l'AFDAS. Mais on constate une baisse ou la disparition de certaines formations comme « mieux vivre au travail au quotidien » ou « les risques routiers » ou encore « manutention et port de charges ».

Alternance

Dix contrats d'apprentissage et 9 contrats de professionnalisation sont en cours. Il s'agit en grande partie de journalistes. Les tuteurs chefs de service sont aujourd'hui en minorité, ce qui était une demande de la commission afin que les alternants ne viennent pas combler les besoins en personnel avant d'être bien formés.

En conclusion,

Sur les actions menées à mi année, les membres de la commission font à peu près le même bilan que l'an dernier. Les formations relatives à l'adaptation aux outils, notamment liées au déploiement d'I-media, restent très supérieures en coût et en nombre comparé aux formations thématiques.

Malgré les demandes répétées de la commission, les formations par antenne ne sont toujours pas indiquées ce qui, pourtant, permettrait une meilleure analyse du plan. Tout comme l'adéquation des actions de formation aux souhaits des salariés.

Les membres constatent également que certaines régions, contrairement à d'autres, ne font toujours pas l'effort de répondre aux salariés suite à leurs demandes de formations. Cette attention est réclamée par beaucoup de collaborateurs qui s'interrogent de plus en plus sur la nécessité et l'efficacité des entretiens individuels, même si ces entretiens ne sont pas que destinés à évoquer les besoins de formations.

Les membres s'interrogent également sur le peu de formations dédiées au web, alors qu'il s'agit d'une des priorités affichées de l'entreprise.

La commission n'a pas eu d'information sur le taux de réalisation des entretiens annuels. Au 30 août, les chiffres n'étaient pas encore disponibles.

Orientations générales 2018-2020

La direction ne cache pas qu'il s'agit ici pratiquement d'un copier-coller du texte présenté l'an dernier. En bref, une succession de vœux pieux, en vue notamment d'accompagner la révolution numérique, de déconcentrer les niveaux de décision, de développer les compétences des salariés et de valoriser leurs expertises...

A noter, un effort de formation supplémentaire prévu pour accompagner la dématérialisation des factures et déployer de nouveaux logiciels tels que PLANIF ou CONCUR. On évoque également une réflexion autour du cursus « assistantes 2.0 », dont on attend le contenu depuis plusieurs mois.

Pour finir les membres s'étonnent de ne rien voir sur la valorisation des acquis de l'activité syndicale....