Préambule comités des salaires

La Cour des Comptes vient d'épingler les gros salaires de France Télévisions. Certains salariés de l'entreprise gagnent + que n'importe quel grand professeur de médecine (qui sauve des vies), + que n'importe quel éminent scientifique (qui fait avancer l'humanité).

Mais qu'ont-ils de si extraordinaire ces salariés de France Télévisions pour gagner autant ? (alors que les audiences des nouveaux programmes de France 2, France 3 et de la chaîne info notamment sont mauvaises).

Certes, on ne peut empêcher les gens de réussir et de s'enrichir ! Mais cela est gênant s'agissant d'une entreprise financée par l'impôt, celui souvent de petits contribuables qui ont du mal à boucler les fins de mois. Ce qui est gênant aussi, c'est de savoir que parmi les plus riches de FTV, beaucoup vont encore être récompensés lors du processus de revalorisation des salaires alors que de nombreux bas salaires n'osent même pas demander pour eux-mêmes. Alors, faut-il continuer à donner plus à ceux qui ont déjà beaucoup, faut-il infléchir la politique des rémunérations pour un meilleur partage, faut-il plafonner les salaires à 10 000 € / mois (sans être idéologue pour autant) ?

La France est restée traditionnelle dans son rapport à l'argent, entretenant une notabilité qui a disparu ou qui tend à disparaître dans les grandes démocraties du Nord de l'Europe (Suède, Allemagne, Norvège...). FTV est encore dans ce schéma ... La direction mais aussi les organisations syndicales ont une responsabilité, et vos deux élus FO du Nord-Ouest la prenne. Après l'harmonisation des salaires (qui a remis un peu les pendules à l'heure), pas question de retomber dans un clientélisme source de frustration, de zizanie entre les salariés.

FO demande un partage équitable de la ressource publique, un regard attentif vers les bas salaires et un plafonnement des hauts salaires à 10 000 euros brut.

Non, la justice salariale n'est pas compliquée pour peu que l'on s'y appesantisse en utilisant les outils issus de l'accord collectif et de l'harmonisation. Pour cela, FO a demandé à la direction de la politique des rémunérations que les chefs de service et le support RH aient le temps nécessaire à l'analyse des salaires. FO a également demandé que la part variable soit conditionnée à l'équité salariale.

La justice salariale est une revendication, c'est un facteur d'équilibre et de dynamisme dans l'entreprise.

Synthèse FO du Comité d'Établissement de France 3 Nord-Ouest Octobre 2016

Élus présents : Gaïd Lemoine (Rennes), François Ormain (Caen)

Agression à Notre Dame des Landes (Pays de la Loire)

Le 8 octobre dernier, une équipe de reportage de Nantes a été agressée par un groupuscule (non contrôlé par l'organisation zadiste). Bilan : une voiture saccagée et des salariés choqués. L'encadrement n'a pas soutenu son équipe et a même imputé la responsabilité aux techniciens et journalistes sur place. Il semblerait que les mesures de précaution n'aient pas été prises en pareilles circonstances. Le CHSCT a diligenté une enquête. Affaire à suivre.

FO exprime sa solidarité aux salariés présents sur le terrain. Y a-t-il eu manquement professionnel dans le dispositif de couverture ? L'enquête devrait le déterminer.

Suite grève à Nantes > Cet incident survient juste après le mouvement de grève des salariés des Pays de la Loire. Emploi, organisation et relation de travail, l'antenne doit retrouver équilibre et sérénité. (Ici, ou en annexe page 7 et 8)

Vanves : remise en route progressive

Suite à l'incendie de l'établissement de Vanves survenu le 1er juillet, l'antenne a retrouvé un JT de 25 minutes mais dans des conditions toujours scabreuses : temps de montage raccourci, manque de véhicules de reportage, manque de caméras, régie provisoire dans un car vétuste. Pour les salariés, les conditions de travail sont extrêmement difficiles et cela devrait durer puisque les expertises diligentées par les assurances vont prendre du temps, sans doute plusieurs mois…

Les équipes techniques travaillent d'arrache-pied à l'amélioration des fonctionnalités : browsing, Mona Lisa, archives, serveurs partagés… Dans le même temps, 9 salariés sont partis à la chaîne info et ne sont toujours pas remplacés, ce qui occasionne un transfert de charge et un épuisement progressif pour le reste des effectifs.

Réorganisation du réseau France 3 : conjuguer organigramme et efficience !

La direction représentée par Yannick Letranchant, Olivier Godard et Olivier Montels a présenté le document corrigé de la réorganisation de France 3, l'organisation des nouvelles directions. Une déclinaison managériale est prévue en matière de production de programmes, d'information, de numérique et de communication. Le tout est rattaché à une direction exécutive à Paris.

Rôle, relation fonctionnelle, degré d'autonomie, relation avec la direction du réseau, mécanique budgétaire ont été abordés. Les candidatures sont actuellement à l'étude. Les désidératas de chacun sont pris en compte selon la direction qui insiste sur le fait que les choses se construisent progressivement et de façon humaine.

> **Les emplois évoqués** :

> **Le régulateur d'activité** sera désormais directeur délégué aux moyens et à la performance opérationnelle

> **Le responsable IMG** de chaque région sera rattaché à la direction de la coordination opérationnelle et chaque IMG d'antenne rattaché au chef de centre, lesquels intègre la fonction d'Animateur Prévention Sécurité

> **Les actuels contrôleurs de gestion** pourraient être appelés à la direction financière de chaque région moyennant une formation. L'actuel directeur financier du pôle devrait garder sa fonction de superviseur général et de tuteur dans l'installation des nouveaux responsables financiers. Chaque région aura une autonomie de gestion

> **Le délégué numérique** sera sous l'autorité du Directeur Régional. Selon Olivier Montels, Directeur des programmes régionaux, l'objectif est d'impulser une dynamique numérique sur le périmètre associant les salariés volontaires, avoir une vision du long terme et anticiper le changement / mieux communiquer et mieux décliner les contenus existants et ce qu'il reste à inventer, le mouvement doit aller crescendo indique-t-il ..le pur web est dans les têtes.

> **Le chef d'info numérique** : journaliste sous l'autorité du rédacteur en chef

Pour l'instant, la direction n'apporte pas de réponse sur le suivi des postes impactés, sur l'évaluation des effectifs, sur les répercussions sur les collectifs de travail en somme sur la matrice de transfert que demande également l'ICCHSCT.

Imédia : work in progress

Le déploiement d'Imédia est fait dans toutes les antennes du pôle, sauf à Caen qui le sera début 2017 et Vanves qui le sera courant 2017 en fonction de l'avancée des travaux de reconstruction. Les locales seront dotées de l'outil fin 2017 et pourrait consacrer la fin des OPS là où il en reste, c'est à dire à Brest. Quant au passage en HD, cela n'est pas prévu avant la fin 2017 si tout va bien.

Imédia doit optimiser le process de fabrication, le rendre plus efficace, plus réactif et permettre une interopérabilité entre médias. De fait, il modifie les pratiques professionnelles et la nature même de certains emplois. C'est l'objet des expérimentations menées à Grenoble et à Bordeaux (en cours de restitution) et de la négociation sur les compétences complémentaires.

Formation : des intentions (notamment sur le numérique) sans financement

La direction a présenté les « orientations générales pour une politique de formation pluriannuelle pour la période 2017 / 2019. Ces orientations réaffirment les missions essentielles de France Télévisions en matière de formation.

3 axes de développement pour les 3 ans à venir :

1 / impulser un nouvel élan créatif par l'innovation éditoriale, l'invention de nouveaux formats et le développement numérique.
2 / proposer une offre d'information et de programme partout, pour tous, tout le temps
3 / être une entreprise rassemblée et qui se fait confiance

La volonté d'adapter surtout l'entreprise aux défis du numérique est affirmée avec en corollaire « Générer des changements dans l'organisation des méthodes de travail et l'exercice des métiers ».
Les Techniciens, journalistes et administratifs feront l'objet d'un accompagnement sur l'adaptation au numérique.

Dans les moyens de formation, la direction compte poursuivre le recours aux FOR (Formateurs internes), au e-learning, aux classes virtuelles et présentielles sur sites extérieurs et même des formules mixtes comme le « droit à l'image » qui demandent un pré-requis dispensé en e-learning avant d'accéder au présentiel.

Selon les élus, l'obstacle essentiel pour un avis positif réside dans l'absence de prévisions de financement de ces plans de formations jusqu'en 2019.

Le budget formation fait l'objet d'un arbitrage annuel en fonction de la situation budgétaire de l'entreprise. Un aléa budgétaire incompatible avec un plan de formation pluriannuel. Pour mémoire, en 2015, le plan de formation FTV représentait 4,4 % de la masse salariale.

Pour + d'infos, voir le compte-rendu de la commission formation (ICI ou en annexe page 9)

Budget au fil de l'eau

Sur un plan stratégique, le critère de gestion est la masse salariale mais le critère des ETP devrait perdurer pour une meilleure lisibilité opérationnelle (regard plus concret sur les effectifs, les jours travaillés, etc...)

Le budget du pôle Nord-Ouest est actuellement de 100 M d'euros dont 70 % consacrés à la masse salariale. Selon Olivier Montels, les budgets ne peuvent être définis à l'avance. Ils seront définis sur la base des projets avec re-prévisions possibles en cours d'année et transférables d'une direction régionale à l'autre. Des budgets complémentaires pourront être alloués en fonction des projets. Une enveloppe de 700 000 euros / an est prévue pour le PNO.

Les audiences : une référence

Longtemps les audiences n'étaient pas une référence pour l'audiovisuel public. La réalité économique vient contrecarrer ce dogme d'une entreprise financée essentiellement par l'impôt. La publicité la finance pour un quart et les annonceurs vont là où se trouve le public. Le directeur des programmes annonce donc que les audiences seront regardées sur quatre écrans : le plasma, le mobile, la tablette, l'ordinateur personnel. En dessous d'un certain seuil (sans préciser), les programmes ne pourront pas être maintenus.

PDE : transport alternatif pour limiter l'empreinte écologique

Vélos, covoiturage, transport en commun, la loi incite au PDE (plan de déplacement des entreprises). Il permet aux entreprises de signer des conventions avec des organismes de transport pour aider financièrement les salariés à se déplacer dans un objectif de développement durable.

› À Nantes, on peut acheter un vélo électrique et bénéficier d'une subvention de 300 euros
› À Rouen, on peut bénéficier d'un abonnement préférentiel de -20 % pour les transports en commun

Le covoiturage est aussi encouragé et des subventions sont possibles (4 000 euros) pour fabriquer des parkings à vélos sur les sites.

PNO : moins d'emplois et des missions identiques

Le pôle Nord-Ouest a perdu 15 ETP durant l'année écoulée : 893 ETP contre 908 l'an dernier
26 postes sont aujourd'hui vacants (15 à la consultation, 11 en traitement COCA (inclus les 10 départs à la chaîne info). (ICI ou en annexe page 10).

PDE : transport alternatif pour limiter l'empreinte écologique

Vélos, covoiturage, transport en commun, la loi incite au PDE (plan de déplacement des entreprises). Il permet aux entreprises de signer des conventions avec des organismes de transport pour aider financièrement les salariés à se déplacer dans un objectif de développement durable.

> À Nantes, on peut acheter un vélo électrique et bénéficier d'une subvention de 300 euros
> À Rouen, on peut bénéficier d'un abonnement préférentiel de -20 % pour les transports en commun

Le covoiturage est aussi encouragé et des subventions sont possibles (4 000 euros) pour fabriquer des parkings à vélos sur les sites.

Prochain CE : le 16 novembre
Prochain CCE : les 14 et 15 décembre

Bonus participatif

Pour que l'entreprise ne soit pas qu'une direction d'entreprise, vous pouvez participer aux prochaines négociations du groupe en appelant Laura ou Laurence à notre bureau au 01 56 22 54 40.

- **GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)** > mise en adéquation des emplois et des besoins dans l'entreprise
- **Qualité de vie au travail** > comment améliorer les conditions de travail, le relationnel au travail, prévenir les RPS (risques psychosociaux), produire de la santé au travail...
- **IRP de France 3** > les instances représentatives du personnel de France 3 dans le cadre de la réorganisation du réseau et de la loi Rebsamen
- **Contrat de génération** > juniors et seniors, quels droits et devoirs concernant l'entrée dans l'emploi à FTV, l'arrêt d'activité
- **Commission de suivi RPS** > diagnostic social et évaluation des dispositifs de prévention des RPS
- **Espaces métiers** > photographie post accord collectif des emplois FTV et des compétences associées
- **Vie des instances** > regard sur le fonctionnement actuel des IRP du groupe
- **Compétences complémentaires Outre-Mer** > les compétences complémentaires en outre-mer dans le cadre de la réorganisation de France O et des Outre-Mer 1ere

France 3 PAYS DE LOIRE
Retrouver un équilibre

Les difficultés rencontrées par l'antenne des Pays de la Loire sont symptomatiques de nombreux établissements du réseau France 3 : manque d'emplois, absences non remplacées, transfert de charge, fermeture de la locale, démotivation générale qui crée malaise et risques psychosociaux. Un cercle vicieux insoluble entraînant un absentéisme endémique.

Sur la question de l'emploi, Force Ouvrière a interpellé en CE la direction de France 3 (Yannick Letranchant et Olivier Godard) sur la nécessité de rééquilibrer les effectifs sur l'ensemble du réseau (renforcer les antennes sous-dotées par des moyens d'antennes sur-dotées). La direction n'a pas répondu.

Sur la situation générale des Pays de la Loire incluant la problématique managériale, Force Ouvrière a été la seule organisation syndicale à interpeller en CCE la direction du groupe. Celle-ci semblait étonnée de l'état des lieux de cet établissement. Parallèlement, et pour tenter de trouver une solution à la crise, Force Ouvrière a demandé une entrevue à la DRH du réseau, sans obtenir de réponse. Force Ouvrière est remontée à la charge en envoyant pour rappel à la direction générale l'article de Ouest-France sur le mouvement de grève des salariés (voir ci-joint). Enfin, FO a sensibilisé la direction de la santé et de la qualité de vie au travail sur le contexte déliquescent de l'antenne et de l'état de souffrance de ses salariés.

La direction semble vouloir avancer à petits pas… avec des propositions encore insuffisantes.

1/ S'agissant de l'emploi, la direction de pôle s'est prononcée pour le maintien du poste de rédacteur à Nantes. Un minimum sachant notamment que le service web pourrait souffrir d'un transfert de journalistes sur la TV du matin dont le temps d'antenne doit doubler en janvier.
Concernant le poste de monteur, il y a un besoin dit-elle, le poste pourrait être affiché mais sans en indiquer le timing.

2 / Concernant les absences pour arrêts maladie, la direction se refuse à des remplacements systématiques. Elle entend que la charge est trop importante, elle entend le mal-être des salariés et admet que la planification fonctionne mal. Elle va regarder cet aspect des choses et invite à davantage d'anticipation, de

communication. À ce sujet, elle indique que le vendredi n'est pas un temps de décision éditoriale, c'est un temps administratif ! Par ailleurs, dans un souci d'anticipation, la direction propose un retour à "la note d'antenne" pour rappeler les projets éditoriaux en lien avec les prises de congés. De plus, le comité de pilotage devrait être étendu au mardi après-midi.

3/ Elle justifie la fermeture de la locale du Maine pendant les vacances de la Toussaint par la couverture du Vendée Globe, une offre globale d'information selon la direction, qui intègre les emprises de Nantes et du Mans.

4/ Sur la question managériale, la crise de confiance est profonde, les salariés posent la question du renouvellement de la direction. On continue avec les mêmes mais différemment indique la direction de pôle !! Il faut travailler sur l'organisation dit-elle, tirer le meilleur partie d'Imédia et de la nouvelle organisation du réseau qui devrait permettre d'améliorer les process de fabrication et de décision. Il faut travailler sur qui fait quoi, qui décide de quoi affirme-t-elle !

À ce sujet, FO a rappelé le périmètre d'activité de l'encadrement et notamment la définition de fonction du Rédacteur en Chef. Le Délégué Régional a autorité sur l'antenne, il doit emmener les équipes sur des projets. Chacun doit être à sa place, dans son rôle, assumer ses responsabilités tout en faisant vivre le collectif. Cela passe par la discussion, le débat, la reconnaissance du travail de l'autre dans le respect mutuel ; des notions oubliées que la direction de la santé et de la qualité de vie au travail veulent remettre au goût du jour par un accord d'entreprise ou plutôt une charte des bonnes pratiques. C'est triste, mais on en est arrivé là !

L'homme étant un animal social, il ne peut vivre sans le collectif et sans sa reconnaissance. L'enjeu est donc de mettre en adéquation l'individu et le collectif, cela est vrai quelque soient les catégories socio-professionnelles, le niveau hiérarchique. Tout un programme dont l'antenne de Pays de la Loire pourrait s'inspirer pour retrouver un équilibre.

Paris, le 10 octobre 2016

Bureau syndical central Force Ouvrière – Pièce D220 - ☎ 01.56.22.43.76
7 Esplanade Henri de France – 75907 Paris Cedex 15

CE PNO du 14/10/2016

Point 3 orientations formation pluriannuelle jusqu'en 2019

Le document intitulé « orientations générales pour une politique de formation pluriannuelle » (2017-2019) réaffirme les missions essentielles de FTV en matière de formation.

On y trouve la volonté d'adapter l'entreprise aux défis du numérique avec en corollaire « générer des changements dans l'organisation de ses méthodes de travail et l'exercice de ses métiers ».

Techniciens, journalistes et administratifs feront l'objet d'un accompagnement sur l'adaptation au numérique.

Dans les moyens de formations la direction compte poursuivre le recours au FOR, au e-learning, aux classes virtuelles et présentielle sur site extérieur et même des formules mixtes comme « droit à l'image » qui demandent un prérequis dispensé en e-learning avant d'accéder au présentiel.

On y retrouve aussi la mobilité professionnelle et pour la première fois la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Un document extrêmement généraliste pour tout FTV qui laisse une très grande marge de manœuvre à la négociation GPEC/Formation.

Cependant 3 axes de développement sont retenus pour la formation dans les 3 ans à venir.

1) impulser un nouvel élan créatif par l'innovation éditoriale, l'invention de nouveaux formats et le développement numérique.

2) proposer une offre d'information et de programme partout, pour tous, tout le temps

3) Être une entreprise rassemblée et qui se fait confiance

Vous noterez (p7) que « des cursus 2.0 sont à l'étude à destination des assistantes mais aussi des documentalistes dont l'activité a été fortement impactée par le numérique » en lien aussi avec l'arrivée de nouveaux logiciels type « mon kiosque ».

Si les intentions concernant la formation sont louables et pleine de bon sens, la commission tient à souligner que ce document laisse une très grande marge de manœuvre aux négociateurs en restant sur des principes généraux.

Enfin, à notre avis, l'obstacle essentiel pour un avis positif du CE PNO réside dans l'absence de prévision de financement de ces plans de formations jusqu'en 2019.

On voit bien que le budget formation fait l'objet d'un arbitrage annuel en fonction de la situation budgétaire de l'entreprise. Un aléa budgétaire incompatible avec un plan de formation pluriannuel. Pour mémoire, en 2015, le plan de formation FTV représentait 4,4 % de la masse salariale.

Rapport de la commission emploi formation sur le point 5 du CE PNO du 14/10/2016

Dans le cadre du bilan de l'emploi à mi-année (30 juin 2016) on comptabilise dans le PNO pour les personnels permanents présents un solde négatif sur 12 mois de -18.

La chaîne *Franceinfo:* totalise 10 départs dont un détachement pour le PNO et ces 9 postes vacants sont affichés pour appel à candidature.

Sur l'ensemble des postes vacants, au 30 septembre 2016, 15 sont en cours de consultation et 11 en cours de contractualisation ou en cours de validation suite au dernier COCA.

En ETP moyen annuel, l'effectif global est passé de 908,1 au 30/06/2015 à 892,9 un an après soit une diminution de -15,2. ETP, dont une diminution de 4 pour la Haute-Normandie.

C'est du côté de la filière de production que la diminution des effectifs est la plus élevée avec -6,4 et ensuite le pôle de gouvernance avec -3,8 ETP.

L'effectif permanent diminue de 11,1 ETP dans le Pôle Nord-Ouest, dont une baisse de 5.4 ETP pour la seule Haute-Normandie.

L'effectif non-permanent diminue de 4,1 ETP. Les baisses d'effectifs concernent essentiellement la filière (-5,4) et la Bretagne -2,2. Par contre Pays de Loire, Paris île de France et Haute Normandie voient leurs-effectifs non-permanent augmenter.

CE FRANCE 3
NORD OUEST

Motion

Les élus s'étonnent du silence du président en CE du pôle Nord-Ouest, lors du point sur la marche générale de l'établissement.

Manifestement, si les représentants du personnel ne l'avaient pas interrogé sur la situation à Vanves et dans les Pays de la Loire, il n'aurait pas jugé utile d'évoquer ces sujets pourtant préoccupants.

Faut-il comprendre que la direction ne juge pas sérieuses ces situations de crise ?

Pourtant à Vanves, des salariés et leur encadrement se démènent depuis deux mois pour assurer l'antenne dans des conditions difficiles, sans les moyens adéquats et sans savoir quand et comment la situation pourra revenir à la normale. Le président ne semble pas pleinement au courant des différents développements du dossier et minimise l'impact sur les salariés. Pour lui, on n'est « quand même pas dans une situation de danger ».

A Nantes, face à l'inertie du Pôle devant leurs difficultés permanentes, l'ensemble des salariés de la station a été contraint de déposer un préavis de grève et d'alerter le plus haut niveau de l'entreprise pour que la direction commence à s'intéresser à leurs difficultés. Mais là non plus, le président ne juge pas nécessaire de l'évoquer devant le comité d'établissement.

Le week-end dernier, un véhicule de reportage a été saccagé lors de la manifestation de défense de la ZAD de Notre-Dame-des-Landes. L'équipe a été choquée, la logique voudrait que la direction lui apporte son soutien, qu'elle porte plainte ; là encore silence radio lors du CE et réponses évasives.

Pire, sur ces sujets le président met en cause l'expression syndicale.

A l'heure où France Télévisions organise des grands raouts sur la prévention des risques psychosociaux, ce décalage flagrant est inquiétant.

Adopté à l'unanimité
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.

Rennes, le 14 octobre 2016