

Compte-rendu du CCE des 1^{er} et 2 octobre 2015

Présent(e)s pour la CGT :

Abal-Kassim ALI COMBO (Mayotte 1ère), **Anne BERGER** (Pôle Sud-Est, Marseille), **Laurence CARPENTIER** (Pôle Nord-Est, Lille), **Philippe CORNET** (Pôle Nord-Est, Lille), **Fabrice CRAIG** (Guyane 1ère), **Sophie GOUBIL** (Pôle Nord-Ouest, Nantes), **Jean-Hervé GUILCHER** (Pôle Nord-Ouest, Brest), **Annabelle IGIER** (Pôle Nord-Est, Reims), **Isabelle JOLY** (Pôle Sud-Est, Lyon), **Gaby LAURIER** (Martinique 1ère), **Katalina LUTUI** (Wallis et Futuna 1ère), **Moinahouri MADI OUSSENI** (Mayotte 1ère), **Fernando MALVERDE** (Pôle Nord-Ouest, Vanves), **François MARLIN** (Martinique 1ère), **William MAUNIER** (Pôle Nord-Est, Metz), **Pierre MOUCHEL** (Pôle Sud-Ouest), **Bordeaux**, **Beitha NESTOR** (Guyane 1ère), **Jean-Hugues LEC-KAO** (Réunion 1ère), **Johny PAYET** (Réunion 1ère), **Aïda PRATTE** (Pôle Sud-Est, Marseille), **Didier RICOU** (Polynésie 1ère), **Tuliano TALOMAFIA** (Wallis et Futuna 1ère), **Kamel TIR** (Pôle Sud-Est, Clermont-Ferrand)

Représentant syndical : **Marc CHAUVELOT**



1. Situation générale.....	1
2. Information sur les évolutions de l'organisation liées aux nominations de l'équipe dirigeante.....	5
3. Information sur les grilles de rentrée.....	5
4. Point d'étape sur le PDV.....	6
5. Bilan de l'emploi au 30 juin 2015.....	6
6. Information/consultation sur le bilan social.....	7
7. Edition et communication du BSI (bilan social individuel).....	7
8. Situation comparée femmes-hommes 2014.....	7
9. Information/consultation sur le bilan du plan de formation 2014 :.....	8
10. Information/consultation sur l'exécution du plan de formation au 1 ^{er} trimestre 2015 :.....	8
11. Information/consultation sur les orientations du plan de formation 2016-2018 :.....	8
12. Renouvellement des caméscopes.....	8
13. Bilan du 1% logement.....	9
14. Projets d'accord.....	10



En ouverture de séance, les élus ont mandaté le secrétaire du CCE pour faire assigner la direction pour entrave dans le cadre de "l'affaire des fiches". En effet la direction aurait dû

consulter le CHSCT, CE et le CCE avant la mise en place de tout dispositif d'évaluation, ce qu'elle n'a pas fait.

I. Situation générale

La nouvelle présidente a adopté un style très différent de celui de ses prédécesseurs à l'occasion de son premier CCE à FTV : écoute et langage assez direct.

Elle se dit consciente des difficultés de l'entreprise dues à un modèle économique exsangue, lié à la baisse de la ressource publique imposée par l'État. Dans le même temps, FTV est soumise à des obligations

(financement de la création) que les GAFA (Google, Apple, Facebook, Amazon) et Netflix n'ont pas. Dans ce contexte de changement profond, *"le statu quo n'est pas une option"*.

Mme Ernotte a rappelé ses quatre priorités:

- **L'identité des chaînes.** *"C'est l'histoire des gens, on ne peut pas lutter contre l'identité"*, dit-elle en défendant des chaînes fortes avec

leur propre « dynamique ». Le plan stratégique – et le COM qui le traduit en moyens – sera négocié d'ici la fin de l'année 2015. C'est très ambitieux. *"Si on y arrive j'offre le champagne à toute la salle"*, ose-t-elle.

- **La chaîne d'information en continu.** Pour Mme Ernotte, il s'agit d'une plateforme numérique. L'objectif est de toucher les publics qui ne regardent plus l'information sur la télévision, à travers les Smartphones, avec des contenus en live et en délinéarisé. Elle ne veut pas refaire BFM et ITélé mais veut *"prendre 10 ans d'avance sur les autres"*.

- **La convergence numérique.** Il ne s'agit pas d'anticiper sur la disparition de la télévision mais d'avoir une approche plus intégrée des applications locales, régionales, sur le sport ou la culture. Le numérique s'est développé à part à FTV. Il va falloir y remédier, opérer un

➤ **Situation budgétaire: re-prévision 2015**

Selon Mme Ernotte, FTV perd de l'argent depuis la suppression de la pub après 20h. Il y a eu plusieurs plans de départ et les salariés ont déjà contribué aux économies. Dès lors, où trouver 50 M€ pour l'an prochain ? Quel contrat renégocier à la baisse ? Quelles émissions remplacer ? Comment faire évoluer la grille ? Comment agir sur les achats hors programmes ? Les réunions budgétaires n'ont pas encore eu lieu. La question des ressources publiques n'est pas tranchée. La position du Sénat (Rapport Leleux-Gattolin) qui prône le retour partiel de la pub après 20h est encourageante. Les sénateurs ne font pas semblant de croire que la situation de FTV est stable.

Le président de la commission économique donne lecture du compte-rendu de la réunion ([voir ici](#)) qui s'est tenue le 23 septembre.

La pub était surestimée dans le budget, comme nous le pressentions. Le risque est confirmé. Si la pub classique est en ligne, les recettes de parrainage se sont effondrées. La re-prévision de fin d'année est donc de 330M€ au lieu de 340M€ attendus. Selon le directeur

décloisonnement. Le numérique occasionnera des évolutions dans de nombreux métiers.

- **Les nouvelles ressources à l'international.** Aujourd'hui FTV n'a aucun droit sur les contenus qu'elle finance après la période d'exclusivité. Il faut trouver des accords sur la part de production dépendante, devenir coproducteur en fiction, avoir un droit à recette pour monétiser la seconde vie des contenus. Il faut être présent à l'international, car le marché français est trop petit.

Mais pour mettre en œuvre ces chantiers, Mme Ernotte pose comme préalable la santé sociale et la santé financière de l'entreprise. Certes il y aura des changements mais il faut que le cadre soit plus sécurisant. Il faut être beaucoup plus clair sur les ambitions. A ce titre les Assises de l'entreprise auront un rôle important.

financier, la "tutelle" se serait engagée à prendre en considération la situation de FTV. On échapperait selon la direction à un "gel" de la dotation complémentaire de 17 M€.

Pour mémoire, la dotation complémentaire de compensation de la suppression de la pub, initialement de 450 M€ en 2009 a progressivement été ramenée à 160 M€ au budget 2015 mais ces 160 M€ ont fait l'objet d'un "gel" de 13 M€ et d'un "surgel" de 4,5 M€ au titre du redressement des comptes publics. En gros ces crédits sont inscrits au budget mais n'ont pas encore été versés par l'État.

Les élus dénoncent un exercice aberrant, une vision infantilissante de l'entreprise. Mme Ernotte semble assez d'accord. Elle déclare d'ailleurs qu'elle n'utilisera jamais le mot de "tutelle" mais celui "d'actionnaire." *"J'ai un mandat social et mon seul enjeu est de servir les intérêts de FTV"*. Moins "politique" que ses prédécesseurs, elle se positionne nettement en chef d'entreprise. On verra comment l'appréciera cet actionnaire si particulier qu'est l'État.

Sur le PDV l'équilibre reposait sur un départ moyen au 1er avril. Il est décalé dans le temps, on économise donc moins de masse salariale.

En raison de ces retards, la direction a mis en œuvre un plan d'économies de 15,6 M€ sur le second semestre 2015, principalement sur le programme national (11 M€), et dans une moindre mesure le programme régional et ultramarin. L'info et le sport sont en dépassement.

La commission évoque une surestimation de la pub régionale de France 3, notamment sur le créneau de 20h10. Côté France 2 les prévisions ont été revues à la baisse.

Le déficit du résultat d'exploitation est de 16 M€ dont 2,8 M€ dus à la grève de janvier 2015.

Côté emploi on est à 9 920 ETP en moyenne annuelle mais la direction affirme qu'on atterrira bien à 9 750 ETP comme prévu à fin décembre 2015.

Pour 2016, les perspectives s'aggravent. Le déficit prévu est de 50 M€ et ce, malgré la prise en compte d'un plan d'économies supplémentaire de 15 M€. C'est la conséquence du refus de rétablir la pub et d'augmenter la redevance.

La dotation complémentaire pour compenser la suppression de la pub devrait passer de 160 à 40 M€ en 2016, tandis que l'augmentation de la taxe sur les télécoms ira grossir le montant de la redevance... C'est ce que la ministre appelle avoir un financement "pérenne" sauf qu'au final, ça se solde par un trou de 50 M€ ! Le souhait du gouvernement est d'éteindre totalement la dotation en 2017, ce qui annonce une nouvelle spirale déficitaire.

La CGT a une nouvelle fois dénoncé l'imposition de la suppression de la pub sur les chaînes publiques. Elle dénonce le rôle de Julie Gayet dans le récent revirement de François Hollande sur la question.

Le déficit annoncé de 50 M€ pour 2016 est alarmant. Comment faire face aux pertes pour l'année 2015 et à celles prévisibles de 2016 et 2017 ? Quelles seront les sources de financement associées aux nouveaux projets ? Quelles réponses si à court terme aucune solution pérenne n'est trouvée ? Pour ne citer qu'un exemple, le rachat de Canal 23 par NextRadioTV coûterait de 3 à 10 M par an à FTV. Pour la CGT, tous ces faits sont de nature à déclencher une **procédure d'alerte interne**. Les élus ont adopté une résolution sur ce thème à l'unanimité ([voir ici](#)).

► **Pacte de priorité sur le recours aux moyens internes**

Le directeur financier annonce une réunion le 3 novembre sur les coûts comparés de la fabrication en interne et en externe.

La fabrication de 32 fictions au plan de charges 2015, actée dans le protocole de sortie de grève de janvier 2015, a été confirmée *"suite à l'impulsion très forte de la présidente"* (sic). M. Lacroix se targue de n'avoir pas réduit le nombre de fictions en fabrication interne – seulement celles externalisées, ce qui nous semble naturel – alors que FTV diffuse moins de fictions. La PDG semble partager notre point de vue et ajoute sèchement qu'*"un protocole de sortie de grève, ça se respecte"*

et que ça ne devrait pas être à la présidente de le rappeler...

Déjà dans sa note stratégique Mme Ernotte affirmait que pour rentabiliser l'outil de production, il fallait augmenter sa charge de travail. Pour cela, il faut que chacun comprenne dans l'entreprise que faire travailler l'outil interne c'est prendre en compte l'intérêt général du groupe.

La volonté de mettre les moyens de production au coût du marché, c'est pour éviter de dire que l'on coûte trop cher. La direction reconnaît qu'il existe un "surcoût" lié à l'aménagement du territoire.

La CGT demande comment la direction compte adapter le plan de charge pour avoir des séries longues plutôt que des unitaires. Pour le directeur financier, ce n'est pas *"le sens de l'histoire"* que d'augmenter les moyens permanents.

La CGT répond qu'aujourd'hui FTV, qui n'a droit qu'à 5% de production dépendante, n'en utilise que 3%. Pourquoi ? Parce que FTV n'a pas la taille critique suffisante. L'augmentation des moyens permanents dans le cadre d'une meilleure efficacité économique ne doit pas être un tabou.

Le *"sens de l'histoire"* est peut être contenu dans le Rapport Leleux-Gattolin du Sénat qui

➤ Les Assises de l'entreprise

Les Assises de l'entreprise, annoncées pour début octobre, seront décalées de 15 jours. Elles s'achèveront mi-décembre voire début janvier. Une soixantaine de réunions seront organisées partout dans l'entreprise, avec à chaque fois 2 membres de l'équipe dirigeante. Un dispositif web permettra de faire remonter ces idées. Il s'agit d'un moment important pour Mme Ernotte même si elle répète que ces Assises ne doivent pas être *"sur-prometteuses"*, autrement dit, qu'elle ne sera pas en mesure à ce stade d'éclairer les salariés sur le plan stratégique.

"L'enjeu est de partager, écouter, comprendre, et voir comment on se projette dans les 5 ans

➤ Création de la chaîne Info

Mme Ernotte affirme qu'il y aura une plateforme numérique en septembre 2016. Cette chaîne a pour vocation première de chercher les publics qui ne sont pas sur nos chaînes. Tout un pan de la population est concerné. Cela ne se substitue pas à l'offre des chaînes existantes mais la complète en l'adaptant aux nouveaux usages. A-t-on besoin aussi d'une chaîne d'info TNT pour apporter de la puissance à l'offre numérique ? Ce n'est pas tranché.

recommande de monter le niveau de production dépendante à 15% voire 30%. La fabrication en interne s'en trouvant de fait facilitée.

Pour Mme Ernotte, il ne faut pas attendre l'an prochain pour traiter ce dossier. C'est un sujet critique qui doit faire l'objet d'un état des lieux tant sur l'aspect production que sur la fabrication. Elle a commencé à en discuter avec les syndicats de producteurs. Elle souhaite un état des lieux rationnel et concret sur tout ce qui est mobilisé pour fabriquer les programmes de stock et de flux. *"Je bâtirai ensuite des propositions pour l'avenir"*.

à venir. Cela va nourrir le plan stratégique, va permettre de prioriser, de séquencer, d'avoir de nouvelles idées."

Les Assises seront-elles une réponse au diagnostic Vacquin sur les risques psychosociaux ? Pour nous, s'il s'agit de "ré-oxygéner" les salariés il ne faut surtout pas que cela soit décevant. Il faudra être clair dans la démarche et dans le retour. Beaucoup de prétendus espaces d'écoute de la parole ont existé. Les salariés ont été pris dans une forme d'entonnoir et leur expression déniée. "On a plaqué un système sur l'entreprise." Le contre-effet des Assises, si elles ne débouchent sur rien, pourrait être dévastateur.

Sur les conditions de travail, c'est trop tôt pour en parler. On verra plus tard où, quand, comment, quels métiers seront concernés.

Sur le calendrier, Mme Ernotte souhaite que le projet soit bouclé en décembre au niveau éditorial et du choix du studio.

Concernant le partenariat avec Radio France elle estime qu'il est logique de se rapprocher des entreprises "sœurs" du service public plutôt que d'avoir des projets concurrents. Elle mise sur cette association pour avoir de la

puissance. Parce que les médias deviennent globaux, autant le prendre en compte dès maintenant.

Les nouveaux métiers concerneront l'édition, comme chez FTVEN. Elle souhaite s'appuyer dessus pour aller plus loin. Elle évoque la

► **Projet Horizon 2015**

"Éperonnée par l'urgence" (sic), l'ancienne direction des 1ères avait élaboré en 2013 un projet stratégique intitulé Horizon 2015 avec ses trois piliers : l'éditorial, la convergence numérique, le défi économique. Michel Kops décline station par station l'état d'avancement du projet.

Coordination de l'activité, développement numérique, rapprochement des antennes... dans la plupart des cas, le déploiement est encore embryonnaire et devrait se poursuivre sur les mois voire les années qui viennent. Est-ce à

question des technologies qui évoluent pour faire du journalisme. On aura des débats sur la façon dont les évolutions technologiques vont influencer sur la pratique des métiers. Les organisations du travail c'est un sujet en soi.

dire que le projet Horizon 2015 va se transformer en projet Horizon 2020 et servira de contribution des Outremer aux Assises de l'entreprise ?

Les représentants de Mayotte 1ère décrivent la situation dans l'une des stations les plus paupérisées des Outremer. Activité à flux tendu, polyvalence à outrance, diktat des ETP, pour les 300 000 habitants de Mayotte seuls 130 000 € sont prévus pour le budget de production. Difficile dans ces conditions de s'inscrire dans un projet fédérateur.

2. Information sur les évolutions de l'organisation liées aux nominations de l'équipe dirigeante

Mme Ernotte n'aura pas échappé à la règle consistant pour tout nouveau PDG à modifier l'organisation à son arrivée... C'est ainsi que les salariés de FTV vont connaître leur 5ème organisation en 6 ans... Après la holding, l'organisation Carolis, Pflimlin I (2010-2012), Pflimlin II (2013-2015)... Voici l'organisation Ernotte (version I ?) à compter de 2015...

Mme Ernotte affirme avoir choisi librement les membres de son équipe dirigeante. La CGT

lui fait remarquer que la diversité ne se limite pas à la parité entre les femmes et les hommes. On doit bien constater de ce point de vue que l'équipe dirigeante de France télévisions (plus blanche que blanche) n'est pas vraiment à l'image de la société française.

La direction informe de sa volonté de consulter le CCE en fonction des modifications.

3. Information sur les grilles de rentrée

Pour Caroline Got, directrice de la stratégie et des programmes, les audiences enregistrées par le groupe sont bonnes. Sur janvier-juin, on était à 28,9% de PDA, de plus d'un point devant TF1, avec des chaînes en progression (sauf France 3). L'été a été très riche, sur jan-

vier-août, FTV est à 29,3%, à 1,8 point de plus que TF1. Toutes les chaînes ont fortement progressé, même France 3 qui repasse de 9 à 9,2%.

France 2 a connu un très bon mois de septembre. On est dans une bonne dynamique.

On était inquiets des effets de la Coupe du monde de rugby. En dehors d'une présence très forte de l'équipe de France, l'effet est assez moyen. Sur le reste de l'année le fond de grille est très stable, en access, 30% de PDM sur le groupe.

Cette rentrée comporte peu de nouveautés, plutôt des ajustements des programmes existants, en fiction, documentaire, pour l'offre culturelle et les magazines de société. Une grande continuité donc. Est-ce à dire que le dernier trimestre sera moins attractif que les 3 précédents ? L'ancienne équipe aurait-elle "mis le paquet" sur le premier semestre au détriment du second ? Faut-il s'attendre à une baisse des audiences d'ici la fin de l'année ?

Mme Got explique qu'une grille se construit sur la durée : il faut près de 2 ans pour produire une fiction, 6 à 8 mois pour un magazine, plusieurs semaines pour une case de divertissement.

Selon la directrice générale, il y a eu peu d'ajustements sur la grille de rentrée en raison de l'excellente dynamique, qu'il ne faut pas casser. Il y aura peut-être quelques ajustements en janvier, mais la nouvelle équipe ne pourra pas vraiment "mettre sa patte" avant la rentrée de septembre 2016.

Les élus déplorent l'absence de présentation des programmes régionaux de France 3 et des stations 1ères. Force est de constater que ces programmes ont une place insuffisante dans les grilles. La direction accepte de faire un focus lors du prochain CCE. Beaucoup de choses se passent en région dit-elle, évoquant surtout l'événementiel.

Le plan d'économies de 11 M€ sur le second semestre aura-t-il un effet sur les audiences ? Mme Got reconnaît que cela ne lui fait pas plaisir d'être en économies. "On défend la capacité du groupe de pouvoir continuer à exister". Elle espère qu'on n'aura pas à en payer le prix en termes d'audience.

4. Point d'étape sur le PDV

Armando Da Silva et Murielle Charles présentent l'état du PDV au 29 juillet 2015, date de la dernière commission de suivi.

A cette date, 85% de l'objectif a été atteint, 11 commissions se sont tenues depuis juillet 2014. Une nouvelle réunion aura lieu le 12 octobre prochain.

289 postes ont été supprimés sur un objectif de 339,5 dont 198 départs en retraite, 59 projets de reclassements externes et 32 mobilités internes et départs hors condition du PDV.

241 salariés de niveau 2 sont en attente de substitution, 203 dossiers de départ en retraite,

38 dossiers pour des projets de reclassement externe. Le coût des formations est de 342 000 €.

Reste-t-il des salariés de niveau 1 qui n'ont pas trouvé de solution, demande la CGT ? Oui, quelques uns reconnaît la direction, mais cela reste "à la marge" au regard des 50 postes à régler. Pour la CGT, ces situations ne sont pas "à la marge" et peuvent avoir des conséquences dramatiques. L'entreprise a l'obligation de trouver une solution, elle rappelle que la direction s'était engagée à ce que personne ne soit oublié.

5. Bilan de l'emploi au 30 juin 2015

Les effectifs au 30 juin montrent les premiers effets du PDV. France Télévisions compte

9953 ETP, dont 86% de CDI, soit 8813 personnes physiques.

En un an, l'entreprise a perdu 171 ETP, très majoritairement chez les PTA (-139 ETP).

Les heures supplémentaires sont en forte augmentation (+7%) au 1^{er} trimestre. La direction l'explique par la forte activité autour des attentats de Charlie Hebdo et les élections départementales.

La CGT a mis en cause l'attitude de la direction en matière de précarité : France Télévi-

sions continue à braver la loi et les condamnations atteignent plusieurs millions d'euros sur les 3 dernières années.

Le DRH du groupe, Arnaud Lesaunier dit vouloir relancer avant la fin de l'année une négociation sur l'emploi, avec un volet spécifique sur la précarité. En parallèle, il dit vouloir tester des médiations au sein de l'entreprise pour éviter que cela finisse en contentieux.

6. Information/consultation sur le bilan social

Les élus ont donné un avis négatif au bilan social 2014 de l'entreprise. Ce vote avait été

reporté dans l'attente de l'avis des différents CE.

7. Edition et communication du BSI (bilan social individuel)

Chaque salarié va recevoir, avec son bulletin de salaire d'octobre, un document récapitulatif des éléments de salaire (avec les primes et différents avantages comme les cotisations à la prévoyance) qu'il a perçus en 2014.

Les élus ont salué cette initiative positive, tout en incitant la direction à affiner et rendre plus

fiables les informations qui y sont portées (par exemple le montant de subvention perçu par le salarié sur les tickets restaurants).

La direction souhaite à l'avenir transmettre ce bilan social individuel au mois de juin.

8. Situation comparée femmes-hommes 2014

Les élus ont rendu un avis négatif sur le Rapport de Situation Comparée H/F 2014 à France Télévisions. Voir ([👉 ici](#)) le compte rendu de la commission du 5 juin 2015.

Ils ont exprimé leur plus grande inquiétude sur le devenir des commission Égalité dans les CE et CCE après la promulgation de la « Loi Rebsamen » au mois d'août dernier qui les fait disparaître dans les entreprises.

Les disparités H/F demeurent à France télévisions, que cela soit dans la répartition des effectifs, la progression de carrière ou de ré-

munération, l'accès à des secteurs sous-représentés.

Il faudra donc conserver des outils pour repérer et corriger ces discriminations. Conserver les outils mais surtout, retrouver de bons indicateurs, car le rapport actuel est devenu illisible et ses informations ne sont plus exploitables.

La direction de France télévisions a accepté le principe d'une réunion prochaine pour aborder ces questions, avec la commission Égalité H/F du CCE.

9. Information/consultation sur le bilan du plan de formation 2014

Le bilan du plan de formation 2014 ([voir ici le compte-rendu](#)) laisse apparaître de nombreuses lacunes: dysfonctionnements sur certains sites dans l'accès des salariés aux stages; priorité donnée aux formations à l'outil au détriment des formations qualifiantes et diplômantes ; discriminations dans l'accès à la formation avec de nombreux « oubliés de la for-

mation » ; et malgré les éléments d'explications apportés par la responsable formation sur le maintien global de l'effort financier fait par l'entreprise, baisse globale du budget réalisé.

Au vu de ce bilan du plan de formation 2014, le CCE émet un avis négatif.

10. Information/consultation sur l'exécution du plan de formation au 1^{er} trimestre 2015

Au 30 juin 2015 l'exécution du plan de formation est en retard sur les prévisions, en particulier sur les grands projets structurants transversaux, mais également sur le réalisé des plans régionaux tels qu'ils ont été présentés dans les CE de pôle et de sites. Et la période électorale qui s'annonce ne sera pas

propice à envoyer les salarié(e)s en formation et rattraper le temps perdu.

Au vu de ces retards constatés et des inquiétudes concernant la possibilité de la pleine réalisation d'ici à la fin de l'année du plan 2015, le CCE émet un avis plutôt défavorable.

II. Information/consultation sur les orientations du plan de formation 2016-2018

Les élu(e)s se félicitent que ces orientations soient enfin présentées de manière pluriannuelle mais doutent que notre actionnaire, l'État, nous garantisse un financement lui-même pluriannuel et seul capable de donner de la crédibilité à ces orientations en les articulant au projet d'entreprise.

Le CCE prend acte de ses orientations mais attend de voir leurs traductions concrètes dans le plan de formation 2016. Il ne peut se prononcer sur leur pertinence et sur leur adéquation au projet d'entreprise tant que celui-ci n'est pas mieux connu.

12. Renouvellement des caméscopes

Le rapport de la commission nouvelles technologies du CCE sur les caméscopes pointe un problème dans le niveau d'habilitation des techniciens de maintenance des réseaux qui ne seront autorisés à intervenir qu'au niveau 1, le niveau 2 étant réservé à 4 techniciens à Paris au Franey.

La liste des opérations de maintenance possibles sur site est encore trop réduite. Sur les récupérations de données par exemple, même si les pannes risquent d'être rares, il n'est pas concevable, dans un système de fabrication-diffusion en flux tendu de devoir envoyer ses cartes au Siège.

Les élus ont prévenu la direction qu'à défaut d'habilitation, l'urgence de pouvoir récupérer les données ou débloquent une caméra poussera les mainteneurs à ouvrir les caméras, et tant pis pour la garantie faute d'habilitation.

En cas de problème sur une caméra, les stations ultramarines disposeront d'une caméra supplémentaire, mais ce ne sera pas le cas pour les régions qui devront se contenter de caméscopes de remplacement à Paris.

La direction a présenté son dispositif de déploiement pour les rédactions nationales :

- Pour le réseau France 3 : butoir fin décembre pour les consultations.
- Latitude de choix dans les pôles.
- Outremer : les commandes ont été passées pour les stations qui ont été consultées.
- Pour France 3 : le calendrier issu de l'accord en juillet prévoyait une poursuite des tests en région pour avis du CCE fin décembre.

Les avis de Rouen, Reims et Antibes ont été rendus. Mais Sony a tardé à livrer le matériel pour pouvoir faire circuler les kits dans toutes les régions. Cela risque donc fort de prendre plus de temps que prévu. 4 kits caméscopes, y compris la K1, circulent et sont actuellement à Ajaccio, Antibes, Nancy et Caen.

Les kits doivent pouvoir rester le plus longtemps possible dans les antennes pour tests et essais en situation réelle par les utilisateurs.

Le changement de caméscopes n'aura aucune incidence sur la bascule MPEG-4 HD prévue début avril 2016.

Le déploiement des caméscopes est prévu à Malakoff début novembre, pour la Guyane en décembre sauf si l'interférence avec les élections régionales est jugée trop compliquée à gérer. Les bancs d'ingest sont déployés indépendamment des caméscopes, ils sont compatibles P2 et Sony.

Les élus ont validé à l'unanimité moins 1 abstention (Snj) le déploiement à venir sur 5 stations supplémentaires : Guyane, Nouvelle Calédonie, Wallis et Futuna, Mayotte, Martinique et Guadeloupe. Manquent encore Saint Pierre et Miquelon, Polynésie et Réunion en outremer

A noter, une question sur le choix des batteries qui ne seront pas Sony mais d'une marque chinoise. Selon le chef de projet, c'est Sony lui-même qui a préconisé ces batteries dans l'appel d'offre. Une curiosité dans la mesure où Sony vend ses propres batteries. La direction se contente de préciser que ces batteries ont toutes les spécifications nécessaires...

➤ Point sur les rayonnements

Suite au débat lancé en IC-CHSCT sur la problématique des rayonnements Avwest, 3G et 4G, le DRH de France 3 explique que le débat s'est poursuivi dans certains Chsct. Il annonce qu'une étude a été lancée avec le cabinet Ineris suite à une demande du Chsct d'Amiens. La direction propose d'aborder les résultats lors d'une prochaine commission nouvelles technologies du CCE puis de renvoyer cela en débat dans tous les Chsct.

13. Bilan du 1% logement

Les élus ont adopté un avis positif à l'unanimité soulignant les efforts en matière d'utilisation du 1% logement.

14. Projets d'accord

Les élus ont renvoyé aux organisations syndicales la négociation sur les projets d'accords.

Sur les compétences complémentaires des Outre-Mer, même si plusieurs élus des 1ères jugent les avancées insuffisantes (oubli d'un certain nombre de compétences complémentaires déjà pratiquées dans les stations), ils estiment dans le même temps que le texte pourrait permettre de faire reconnaître un certain nombre de polyvalences déjà en place et non rétribuées.

Le nouveau projet d'accord sur le handicap avance sur un certain nombre de problématiques absentes de l'accord précédent, notamment sur la question des rémunérations,

sur l'accès à la formation et à l'encadrement. Mais les élus ont déploré les objectifs insuffisants en termes d'embauches.

L'accord prévoit la mise en place d'un comité « Emploi des travailleurs handicapés » pour régler les situations complexes de maintien dans l'emploi. Il entérine le développement du télétravail, dont les élus ont découvert qu'il avait déjà été expérimenté dans plusieurs sites. Il prévoit d'augmenter le recours aux travailleurs handicapés dans les contrats de sous-traitance.

Un comité de coordination et d'orientation sur le handicap sera chargé du suivi de l'accord.

Paris, le 7 octobre 2015

Commission économique du CCE de France Télévisions

Reprévision budgétaire 2015

Réunion du 23 septembre 2015

Présents pour la commission : Jean-Hervé GUILCHER, Pierre MOUCHEL et Eric VIAL.

Présent pour la direction : Fabrice LACROIX, directeur général délégué à la gestion et aux moyens de France Télévisions.

Invité : Jacques DENOYELLE (SECAFI), expert du CCE.

Un atterrissage budgétaire dégradé

Le budget 2015 initial prévoyait un déficit en fin d'année de 9,8 M€, mais il identifiait un certain nombre de « risques » sur le résultat, liés aux recettes publicitaires, au rythme des départs dans le cadre du PDV et aux éventuels gels budgétaires susceptibles d'être imposés par l'Etat.

Sur la publicité, les élus du CCE, ainsi que certains administrateurs, avaient estimé qu'elles avaient été surestimées dans le budget, à 340 M€ contre 320M€ en 2014. Le risque présenté dans le budget était estimé à 10 M€. Dans la réalité, la publicité classique est globalement en ligne avec la prévision budgétaire, en revanche du fait de l'effondrement du parrainage, les recettes sont en recul de 15 M€, montant compensé à hauteur de 5 M€ par des échanges d'espaces (recettes affectées) meilleurs que prévu. L'objectif de chiffre d'affaires en fin d'année a donc été ramené à 330 M€.

Sur les recettes publiques, et selon Fabrice Lacroix, la tutelle s'est engagée à prendre la situation de France Télévisions « en considération ». En langage « tutélaire », cela veut dire qu'on pourrait échapper au gel (12,8 M€) et au surgel (4,5 M€) pour la fin d'année 2015. C'est en tout cas sur cette hypothèse que la direction a construit la reprévision.

Enfin, sur le PDV, l'équilibre budgétaire reposait sur un « départ moyen » au 1^{er} avril 2015. Un recul de ce point d'équilibre au 30 septembre générant un risque de 15 M€, correspondant à de la masse salariale non économisée sur 2015. Dans la réalité, on n'en est pas loin, puisque la reprévision prévoit un effet « décalage du PDV » de 12 M€ qui vient dégrader le résultat.

Au final, et malgré l'avènement de ces aléas, la reprévision affiche un déficit de « seulement » 10,6 M€, assez proche des prévisions initiales.

Un plan d'économies de 15,6 M€ sur le 2^e semestre

Pour obtenir ce résultat, France Télévisions a engagé dès l'été un nouveau plan d'économies de 15,6 M€, dont 13 M€ de gel budgétaire sur les seuls programmes.

- C'est le programme national qui paye le plus lourd tribut avec 10,6 M€ de gels et au final un coût de grille en retrait de 9,4 M€.
- Les programmes régionaux de France 3 subissent un gel de 800 000 € et un recul final de 700 000 € du budget.
- Recul de 900 000 € pour les programmes ultramarins, que le gel budgétaire a touchés à hauteur de 400 000 €.
- Information nationale et sports sont, eux, en dépassement, malgré un gel de 500 000 € pour l'info et 700 000 € pour le sport. Pour l'info nationale, cela s'explique par le retard du PDV et la couverture d'événements exceptionnels en début d'année, pour le sport, il s'agit des recettes de sous-licence moins élevées que prévu sur les Jeux Olympiques.

Au total le coût des programmes atteint 2,035 Md€ à la reprévision.

Des ressources publiques pour l'instant conformes au budget, mais à la merci des revirements de la tutelle

A la reprévision, les ressources brutes de France Télévisions sont de 2,815 Md€, contre 2,825 Md€ au budget. La ressource publique représente 2,481 Md€, inchangée par rapport au budget, mais on rappelle qu'elle comprend une subvention complémentaire de l'Etat – alimentée par la fameuse taxe Copé – qui représente 160,4 M€, ce qui entraîne des risques de gels budgétaires.

Des recettes publicitaires surévaluées, revues à la baisse

Sur les 15,2 M€ de retard des recettes publicitaires classiques, la plus forte baisse est imputable à France 3 (-10,2 M€ par rapport au budget et même moins 2,3 M€ par rapport au chiffre d'affaires réel 2014). C'est de loin le plus mauvais résultat. La direction l'explique en partie par une mauvaise répartition des prévisions de publicité entre les chaînes.

France 3 souffre notamment du mauvais rendement du créneau de publicité régionale à 20h10. Il a été surestimé à 10 M€ en année pleine, alors qu'il rapporte quasiment dix fois moins (1 à 2 M€ de chiffre d'affaires prévus).

Les prévisions de publicité de France 2 ont certes été revues à la baisse (-2,8 M€), mais elles progressent par rapport au réel 2014 (+13,5 M€).

Les Outremer 1ères sont en léger retrait (-1,8 M€ par rapport au budget initial et - 900 000 € par rapport au chiffre d'affaires 2014).

France 5 est en légère progression, quand France 4 et France Ô sont en léger recul.

Un résultat d'exploitation qui se dégrade

Au final, le résultat opérationnel du diffuseur passe de -23 M€ au budget à -30 M€ et le déficit du résultat d'exploitation est multiplié par deux (-15,7 M€).

Parmi les charges opérationnelles qui ont dégradé le résultat, des coûts qui concernent le Siège de France Télévisions : 2,8 M€ pour la grève sur le temps de travail au premier trimestre (coûts de location de plateaux à l'extérieur), 1,8 M€ liés à la baisse d'activité de la fabrication (moindre occupation des plateaux du Siège) et un dépassement de 3,4 M€ lié au retard dans la mise en place des dispositifs sur le temps de travail.

Le plan Vigipirate coûterait sur l'année 1,2 M€ à l'entreprise et viendrait également dégrader le résultat.

Parmi les facteurs d'amélioration : une reprise de 6,2 M€, essentiellement sur les coûts de restructuration (reprise sans objet de 5 M€ sur la provision PDV, du fait d'un coût global du plan moins élevé que prévu). Et toujours l'effet de la vente de Gulli : 1,6 M€, correspondant à un complément sur le prix de la cession de la chaîne au groupe Lagardère.

Emploi : 9750 ETP coûte que coûte

Sur l'emploi, le décalage dans le temps des départs liés au PDV gonfle les ETP moyens annuels. Le budget en prévoyait 9 836, on serait plutôt aujourd'hui autour de 9 900-9 920 en moyenne annuelle, mais la direction maintient son objectif d'atterrissage à 9750 ETP au 31 décembre 2015.

Des perspectives encore plus difficiles pour 2016

Si l'on en croit les chiffres, transmis par la Présidente aux administrateurs de France Télévisions, on s'acheminerait vers un déficit de 50 M€ en 2016.

Faute d'une réforme courageuse de la redevance, France Télévisions souffre d'une insuffisance structurelle de financement au regard de ses missions. Et le refus de la tutelle de rétablir un créneau de publicité après 20h ne permet pas à l'entreprise de compenser.

Avant même la négociation d'un nouveau COM, on s'achemine donc d'ores et déjà vers un nouveau plan d'économies qui viendra se rajouter aux économies déjà consenties par l'entreprise et par ses salariés.

Mais cela ne suffira pas. Va-t-on donc toucher au périmètre ? Et si oui, de quelle manière ?

Pour la commission,
Jean-Hervé Guilcher



Résolution du CCE de France Télévisions

Les élus du CCE de France Télévisions sont très inquiets de l'évolution de la situation économique de l'entreprise :

Comment la direction compte-t-elle faire face aux pertes pour l'année 2015 et celles d'au moins 50M€ prévues dans le budget 2016 ?

Quelles sont les sources de financements associées aux projets à venir dont la chaîne Info numérique ?

Quelles seront les décisions de l'entreprise si, à court terme, l'Etat, actionnaire unique de FTV, n'accorde pas de ressources supplémentaires pérennes ?

Quel serait l'impact sur le coût de grille, la masse salariale et les emplois d'une telle situation ? Quels impacts sur les grilles nationales, régionales et ultra-marines ? A quelles révisions des missions et du périmètre de chaînes cela conduirait-il ?

Quels sont les plans concrets de mise à saturation d'activité et de développement de la filière de production et de la fabrication Siège ?

Ils demandent une réponse rapide à leurs questions dans le cadre d'un CCE extraordinaire.

Adoptée à l'unanimité des élus

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

Paris, le 1^{er} octobre 2015

Commission Egalité du CCE de France Télévisions du 5 juin 2015

Les membres de la commission ont tout d'abord déploré que la réunion de la commission Egalité du CCE se réunisse, dans l'urgence avant l'été, et avant même que les CE des différentes entités de France télévisions aient été consultés sur leur propre rapport de situation comparée.

En date du 5 juin, la seule région qui avait reçu son RSC 2014 était La Réunion, mais les instances étaient bloquées là-bas et donc le RSC n'avait donc pas pu être étudié. C'est la raison pour laquelle l'avis n'a pu être rendu au dernier CCE.

En préambule de la commission du 5 juin, les élus de la commission ont une nouvelle fois fait part de leur inquiétude face aux conséquences de la loi Rebsamen, et le devenir de la commission Egalité Professionnelle, que cela soit au niveau des CE ou celui du CCE.

La loi Rebsamen enterre effectivement définitivement les commissions Egalité dans les entreprises, car désormais elles ne seront plus obligatoires. Les indicateurs du bilan hommes/femmes seront noyés parmi des centaines d'autres dans un agglomérat sobrement baptisé « La Base de Données Unique ». En réalité une base de données mélangeant tous les rapports qui existaient. Une sorte de pelote d'épingles suffisamment touffue pour décourager toute tentative d'analyse...

La vie est belle sous le soleil de Rebsamen. Car demain, entre les discriminations sur :

L'âge

L'apparence physique

L'appartenance ou non à une ethnie

L'appartenance ou non à une nation

L'appartenance ou non à une religion

L'état de santé

L'identité sexuelle

L'orientation sexuelle

La grossesse

La situation de famille

Le handicap

Le patronyme

Les activités syndicales

Les caractéristiques génétiques

Les opinions politiques

L'origine sociale

Le lieu de résidence

Le fait d'avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel

Le fait d'avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés...

Oui, demain, grâce à Monsieur Rebsamen, comment allons-nous, parmi toutes ces discriminations, déceler et donc corriger les discriminations qui nous préoccupent aujourd'hui, les discriminations de genre ? De celles qui frappent les femmes en majorité, mais également les hommes dans les milieux où ils sont sous-représentés, de celles que nous rencontrons, au quotidien, dans notre entreprise France Télévisions...

Les élus demandent qu'un document étayé remplace le RSC, sur le modèle par exemple de celui présenté lors de la commission de suivi de l'accord Egalité le 5 juin dernier. Un document clair, avec des indicateurs pertinents élaborés conjointement avec la commission Egalité du CCE, qui permettra une réelle étude, malgré toutes les volontés d'une poignée (d'hommes bien sûr) du gouvernement d'enterrer l'étude des inégalités à France télévisions et dans toutes les entreprises de France.

Un document qui ne reprenne donc pas les classements par Catégories Socio-Professionnelles comme le RSC d'aujourd'hui. Le seul classement pertinent dans notre entreprise est celui par métier, ou a minima par famille professionnelle avec des focus sur certains métiers.

La preuve vient du rapport lui même. En matière d'effectif, on peut lire que la part des femmes augmente chez les journalistes, et chez les cadres. Pourtant, un focus

montre que si l'on prend les familles professionnelles, on stagne. Si la direction de France télévisions veut infléchir la tendance, et véritablement féminiser les secteurs où les femmes sont sous-représentées, il est évident que c'est avec le prisme des familles professionnelles qu'il faut étudier la question. Pas, avec les CSP.

A France télévisions, combien de femmes Vidéos ? Combien de femmes Informaticiennes ? Combien de femmes chefs de centre ? Adjointes au chef de centre ? Combien de femmes rédactrices en chef ? DRA ? Combien de femmes OPS ? Combien d'hommes scriptes ? Documentalistes ? Organisateur ? Combien d'hommes secrétaires ?...

Impossible de répondre à ces questions, car la nouvelle typologie du Rapport de situation comparée a rendu complètement illisible les données qu'il présente. En noyant les données par « Catégories Socio Professionnelle », tout justes bonnes à l'INSEE peut-être, mais à mille lieues de notre réalité de travail. De nos collectifs de travail.

Monsieur Rebsamen l'a rêvé, France télévisions l'a fait : sous couvert du nouvel accord collectif, les données du RSC sont - déjà - devenues opaques.

A l'occasion de cette commission, les élus ont demandé si le PDV pouvait avoir eu un impact sur la répartition des effectifs, sachant que la pyramide des âges montre que les salariés les plus âgés de l'entreprise sont des hommes.

La direction explique qu'il n'y a eu que 26 départs seulement avant le 31 décembre 2014, mais que les effets seront plus visibles sur le début 2015. Elle ajoute qu'en 2014 on a constaté moins de départs de l'entreprise pour cause de retraite, car les salariés concernés étaient en attente du PDV. Elle pense que cela sera différent en 2015.

Elle ajoute que la pyramide des âges est équilibrée chez les moins de 45, au delà ont note plus d'hommes. Avec les départs à la retraite, la tendance naturelle pourrait donc être au rééquilibrage.

En matière de recrutement, autre levier du rééquilibrage hommes/femmes, la tendance semble s'être inversée au second semestre. D'après la direction, il s'agit d'une vraie prise de conscience : celle d'être vigilant sur la situation des femmes dans tous les process RH. Cela veut dire avec un suivi des postes et des candidatures. Une dynamique se serait enclenchée. Pourtant il reste les secteurs sans femme ou presque : les vidéos, les IMG, les chefs de centres...

L'alternance, comme le recrutement des non permanents, peut être également un levier. Il faut poursuivre la tendance, nous dit la direction. En 2014, 150 contrats en alternance étaient prévus, 138 seulement ont été conclus. En 2015 l'objectif est de 210. Et avec un contrat journaliste au moins par rédaction. La direction reconnaît que la démarche est plus compliquée dans les métiers techniques. Et que le levier passe aussi par la taxe d'apprentissage. Encore faut-il que l'examen de la taxe d'apprentissage passe par les CE locaux, pour que les acteurs locaux soient impliqués. C'était une demande du CCE de février dernier, qu'en est-il aujourd'hui ?

Sur la formation, les indicateurs sont bons. Evidemment, le changement de Convention collective et la mise en place de nouveaux logiciels de gestion des GTA ont fait visiblement augmenter le ratio de femmes ayant suivi une formation en 2014, puisque le secteur administratif est essentiellement composé de femmes. Il s'agit donc pour la plupart de stages « d'adaptation à l'outil » et non pas de « développement des compétences ».

La commission note également que les jours pour congés paternité ne sont pas pris en totalité par les pères concernés. Le nouvel accord Egalité octroie 12 jours au lieu des 11 prévus par la Loi. C'est une avancée qu'il faut mettre valeur et faire savoir. Tout comme le « congé capital temps maternité de 8 jours », institué par l'accord Egalité pour tous les examens prénataux mais également pour toutes les démarches

entreprises pour l'adoption. Deux dispositions encore méconnues des salariés, et pas forcément relayées par les IRH ou les RH au niveau local...

Les membres de la commission ont également relevé l'indicateur du focus sur les instances représentatives du personnel. Un indicateur faussé par la dispersion des processus électoraux, puisque le rapport a été publié avant même que tous les CE n'aient été renouvelés.

En matière d'exercice des mandats, les élus ont dénoncé le problème de la charge de travail, déséquilibrée surtout quand les femmes élues ne sont pas remplacées, et donc retrouvent une charge de travail accrue voire démesurée quand elles reviennent de l'exercice de leur mandat. Ils ont dénoncé le problème des femmes administratives élues, y compris dans les instances locales telles les DP ou le CHSCT, qui sont systématiquement non remplacées. Cela pose le problème du Burn Out potentiel de ces élues et les membres de la commission ont alerté la direction sur ce point.

En matière de rémunérations, il est absurde de mélanger les administratives et les techniciens, cela a été démontré dès 2003 à France 3. C'était il y a 11 ans... Il est plus que temps que France Télévisions le comprenne.

Sur les rémunérations, la direction affirme que l'analyse par CSP montre une amélioration. Sur demande de la commission, elle a affiné les documents à l'occasion de la réunion de la commission de suivi de l'accord Egalité. Les écarts, selon la direction, s'expliquent quand on affine par métier.

La commission reconnaît la réduction des écarts selon la méthode mise au point par les « Experts » de la direction. Mais elle estime que la méthode n'est pas la bonne. Cela fait plus de dix ans que la commission Egalité du CCE le réclame, il ne faut pas faire une « photographie » à l'instant T, il faut faire un « film » du déroulement de la carrière des femmes à France Télévisions.

Et là, on pourra juger de la discrimination qui existe par exemple entre une femme journaliste qui après 20 ans n'est toujours pas Grand Reporter, alors que son collègue masculin est Grand Reporter depuis 10 ans au moins. Et il en est de même pour les femmes monteuses, les femmes OPV, les femmes JRI, les femmes vidéo, etc.

Et l'on pourra alors juger que cette même femme n'est peut-être pas discriminée d'un point de vue financier, mais n'a toujours pas obtenue la reconnaissance professionnelle qu'elle mérite. Parce qu'elle n'aura obtenue, tout au long de sa vie professionnelle, que des « revalorisations salariales », et tellement peu de « promotions fonctionnelles ».

La discrimination à France Télévisions est devenue larvée, insidieuse. Et elle va devenir de ce fait de plus en plus compliquée à combattre.

L'opacité totale en matière d'obtentions des augmentations individuelles en est la preuve. Les « G et T » de l'ancien régime permettaient – au moins - des rattrapages de carrière, une prise en compte des dossiers individuels et la victoire sur ce « plafond de verre » qui entrave les femmes dans leur carrière à France Télévisions.

Aujourd'hui l'information donnée aux délégués du personnel est infime, tronquée, inexploitable.

Les historiques de carrière ne sont plus remis aux élus, alors que depuis 1994 ils l'étaient à France 3, ce qui permettait un examen objectif de tous les dossiers. Mais lors de la transformation en entreprise unique, le « modèle France 2 » a prévalu, sans doute porté par le lobby des DRH issus du Sérail.

La commission demande à la nouvelle direction une négociation sur la modification de l'accord collectif sur ce point. Pour retrouver la transparence et permettre un réel examen de la situation des femmes qui se sentent discriminées à France Télévisions aujourd'hui.

La commission exige le retour de documents fiables et complets sur les historiques de carrière, car le manque de transparence en la matière crée le trouble dans les services, et passé le temps des interrogations sans réponses viendra sans doute celui des procédures devant les tribunaux, ce qui n'est jamais souhaitable.

Sur le rapport de situations comparées H/F 2014, tous les avis des différents CE de FTV n'ont toujours pas été rendus. Seuls connus pour l'instant :

CE PNO : Avis négatif

CE PNE : Avis négatif

CE PSE : Avis négatif

CE PSO : Le rapport vient d'être remis aux élus, pas d'avis pour l'instant

CE Siège : Le rapport vient d'être transmis aux élus, pas d'avis pour l'instant

CE Corse : Refus de rendre un avis

CE La Réunion : Avis négatif

CE Mayotte : Aucune réunion de la commission

CE Polynésie : Pas de réunion de la commission, avis négatif

CE Nouvelle Calédonie : Pas d'avis, pas de commission, information seulement

CE Wallis et Futuna : Avis positif

CE Saint Pierre et Miquelon : Seulement une information donc pas d'avis

CE Martinique : pas de retour d'information des élus

CE Guadeloupe : pas de retour d'information des élus

CE Guyane : Pas d'avis mais information seulement

Dans ces conditions et après toutes ces remarques, la commission préconise donc un avis négatif sur le rapport de situation comparée H/F 2014 de France télévisions.

Compte-rendu de la COMMISSION EMPLOI FORMATION du CCE

29 septembre 2015

Bilan du plan de formation 2015 au 30 juin 2015

Présents : *William Maunier* (Président); *Claudine Longhi* (PSE); *Chantal Fremy* (PSO); *Guillaume Leonetti* (Corse); *Catherine Rougerie* (Siège); *Christian Luciathe* (Guyane); *Marielle Vitry* (Nouvelle-Calédonie); *Claudine Ethée* (Martinique); *Jean-Charles Martyrfale* (Guadeloupe).

Pour la direction : Yannick Monsnereau (Responsable de la formation).

En préambule, les membres de la commission évoquent les dispositions légales qui prévoient de traiter les consultations concernant la formation au cours d'un CE ou d'un CCE spécifique. Certains CE le font déjà (Le PNE par exemple). La lourdeur des ODJ, au CCE en particulier, oblige parfois à reporter les points de réunion en réunion, ce qui amène à ne pas respecter le calendrier des consultations obligatoires concernant la formation professionnelle. Afin de respecter ces dispositions légales sans alourdir le calendrier social les membres de la commission se demandent s'il ne serait pas possible, lorsque cela s'avère nécessaire, de prévoir des CCE et CE spécifiques sur la formation professionnelle juste avant (ou juste après) dans la continuité des CCE et CE ordinaires ?

Yannick Monsnereau présente la **synthèse** du bilan du plan de formation au 31 juin 2015.

L'année 2015 est une ère nouvelle pour la formation puisque pour la 1^{ère} fois nous sommes dans l'**exercice de la loi du 5 mars 2014** qui a renversé l'obligation de formation et d'employabilité renforçant la responsabilité des entreprises et de chaque salarié(e).

FTV est adhérente du SMSP qui a signé en juin un **accord de branche étendu** sur la formation dans la branche Audiovisuel.

Les membres de la commission soulignent à nouveau la nécessité de **décliner cet accord par un accord d'entreprise chez France Télévisions**.

Yannick Monsnereau rappelle les fondamentaux du plan de formation 2015 :

Les 6 axes :

AXE 1 – FORMER OU L'ECOLE DES METIERS : ACCOMPAGNER LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LA MOBILITE - Ecole des métiers : c'est-à-dire les cursus (JCC, éditeur numérique, contrôleur de gestion, OPV, OPS, conseillers de programmes)

AXE 2 – RENFORCER LES COMPETENCES MANAGERIALES.

AXE 3 – DEVELOPPER LES COMPETENCES LIEES A LA TRANSFORMATION NUMERIQUE, LA CULTURE DIGITALE ET L'USAGE DES RESEAUX SOCIAUX - transformation numérique et réseaux sociaux.

AXE 4 – RENFORCER LES COMPETENCES SUR LES NOUVELLES TECHNOLOGIES ET LES OUTILS DE L'ENTREPRISE COMMUNE - Entreprise commune et outils d'harmonisation (CDE, I.Transfert, OSCAR...)

AXE 5 – DEVELOPPER LES COMPETENCES POUR SOUTENIR LES DIFFERENTES POLITIQUES STRATEGIQUES DE FTV ET LES NOUVEAUX TERRITOIRES DE CROISSANCE - Nouveaux territoires de croissance autour de l'info, des programmes, de l'hybridation des contenus

AXE 6 – RENFORCER LES COMPETENCES TRANSVERSES ET NOTRE AGILITE A TRANSMETTRE - Transverse et agilité à transmettre (tutorat, e-learning, FOR...)

Le plan 2015 ressemble à celui de 2014 mais avec quelques spécificités : **CDE et OSCAR**.

Dans le bilan, on peut noter une explosion des formations sur **I.Media** où on est au-dessus des prévisions. Ce qui pour Yannick Monsnereau est rassurant pour les régions qui sont très en avance.

Par contre les formations aux **nouveaux caméscopes** (programmées depuis 2012) n'ont pas encore commencé au 30 juin 2015 (les 1ères formations ont été programmées à fin 2015 pour le Siège).

Autre particularités du plan 2015 : les 15 grands projets, liés au passage à l'entreprise commune, et découpés en 3 familles :

- **Outils** : CDE, i.nat, i.media, i.fab, caméscopes...

- **Politique d'entreprise** : qualité de vie au travail, diversité, e-learning, diversité...

- **Evolution des métiers** : JCC, cursus

Pour le réalisé au 30 juin 2015, les actions sur ces 15 projets représentent :

44,7% des stagiaires

37,3% des heures de formation

32,5% du budget réalisé.

Un retard est constaté sur les formations liées au **CDE** : 7.000h prévues sur l'année et seulement 2.659h réalisées au 30 juin.

Par contre d'autres formations ont explosé leurs prévisions :

- **I.Media** : 2.000 stagiaires prévus sur l'année et déjà 1.300 réalisés au 30 juin. 14.000h prévues et 10.500h réalisées.

- Celles liées au projet prioritaire de **Convergence numérique réseau OM** (l'autre nom de « horizon 2015 »), qui concernent 120 stagiaires prévus sur l'année dont 196 ont d'ores et déjà été réalisés au 30 juin et 2.520h prévues dont 2.273h ont été réalisées.

A noter que les formations pour le **réseau outre-mer** peuvent être prises en charge sur 3 lignes budgétaires : Les budgets locaux / le RTU / Le central.

Si les frais de mission pour les salariés des OM (frais annexe) ne sont pas absorbables en local, le central abonde lorsque la formation est jugée nécessaire. (En 2014, par exemple, 400.000€ avaient été budgétisés pour les frais annexes / 522.000€ ont été dépensés dont un abondement de 122.000€ par le central.)

Yannick Monsnereau fait remarquer que c'est un **bilan à mi-année** et qu'il faut donc l'analyser avec prudence. Les chiffres sont très contrastés d'une direction à l'autre : certaines ont déjà tout consommé, voir ont dépassé leur budget.

En nombre de stagiaires formés : on note +6,5% par rapport à l'année dernière, notamment à cause des régions (I.Media).

En coût : une légère baisse. Les formations sur les projets structurants coûtant chers, cela explique la baisse des coûts pédagogiques.

En heures stagiaires : une légère baisse également.

Les membres de la commission sont dubitatifs car les analyses des documents fournis dans leurs CE respectifs concernant le réalisé, et les remontées qu'ils ont des salarié(e)s ne corroborent pas selon eux l'optimisme de la responsable formation.

Pour Yannick Monsnereau, tous les salarié(e)s n'ont pas vocation à suivre une formation tous les ans. Mais certain(e)s peuvent suivre des formations de plus de 5 jours.

Rappel : **FTV a consacré 25 millions d'euros à la formation**, soit 4,8% de la masse salariale brute en 2014 (bien au dessus d'autres entreprises dans le secteur).

La responsable formation indique la mise en place d'un indicateur de suivi pour les **oubliés des formations** afin de pouvoir les identifier et analyser les causes qui ont mené à ce déficit de formation.

En 2013 par exemple on constate que 6.900 collaborateurs ont eu au moins 1 formation.

Yannick Monsnereau sera en mesure de nous faire un bilan lors de la prochaine commission emploi/formation.

Le **budget réalisé est en baisse** parce que le **CDE** (formations très coûteuses) et les **caméscopes** sont en retard (90.000€ provisionnés qui ne sont pas consommés).

Le hors plan et les redéploiements budgétaires (abondements) demandés ont été accordés par le service formation.

On a du **hors plan** parce qu'un plan de formation c'est quelque chose de vivant nous dit la responsable formation et parce qu'il y a un décalage (construction en septembre 2015 pour des formations qui auront lieu en décembre 2016). Surtout sur les formations individuelles.

Le **Budget prévisionnel** pour 2015 était de 6.179.496€.

Le budget projeté au 31 décembre 2015 indique que nous serions «dans les clous».

Les membres de la commission s'inquiètent du fait que, contrairement aux prévisions optimistes du service formation, les objectifs du plan pourraient ne pas être atteints en fin d'année compte tenu du retard constaté sur certains grands projets et de la période d'élections qui s'annonce et qui sera peu propice aux départs en formation. Sur quelle base sera alors calculé le budget 2016 ? FTV ne doit pas céder à la tentation, en cette période de «vaches maigres», de raboter le budget de la formation

professionnelle : élément essentiel pour permettre à l'entreprise et à ses salarié(e)s de faire face aux défis technologiques et organisationnels qui sont encore devant eux.

Répartition par domaines de formation

Sans surprise c'est le secteur des technologies et de l'innovation qui forme le plus, le plus longtemps et pour le coût le plus élevé. Du simple au double par rapport au secteur immédiatement derrière lui : Programmes et Info.

Répartition par direction

En tête, sans surprise, les actions transversales qui correspondent aux 15 projets stratégiques de l'entreprise.

Une inquiétude sur France Ô et les Outre-mer 1ères concernant le faible nombre de stagiaires. Par contre le nombre d'heures stagiaires, plus conforme, indique que si l'on a moins de stagiaires ils sont formés plus longtemps.

Dispositifs individuels

2 **CIF** depuis le début de l'année et seulement 9 l'an dernier ce qui indique qu'il y a peu de demandes ou beaucoup de refus de l'AFDAS.

C'est d'autant plus surprenant que les membres de la commission se font l'écho de demandes réitérées et non satisfaites de reconversions de la part des salarié(e)s. Il est vrai que les CIF concernent plutôt les reconversions en dehors de l'entreprise. D'où la nécessité de mettre en place un mécanisme identifié de prise en compte de ces demandes de reconversions dans l'entreprise, mécanisme qui selon les membres de la commission devrait faire lui aussi partie d'un futur accord d'entreprise.

1 **VAE** (2 en 2014). Un dispositif qui reste encore très lourd en termes de temps et d'investissement pour les salarié(e)s.

180 **alternants** : un chiffre en pleine croissance, conformément aux objectifs de l'entreprise. Mais attention ! Les membres de la commission s'inquiètent de remontées de plus en plus négatives qui ne sont pas liées au dispositif en lui-même mais aux dérives et aux effets d'aubaines constatés : obscurité dans le casting des recrutements, abus dans la mise en situation professionnelle (parfois à risque) d'apprenants pour des raisons de gestion de planning et d'économies faites sur le personnel CDD. Problèmes constatés également sur le choix des tuteurs.

Là aussi, les membres de la commission souhaitent un cadrage de ce dispositif dans un futur accord d'entreprise.

44 **Périodes de professionnalisation** : un chiffre en chute prévisible car liée aux nouvelles dispositions de la loi sur la formation professionnelle.

La responsable formation a rencontré l'AFDAS, dont FTV est un des plus gros contributeurs, pour qu'ils aident à monter des cursus professionnalisant en période de professionnalisation.

Les membres de la commission demandent si l'on a des statistiques sur les **taux de réalisation au 30 juin des entretiens annuels** ?

La responsable formation indique qu'elle ne peut pas répondre à cette question qui ne relève pas de son domaine.

Au vu des retards constatés dans le bilan du plan de formation au 30 juin 2015 et des inquiétudes concernant la possibilité de sa pleine réalisation d'ici à la fin de l'année, les membres de la commission recommandent aux élu(e)s du CCE d'émettre un avis plutôt défavorable.