MAGAZINE MENSUEL
DE FORCE OUVRIÈRE
FRANCE TÉLÉVISIONS

l'inFO france•tv

N° 13 mars 2020



© FO france•tv

GPEPP qu'est-ce que c'est ?

La **Gestion Prévisionnelle** des **Emplois** et des **Parcours Professionnels** *(GPEPP)* est une méthode pour adapter – à court et moyen terme – les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leur environnement économique, technologique, social et juridique.

La GPEPP est une démarche de gestion prospective des ressources humaines qui permet d'accompagner le changement.

Elle doit permettre d'appréhender, collectivement, les questions d'emploi et de compétences et de construire des solutions transversales répondant simultanément aux enjeux de tous les acteurs concernés : les entreprises, les territoires et les actifs. Ainsi, **Force Ouvrière** a toujours revendiqué l'ouverture d'une vraie négociation en vue d'un accord GPEPP, sur la base des textes de loi.

31 janvier 2020 : début des négociations à **france•tv**.

Force Ouvrière a demandé que cette négociation GPEPP se négocie avec comme préalable *"l'Humain au cœur de nos préoccupations"*, c'est-à-dire les femmes et les hommes qui chaque jour donnent le meilleur d'eux-mêmes pour faire de l'entreprise **france•tv** un vrai Service Public, au service de ses publics, les téléspectateurs de métropole et d'Outre-mer.

Les évolutions technologiques doivent être une chance pour chacune et chacun des salariés de s'inscrire dans une trajectoire de vie professionnelle choisie et non contrainte.

La GPEPP doit être une opportunité pour l'entreprise **france•tv** de permettre une évolution des métiers, des pratiques et des organisations respectueuses des salariés et de leurs aspirations. Que cette GPEPP représente la possibilité, tant pour les salariés que pour **france•tv,** de se retrouver autour d'un projet commun de développement dans le respect mutuel.

Force Ouvrière veillera à ce que personne ne soit laissé au bord de la route. Nous sommes persuadés que, toutes et tous ensemble, nous savons construire une culture d'entreprise rénovée et ainsi pouvoir affronter les défis de demain : technologiques, économiques, organisationnels et éditoriaux.

Le syndicat FO veillera à une juste rétribution des salariés autant dans les efforts d'adaptation et/ou de reconversion afin que tout un chacun soient récompensés.

Dans ce cadre, **Force Ouvrière** revendique l'ouverture au plus vite d'une négociation sur la prime d'intéressement. Pour autant, il ne s'agit pas d'oublier ceux qui ne seront pas directement concernés par la transformation. Notre organisation syndicale sera attentive au respect de leur situation dans le collectif.

Force Ouvrière a demandé de commencer ces négociations par ces trois points :

- Le volet formation, reconversion
- Le CPF *(Compte Personnel de Formation)*,
- Les modalités qui permettront aux salariés de **france•tv** d'évoluer dans l'entreprise, tout en maintenant leur salaire sans débourser des frais pédagogiques supplémentaires.

FO sera le relais, efficace, utile, pragmatique de tous les salariés pour défendre leurs intérêts dans ce grand projet de transformation que la GPEPP doit faciliter.



François ORMAIN
Délégué Syndical Central

1er Round de négociations de la GPEPP : la Formation

La nouvelle législation permet l'abondement en droits complémentaires pour assurer le financement d'une formation, notamment par l'employeur.

Il n'y a aucune obligation légale pour les entreprises de participer au financement d'une formation. Pourtant cette négociation a permis la prise en charge d'une partie de celui-ci sous certaines conditions incitatives *(détaillées dans l'accord GPEPP)*, car *"L'Entreprise considère que les formations mises en œuvre, dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF) dans les conditions du présent accord, sont susceptibles de répondre à ses besoins en compétences à court et moyen terme"*.

L'abondement financier par France Télévisions prend les formes suivantes :

- Maintien de la rémunération dans les mêmes conditions que celles du départ du salarié en formation dans le cadre du plan de développement des compétences,
- Autorisation du suivi de la formation sur le temps de travail effectif,
- Financement de tout ou partie des coûts pédagogiques résiduels *(à hauteur de 500€)*,
- Participation aux frais de transport pour les salariés relevant des départements et collectivités d'Outremer *(revendication de **FO** à laquelle la direction a répondu favorablement)* à hauteur de 500€ *(billet A/R)* si la formation n'est pas proposée localement et dans la limite d'une seule prise en charge sur la durée de l'accord,

FO rappelle à tous les salariés qu'il est très important de se créer un compte CPF *(application pour smartphone)* et de créditer celui-ci avant le 31/12/2020 avec les heures de DIF cumulées avant 2015 *(attestation transmise avec les bulletins de salaire de février 2015, une copie peut encore être demandée à votre service RH)*.

FO souligne également le fait que le CPF n'a pas vocation à financer des reconversions professionnelles. Un budget supplémentaire de 12 millions d'euros a été alloué à cet effet dans l'accord d'entreprise du 7 mai 2019 *(RCC)*.



Régis ENGRAND

Représentant Proximité
***FO france•tv** Reims*

RETOUR À LA CASE DÉPART
FRANCE3 ... *SANS LES MOYENS*

La direction de **france•tv** vient d'annoncer aux salariés de **france•3** une nouvelle réforme de régionalisation dont, pour le moment, ni le phasage, ni la phase d'atterrissage ne sont connus.

Retour sur toutes ces *"réformes"* qui n'ont rien donné sauf à supprimer 45% des emplois à l'horizon 2022.

Il aura fallu 11 ans pour que l'ancienne chaîne préférée des Français fasse un tour sur elle-même : quelle perte de temps ! 11 ans pour qu'enfin l'actionnaire et nos dirigeants qui ont conduit et accompagné, dans une centralisation jacobine à outrance, la casse de nos antennes régionales, la casse des métiers, la casse de la culture d'entreprise de notre marque **FRANCE 3**, reviennent à la raison et fassent le constat que *"**france•3** est une chaîne à vocation régionale"*. Ce sera donc la 5ème réforme systémique en 11 ans pour **france•3**, avec, comme à chaque fois, son lot de désillusions et de difficulté dans le travail.

Dans une déclaration au Journal du Dimanche *(JDD)*, la directrice du réseau Laurence MAYERFELD affirme qu' *"il s'agit à présent d'adopter un nouveau modèle dans lequel la part des programmes régionaux dépassera la part des programmes nationaux"* .

Mais après-tout, comment ne pas être d'accord avec cette volonté de notre direction de vouloir *"régionaliser **france•3**"*, de faire le constat avec nous, parce qu'à chaque fois que le service public de proximité recule, c'est l'obscurantisme qui avance.

Ce n'est pas faute, pour les organisations syndicales et les représentants du personnel, d'avoir alerté, informé, prévenu. Toutes les analyses de **FO** se sont d'ailleurs révélées exactes. Dès 2009, que n'a-t-on pas entendu à l'époque sur notre radicalisation ou notre girondisme que certains directeurs apparentaient même à du *"nationalisme régional"*.

SOUVENEZ-VOUS !

5 mars 2009, France 3 réorganise son réseau régional. Les 13 directions de l'époque sont remplacées par 4 pôles de gouvernance : Nord-Est à Strasbourg, Nord-Ouest à Rennes, Sud-Ouest à Bordeaux et Sud-Est à Marseille ; à l'exception de la Corse qui conserve une direction territoriale. Les 24 rédactions régionales deviennent 24 antennes de proximité. La mission allouée à France 3 dans le Contrat d'Objectifs et de Moyens signé avec l'État est d'être *"une chaîne nationale à vocation régionale"*.

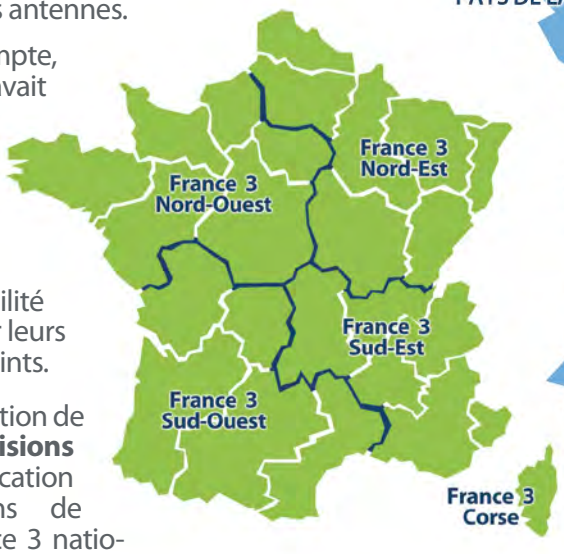
C'est aussi l'occasion d'un premier plan social. Un plan de départ volontaire à la retraite qui va concerner 350

personnes. France 3 sera la plus affectée par ces suppressions de postes.

Les organisations de travail sont alors bouleversées. L'objectif est de faire produire par les rédactions locales, en plus de l'information régionale, des magazines, des contenus, du divertissement. Finies les émissions régionales, place aux PAE : les prises d'antennes exceptionnelles qui vont au fil du temps devenir de plus en plus exceptionnelles tant leur nombre sera réduit. Le but est également de créer 24 web TV régionales - elles ne verront jamais le jour. Les fonctions supports, la RH, l'encadrement, les métiers administratifs sont mutualisés.

Cette profonde restructuration provoque de fortes tensions dans le travail : des conditions de travail qui se dégradent, la prévalence de burn-out ou de bore-out, une ambiance dégradée et mortifère dans de nombreuses antennes.

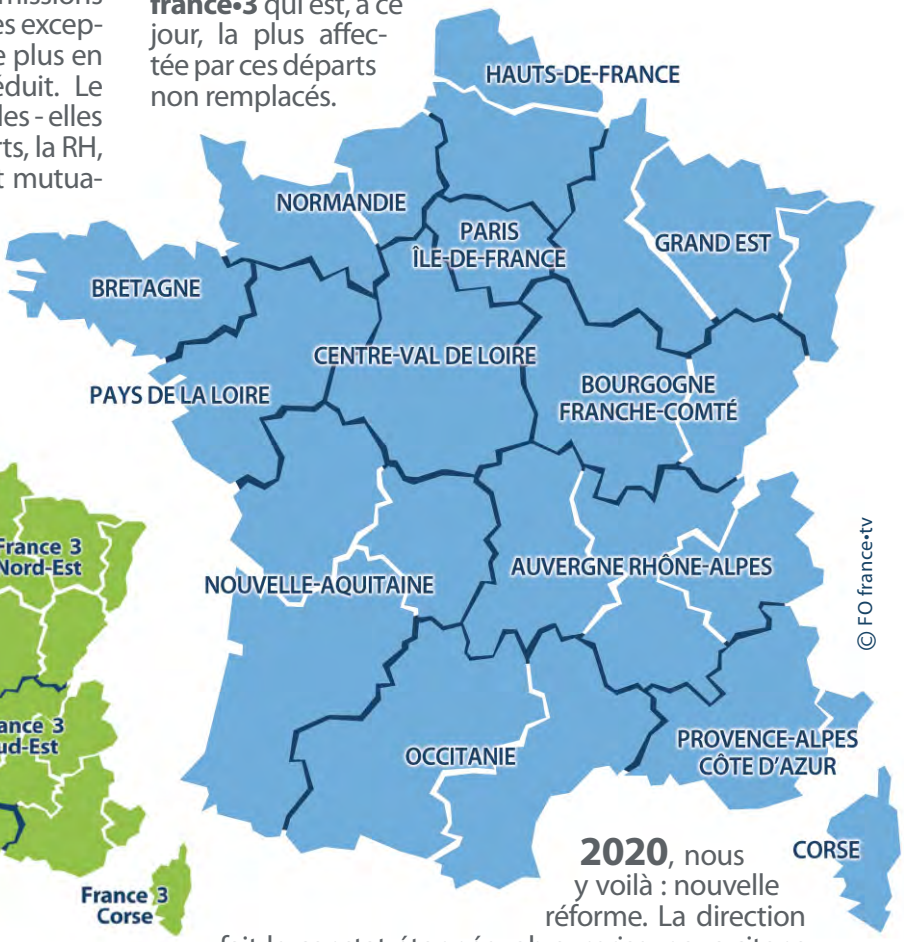
Au bout du compte, la réforme qui avait vocation à faire des économies est un échec. Les 4 régions étant dans l'impossibilité notoire de tenir leurs budgets contraints.



2012, la direction de **France Télévisions** annonce l'unification des rédactions de France 2, France 3 national et Francetvinfo afin de *"s'adapter à la nouvelle concurrence d'internet, des chaînes info, de la télé connectée, des smartphones…"*. C'est le début de la suppression des éditions locales de France 3. C'est aussi l'occasion d'un deuxième plan social avec un Plan de Départ Volontaire *(PDV)* qui va concerner 361 personnes au niveau de l'entreprise. France 3 sera la plus affectée.

2016, pour se conformer au nouveau découpage administratif, issu de la réforme territoriale et à sa volonté affichée dans la presse et dans nos instances de *"doubler le temps d'antenne des programmes régionaux"*, la direction de **France Télévisions** annonce une nouvelle réorganisation de son réseau régional. Les 4 pôles de gouvernance sont supprimés. Désormais la direction de France 3 est unique, elle se trouve à Paris. Son comité social et économique devient national. Elle conserve 24 antennes de proximité qui sont dirigées et organisées dans un grand flou. Les salariés se plaignent du manque de cohérence, ne savent plus qui est leur chef. Des banques de programmes sont mises en place pour combler le manque de production. L'entreprise a de plus en plus recours aux auto-entrepreneurs ou aux prestations extérieures. Résultat : le doublement des programmes régionaux n'aura jamais lieu.

2018, la direction annonce un vaste plan de restructuration dans le cadre d'une Rupture Conventionnelle Collective *(RCC)*. 900 postes sont supprimés. C'est **france•3** qui est, à ce jour, la plus affectée par ces départs non remplacés.



2020, nous y voilà : nouvelle réforme. La direction fait le constat étonnée, oh surprise, nous citons ici les propos de la PDG dans le JDD que *"les antennes régionales de **france•3** ne diffusent que quelques heures par jour de programmes spécifiques (surtout d'info), via des décrochages locaux"*. Elle annonce sa volonté de vouloir *"tripler l'offre régionale"* - carrément. Pour y arriver, elle compte mettre en place jusqu'à 13 antennes régionales calquées sur les nouvelles régions administratives qui reprennent peu ou prou les anciennes régions de France 3.

En 11 ans, nous avons fait un tour sur nous-mêmes. **Nous revoilà au point de départ.** Mais dans quelle condition, car que reste-t-il des 4700 salariés qui travaillaient à France 3 en 2009 ? Nous sommes selon le bilan social 2018 à 3040 salariés permanents et ce chiffre va encore baisser l'année prochaine. Soit 36 % de salariés en moins : une hécatombe sociale.

Et que reste-t-il de notre production régionale évaluée à 12 % en 2012 et qui aujourd'hui représente moins de 6 % de notre activité ? Mais surtout la contribution de nos programmes régionaux ne représente que 1,6 % de l'audience nationale, *"peanuts"* !

Que reste-t-il de notre potentiel créatif ? Des studios vides qui sont fermés et ne fonctionnent plus.

Que reste-t-il de nos éditions locales ? Des territoires que nous avons désertés manquant à nos obligations de service public.

Pour accompagner cette nouvelle réforme avec des moyens financiers et humains en moins, la direction de **france•3** compte s'appuyer sur les compétences et le réseau de **France Bleu**, quitte à pratiquer la télévision en mode dégradé. Elle compte aussi faire appel à la production audiovisuelle privée pour compenser nos manques de ressources en terme de production interne. Enfin, elle veut accélérer l'automatisation des régies, transformer nos métiers, nous former, pour que nous puissions davantage toucher aux contenus.

Alors bien sûr, **FO** accompagnera ce désir d'avenir pour les régions et pour la défense de nos territoires. Si la direction de **france•3** veut vraiment défendre l'entreprise, elle doit investir en interne sur ses moyens de productions et ses moyens d'information. Il n'est pas question pour nous d'envisager une hausse de la productivité sans compensation en termes de conditions de travail, d'activité pour l'entreprise, ou de salaires.

Votre boulot à vous, patrons, c'est de remplir le carnet de commandes. Notre boulot à nous, c'est de vérifier qu'il soit bien rempli. Pour l'instant, vous nous parlez de régionalisation, mais absolument pas d'activité. Pour nous travailleurs, c'est une histoire sans fin.

Décidément, on n'arrête pas de tourner en rond à **france•3** ; à nous en donner le tournis ou la nausée.

Eric VIAL
Délégué Syndical Central

RC La valse, à 3 temps

L'AVENANT N°5 À L'ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE DU 28 MAI 2013* définit, dans son premier article, les modalités d'utilisation des Repos Compensateurs *(RC)* acquis. Il prévoit 2 seuils :

- Le premier seuil est fixé à 40 heures.
- Le second seuil est fixé à 80 heures.

1er temps : 40 heures

Les **RC-C** inférieurs ou égaux au seuil de 40H sont pris **exclusivement à l'initiative du collaborateur**.

2ème temps : 80 heures

Les RC à partir de la 41eH *(jusqu'à la 80ème)* peuvent être déposés indifféremment à l'initiative du collaborateur ***(RC-C)*** ou de l'employeur ***(RC-E)***.

3ème temps : Au-delà

Les RC non pris au-delà de 80H *(hors RC non indemnisables)* font systématiquement l'objet d'une indemnisation mensuelle.

Un planificateur *(ou un n+1)* **ne peut pas demander** *(ni imposer)* **à un collaborateur de poser ses RC-C.**

(Disponible sur le site de fofrancetv / accords france télévisions / accord collectif)*

Portrait de militante
Catherine REGGIANINI

Journaliste et Représentante de Proximité •3 Lorraine



J'ai un parcours plutôt atypique au sein de **france•tv** où j'ai commencé à travailler en 1993 en Franche Comté comme technicienne de gestion en CDD, puis assistante de production dans le Grand Est, avant de devenir assistante de direction en 2000 à Nancy. J'ai ensuite rejoint la locale de Metz toujours comme assistante. Et en février 2017, j'ai amorcé une reconversion au CELSA pour devenir journaliste. Je suis désormais rédactrice à Metz.

J'ai créé la section **Force Ouvrière** de Lorraine il y a plus de cinq ans. Pourquoi **FO** ?

En raison de sa liberté de ton, et son indépendance. Un syndicat qui n'est pas soumis à un quelconque dogme. Et j'ai trouvé une équipe solide, conviviale, avec toujours quelqu'un présent pour m'aider en cas de doute sur un problème syndical.

Ce journal a l'agrément de **titre de presse** du Ministère de la culture et de la communication

Éditeur : **FO france•tv** 7 Espl. Henri de France 75015 Paris – *Directeur de la publication :* **Océan GRENIER**, *Rédactrice en chef :* **Marie-Pierre COURTELLEMONT**, *Directeur artistique :* **Olivier LE CLANCHE**, FTV, 7 Espl. Henri de France 75015 Paris – *Imprimeur :* **Créa 3 Com** 23 rue de Condé 77165 – *CPPAP :* **0424 S 08497**

E-mail : syndicatfo.groupe@francetv.fr