FO CE L'FAIRE

Le compte-rendu du Comité d'Etablissement du Pôle Nord-Est
du 18 septembre 2015

Vendredi 18 septembre a eu lieu le comité d'établissement France 3 Nord-Est, à Strasbourg.
Avant d'aborder les points abordés lors de ce CE, voici tout d'abord l'édito de notre syndicat, par Catherine Reggianini, élue de Metz, élue aux DP de Lorraine, et représentante FO au CCE :

LE COMPTE N'Y EST PAS !
« Le message est sans ambiguïté : dans le Journal du Dimanche du 13 septembre, la Ministre de la Culture a clairement annoncé les arbitrages du gouvernement, concernant le financement de l'audiovisuel public.

D'une part, la progression de la redevance sera limitée à la valeur de l'inflation, passera de 136 à 137 euros par foyer, et restera l'une des plus faibles d'Europe.
Conséquence : 27 millions d'euros supplémentaires viendront s'ajouter aux budgets des différentes entreprises de l'audiovisuel public.
Le gouvernement manque de courage pour augmenter substantiellement et légitimement la redevance, surtout que la France n'est qu'en 8ème position, derrière la Croatie.

27 millions seulement pour l'audiovisuel public... alors que dans le même temps, il faudra continuer à subir la suppression progressive de la dotation budgétaire (mise en place en 2009 par Nicolas Sarkozy pour compenser l'abandon de la pub après 20 heures sur France Télévisions).

Il devrait donc manquer entre 50 et 60 millions d'euros pour l'entreprise... sauf si, dans le même temps, le gouvernement décidait d'autoriser à nouveau la publicité après 20h sur les antennes du service public !
Or, ce retour n'aura pas lieu, nous dit Fleur Pellerin dans le JDD : elle nous explique qu'elle a "à cœur de ne pas déstabiliser les autres médias, en télévision, radio, ou presse écrite, qui auraient été touchés par ce rétablissement de la publicité en soirée".

- *La Ministre oublie-t-elle qu'une quantité non négligeable d'annonceurs ne se reportent pas sur les chaînes privées ?*

Nous interdire de proposer de la pub en soirée n'est donc pas forcément bénéfique pour les autres chaines, et pénalise même la reprise de la croissance. C'est le sentiment de responsables de notre régie publicitaire, mais aussi de l'Union des Annonceurs.

Des professionnels se plaignent en effet de ne plus pouvoir toucher les téléspectateurs qui regardent les chaînes du service public le soir… Un public qui n'est pas celui de TF1 ou de M6 !

- *La Ministre oublie-t-elle que de nombreux annonceurs (et notamment les plus importants) sont en recherche d'offres globales, incluant des créneaux en journée et en soirée ?*

Nous interdire de proposer des offres en soirée nous empêche, de fait, de pouvoir offrir les services de France Télévisions à ces annonceurs.

- *La Ministre oublie-t-elle que les régies publicitaires des chaînes privées "cassent" les prix des écrans en journée, obligeant France TV à faire de même ?*

Vouloir préserver l'équilibre global signifie en fait que l'État actionnaire a fait son choix : Déséquilibrer le budget de France Télévisions.

A quel niveau l'arbitrage a-t-il été rendu ? A quels lobbies le gouvernement a-t-il cédé pour lâcher aussi précipitamment le service public de la télévision ?

Toujours dans le JDD, Fleur Pellerin n'annonce, finalement, qu'une seule ressource supplémentaire : l'augmentation de la taxe sur les fournisseurs d'accès à Internet (qui passera de 0,9 à 1,2%).
Les opérateurs ont aussitôt rétorqué que cette augmentation serait reportée sur les consommateurs et qu'il y aurait des conséquences sur le développement des zones blanches et du très haut débit.
En plus, la dizaine de millions d'euros générés par cette disposition sera malheureusement très insuffisante pour compenser la perte de budget qui s'annonce.

Comment celui-ci sera-t-il bouclé dans de telles conditions sans casse sociale ?
Comment envisager un projet aussi ambitieux que celui de la nouvelle Présidente avec une réduction de budget ?
Comment cette dernière pourra-t-elle mettre en œuvre le programme pour lequel elle a été élue ?

Le 1er élément de réponse n'a pas tardé : dès ce lundi 14 septembre, notre présidente nous a dit « regretter cette situation », et annoncer un nouveau « plan d'économies, à l'exclusion de tout plan de départ ».

De plus, alors que vont s'engager avec l'Etat les négociations du nouveau Contrat d'Objectifs et de Moyens, le moins que l'on puisse dire est que ces annonces sont un très mauvais présage.
Doit-on déjà prévoir un duel entre Bercy et France Télévisions sur le Contrat d'Objectifs et de Moyens ? Pourquoi briser les projets de la nouvelle présidence sur la chaîne d'info en continu alors que le service public doit plus que jamais se développer et s'affirmer dans un univers de plus en plus concurrentiel ?

Force Ouvrière ne restera pas sans résister et défendra la survie de notre entreprise.
Force Ouvrière dénonce l'attitude hypocrite du gouvernement envers France Télévisions qui consiste à louer son rôle et ses missions dans la presse, tout en l'asphyxiant budgétairement. »

Le CE a débuté par une motion au sujet de la gestion du CI ORTF, concernant les colonies de ski pour les prochaines vacances de février.
Les élus du Pôle Nord-Est ont demandé que la zone B puisse bénéficier des mêmes offres que les autres zones. Ils demandent donc des propositions complémentaires au plus vite.

I / POINT « EMPLOI » ET PLAN DE DEPART VOLONTAIRE

Une commission "emploi formation" s'est réunie à ce sujet le 9 septembre.
VOYEZ SON COMPTE RENDU "ICI" (ou en fin du document).

Pour l'essentiel, nous retenons que, hors filière et fonctions support, le Pôle compte :
- 929 postes permanents au 1/01/14
- 905 postes au 1/01/15
- 901 postes au 1/09/15
- et 893 postes pour le 31/12/2015.

Pour les fonctions support, au 1/09/15, on compte 16 postes au service financier, et 32 aux RH.
Dans la Filière, au 1/09/15, on compte 67 postes à Lambersart, 17 à Nancy, et 30 à Strasbourg.

Dans son compte rendu, la commission a examiné le mécanisme des "postes vacants" : ceux ci restent bien vacants tant que du remplacement est pratiqué. Dans ce cas, ils ne seront jamais supprimés.

Dans le bilan de l'emploi, un certain étonnement porte sur la progression des heures supplémentaires (qui s'est poursuivie, alors que l'effet lié à la mise en place des forfaits jour est passée). La direction nous précise que cette progression est toujours liée à la mise en place de l'accord de 2013.

Concernant le PDV, les élus retiennent que, sur les 21 suppressions, 3 départs ont lieu dans d'autres antennes que celles prévues. Et 5 autres ont lieu dans l'antenne prévue, mais pas dans le métier initialement prévu.

III / POINT SUR LES CONGES

Même si la situation est meilleure que celle de l'an dernier à pareille époque, les soldes de congés de salariés sont, en moyenne, supérieurs de 5 jours à ce qu'ils devraient être.
L'une des raisons est le manque de lisibilité sur Mon Kiosque (notamment pour les RTT).
La direction répond à cela que les RTT ne peuvent être visibles que lorsqu'elles ont été générées (car elles sont liées à l'activité qui précède). Seules celles des "forfaits jour" sont en fait des "journées non travaillées" et pourraient apparaître en totalité dès le 1er janvier. Le serveur Mon Kiosque ne le permet pas.
Toutefois, celui ci a évolué cet été, pour permettre aux forfaits jour de les poser, même si elles n'apparaissent pas encore.

III/ LA SITUATION BUDGÉTAIRE ET L'ANALYSE DES POTENTIELS DANS CHAQUE ANTENNE

Une commission "économie et structure" s'est réunie à ce sujet le 4 septembre.
VOYEZ SON COMPTE RENDU "ICI" (ou en fin de document).

1) Pour l'essentiel, la commission constate une situation budgétaire avec des recettes supérieures à celles d'il y a 1 an...même si elles se trouvent être inférieures aux prévisions.
Les dépenses, elles, sont inférieures à la moitié du budget prévisionnel 2015 (pour des raisons multiples, que la commission explique dans son analyse).

2) Concernant l'analyse des potentiels, il a été expliqué que l'objectif est d'identifier, par activité, les moyens prévisionnels annuels, en nombre de jours, nécessaires et programmés pour assurer ses activités.
Ce travail permet, entre autres, de voir si le besoin identifié dépasse les capacités, ou au contraire si l'activité se révèle insuffisante par rapport aux effectifs présents. Dans ce second cas, cela peut donner lieu à moins de remplacement en cas d'absence, ou bien à de la mutualisation.

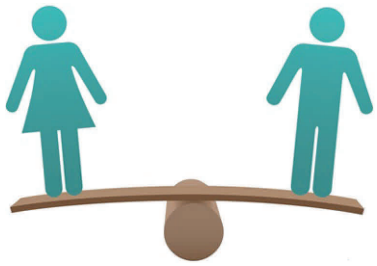
Le sujet est élargi en séance :

Des questions sont posées sur la façon dont se décide le fait de remplacer (ou pas) les absences.
Les décisions sont t-elles prises par le Pôle, ou dépendent t-elles des antennes locales ?

La direction revient donc sur la logique du système. Des potentiels sont donc établis à partir des propositions faites par les antennes, et c'est ensuite aux antennes de s'adapter.
C'est donc en local qu'il y a le choix de pouvoir renforcer à tel moment et d'alléger à tel autre, dès l'instant que les antennes restent dans les potentiels qu'elles ont proposés. Les remplacements ne sont donc plus systématiques, et dépendent du besoin. 3000 jours de maladie font ainsi l'objet de remplacements (sachant que, en moyenne, 1 jour sur 3 est remplacé).

Les élus soulignent par ailleurs le sentiment de déresponsabilisation que ressentent certains encadrants locaux, qui estiment qu'ils n'ont plus de budget, plus de "grain à moudre" (pour reprendre une expression célèbre d'un ancien secrétaire général de FO, André Bergeron).
La direction répond à cela que le retour à un système fragmenté serait un retour aux ressources limitées, alors que les heures sont difficiles. Là, le système actuel garantit le développement et le plein emploi : il permet les projets supplémentaires tels que la collection des PCPL. L'objectif de l'outil est bien de faire de la mutualisation, et non des économies en tant que tel.
Il permet de veiller à adapter l'offre à la demande, pour ne pas se retrouver avec trop de monde pour pas assez d'activité (ou trop d'activité pour pas assez de monde).
Il est ajouté que certains métiers sont tendus (comme celui de scripte) et qu'il y a besoin d'intégrer dans le vivier de nouveaux intermittents ou CDD.

IV/ LE RAPPORT SUR LA SITUATION COMPARÉE HOMMES / FEMMES



Une commission "égalité hommes / femmes" s'est réunie pour examiner ce document le 10 septembre.

VOYEZ SON COMPTE RENDU "ICI" (ou en fin de document).

Pour l'essentiel, la commission a dénoncé tout d'abord les effets de la loi Rebsamen sur le devenir du suivi de ce sujet.
La commission a dénoncé aussi la nouvelle typologie du document, dans lequel les données deviennent illisibles. Les informations sont noyées par CSP, "à 1000 lieues de notre réalité de travail".
On retient notamment la proportion 40% de femmes pour 60% d'hommes, même si des efforts ont été faits au niveau du recrutement : le rééquilibrage est en cours chez les moins de 35 ans.
Les élus s'interrogent aussi à propos de l'application de l'accord "égalité", notamment suite à une expérimentation de télétravail avec une salariée de Strasbourg, sans que le CE n'ait été consulté. La direction a précisé à ce sujet qu'il s'agissait de quelque chose de temporaire, avec une salariée volontaire, et que le CHSCT alsacien a été consulté.
À l'issue des débats, les élus ont rendu un avis négatif sur ce rapport de situation comparée.

Prochain CE le 16 octobre à Strasbourg

Il sera question de l'examen du Plan de Formation. À ce sujet, n'oubliez pas que votre entretien de carrière doit avoir lieu avant le 30 septembre pour que vos souhaits en matière de formation puissent être pris en compte.

Bien évidemment, vos représentants FO au Comité d'Etablissement sont à votre écoute :
Muriel Besssard (Dijon), P. Campagne (Lille), Catherine Reggianini (Metz et Nancy), Bruno Demange (Metz et Nancy), Eric Vial, Jean-Paul Furno, Henri Weiken, Roya Moradpour (Strasbourg)

Compte-rendu de la commission emploi/formation du 9 septembre 2015

Présents : Bessard Muriel, Walter Didier, Poure Cécile, Schulbaum Catherine, Maunier William, Bouillon Olivier, Wust Arnaud, Laurence Carpentier.

Avec la participation pour la direction, de Madame Nadine Mougel, Directrice financière et Monsieur Eric Guillouard, responsable des études et du pilotage social.

Bilan de l'emploi au 30/06/2015 pôle Nord-est :

Entre 2013 et 2015

Après une augmentation globale des ETP (y compris filière et fonctions supports) entre 2013 et 2014 de 30 ETP, entre 2014 et 2015 on revient au niveau initial de 2013 avec – 30 ETP.

Se décomposant comme suit :

Direction pôle NE 2015 : - 13.2 ETP
Permanent : - 10.4 ETP
Non permanent : - 2.8 ETP

Filière production 2015 : - 17 ETP
Permanent : + 0.8 ETP
Non permanent : - 16.2 ETP

Fonctions supports : 0.1 ETP
Permanent : + 0.6 ETP
Non permanent : - 0.5 ETP

Baisse des ETP par antenne entre 2014 et 2015 :

Picardie : + 1 ETP (-0.6 permanent ; 1.6 non permanent)
Franche-Comté : - 1 ETP (0.4 permanent ; -1.4 non permanent)
Bourgogne : + 2.8 ETP (0.7 permanent ; 2.1 non permanents)
Nord-Pas de Calais : - 1.8 ETP (-4 permanents ; 2.2 non permanents)
Lorraine : - 4.9 ETP (-6 permanents ; 1.1 non permanent)
Champagne-Ardenne -1.5 ETP (1.9 permanent ; -3.4 non permanents)
Alsace : -7.4 ETP (-0.7 permanent ; -6.7 non permanents)

Sur Strasbourg on note surtout une baisse de 4,1 ETP journalistes dû à une meilleure organisation de la rédaction, une baisse des remplacements maladie et à la fin de remplacements sur des détachements non conformes aux procédures de la direction (ex : motif de remplacement d'André Muller détaché sur A Gueter qui n'est plus remplacé).

Sur les PTA, nous avons une baisse des ETP lié aux départs en retraite et à une baisse des renforts sur les non permanents.

En Lorraine, la baisse des ETP s'explique par les départs dans le cadre du PDV (journaliste, éclairagiste) et par une baisse des ETP chez les monteurs avec la suppression d'une vacation liée à la gestion d'antenne suite à un changement de matériel.

Nous avons également la disparition de Frédéric Marchand aux moyens généraux qui a eu un impact sur les ETP.
En Picardie, l'augmentation de l'ETP est lié aux alternants. A noter que cette antenne (comme la Champagne Ardenne) présente un taux de non permanent plus élevé qu'ailleurs : le potentiel permanent étant légèrement inférieur aux besoins nécessaires pour assurer les activités de l'antenne, ces deux antennes bénéficient d'une autorisation de recours aux non permanents plus importante qu'ailleurs.
En Nord Pas de Calais, la baisse des ETP de 1.8 est surtout lié à une baisse d'ETP permanent (-4 ETP) compensée partiellement par du recours aux non permanent. Pour les PTA les -5,2 ETP permanents s'explique par une vacance à l'encadrement technique avec les postes vacant en début d'année de chef de centre et de cadre technique, mais il y a eu également des vacances pour les postes de monteur, de vidéo et de son.

TURN OVER :

Entre le 30/06/2014 et le 30/06/2015 :

Il y a eu 5 recrutements 4 PTA et un journaliste dont 2 transformations de CDD en CDI et 3 recrutements externes.

On compte 6 départs :
3 licenciements et 3 départs à la retraite (hors PDV)

On compte 1 recrutement sur la filière avec une transformation de CDD en CDI et une démission pour les fonctions supports sur 2014.

HEURES SUPPLEMENTAIRES :

Années	**30/06/2014**	**30/06/2015**
Pôle NE		
Permanent	6 970.2	8626.0
Non permanent	2344.6	3469.9

La commission constate que les heures supplémentaires ont augmenté de 23.75% entre 2014 et 2015 pour les permanents et de près de 48 % pour les non permanents.
Questionnée par la commission sur l'explosion des heures supplémentaires la direction du Pôle donne les explications suivantes :

- En application des dispositions du nouvel accord collectif, les salariés qui étaient à la prime de sujétion (B21.1, B19, B20) sont désormais au décompte et génèrent des HS. Cette évolution explique une partie des HS des personnels PTA permanents auquel s'ajoute un gros volume d'heures supplémentaires liés à l'organisation des semaines avec un jour férié, notamment en mai. Le travail sur 5 jours sur une semaine avec un jour férié génère des heures supplémentaires. L'année dernière, la planification se faisait sur 4 jours avec un repos complémentaire dans la semaine.

La hausse supplémentaire des non permanents s'explique par les heures supplémentaires des CDD journalistes.

La direction a fait un point sur les journalistes qui ont choisi le forfait jour au 30/06/2015:

Picardie : 81,6%
Nord - Pas de Calais : 60,25%
Lorraine 71,2%
Franche comté : 69, 3%
Champagne-Ardenne : 83%
Bourgogne : 75,9%
Alsace : 73,3%

Moyenne des antennes 72,87%

Heures supplémentaires Filière :

Années	**2014**	**2015**
Permanents	3 014.2	2 911.5
Non permanents	4 806.7	3 452.0

Pour la filière les HS sont en légère baisse pour les permanents entre 2014 et 2015 mais en augmentation de 28.18 % pour les non permanents. Ces chiffres seront étudiés lors de la commission Filière.

Fonctionnogrammes pôle Nord-est :

Au 01/01/15 le pôle Nord-est compte 905 postes permanents hors filière et fonctions supports.

Au 01/01/14 le pôle comptait 929 postes, la direction avait indiqué que le delta de 24 postes correspondait aux 17 postes supprimés dans le cadre du PDV et 7 postes non pourvus qui sont reversés dans la masse salariale.
En réalité, c'était l'inverse : 7 postes dans le cadre du PDV et 17 postes reversés en masse salariale.

Au 01/09/2015 le pôle Nord-est compte 901 postes permanents, il comptera 893 postes permanents après PDV au 31/12/2015.

Pour les fonctions supports au 01/09/2015 on comptabilise 16 postes permanents au service financier, 32 postes aux services RH.
Pour la filière sur le pôle NE au 01/09/2015 : On compte 114 collaborateurs, 67 collaborateurs à Lambersart (23 femmes et 45 hommes); Nancy 17 collaborateurs (6 femmes et 11 hommes); Strasbourg 30 collaborateurs (4 femmes et 26 hommes).

Globalement, toutes les antennes sont impactées par des postes vacants.

Pourquoi un poste est-il vacant ?
Selon quels critères n'est-il pas comblé ? A partir de quel moment est-il reversé dans la masse salariale ? Ex : les postes de "développement des nouveaux supports" toujours vacants dans plusieurs antennes ?
Les postes vacants sont reversés dans la masse salariale NP dès lors qu'ils ne font pas l'objet d'un redéploiement ou d'un remplacement par tout moyen (détachement de personnel permanent, CDD…)

Editeur Web :
La direction a-t-elle réussi à mieux définir le profil souhaité pour le poste d'éditeur web ? Ce poste est vacant dans de nombreuses antennes, où des "alternants" prennent en charge une partie de leur travail.
Même quand ils donnent entière satisfaction, ils ne sont pas embauchés à l'issue de leur diplôme, comme en Picardie.
Les besoins et les profils sur ce type de poste devront être précisés à l'aune du projet stratégique de la nouvelle direction de FTV.

Direction Nord-est :
Le poste de direction de la coordination est de nouveau vacant ?
Oui Comme à chaque nouvelle vacance d'emploi, la Direction examine les besoins en vue du comblement ou d'un éventuel redéploiement du poste.

Fonction RH Direction Nord-est :
Suite à la création par redéploiement d'un poste de gestionnaire paie d'un poste d'IRH à Besançon, le poste a été comblé cet été.

Fonctions financières Direction Nord-est :
Sur le poste vacant du contrôle de gestion, un recrutement en cdd a été fait au 1er septembre pour une durée de 6 mois.

Antenne d'Alsace :
2 postes au COCA : vidéo et OPV
5 postes vacants

Question de la commission :

OPS Strasbourg :
Suite au départ de Gérard Brua, le Poste Vacant au son sera-t-il bientôt comblé ?
Un CDD historique (+de 10 ans de collaboration à France 3) s'est d'ores et déjà positionné afin d'éviter à la Direction des poursuites prud'homales.
Qu'en est-il ?

Il y a un poste vacant d'OPS à Strasbourg. Comme à chaque nouvelle vacance d'emploi, la Direction examine les besoins en vue d'un éventuel redéploiement du poste.
A ce jour aucun poste d'OPS n'est donc à pourvoir au sein de l'antenne.
Les autres aspects de la question ne relèvent pas de la CEF.

Antenne Champagne-Ardenne :
1 poste au COCA à l'unité administrative
2 postes vacants

Antenne de Bourgogne :
1 poste au COCA à l'encadrement technique
3 postes vacants

Antenne de Franche-Comté :
1 poste en attente de publication : Pilote web
2 postes vacants

Antenne de Lorraine :
2 postes au Comité de Carrière
1 poste en attente de publication : Journaliste rédacteur
1 poste au COCA : Machinerie
3 postes vacants

Questions de la commission :

1/ Un poste de JRI à Nancy n°3367 vient d'être publié.
Une CDD historique à FTV, actuellement en procédure prud'homale vous a fait savoir qu'elle était intéressée.
Or, il se trouve que, durant la phase de négociations entre FTV et la JRI, cette dernière avait, à votre demande, émis des souhaits de régions.
Nancy faisait partie de ces premiers choix.
Que comptez-vous faire ?

Le poste vient d'être publié sous le numéro 3367.
Les autres aspects de la question ne relèvent pas de la CEF.

2/ A quelle date le nouveau responsable IMG de Nancy prendra-t-il sa décision concernant le 2e poste d'assistant logistique ?

Les décisions concernant les postes relèvent exclusivement de la Direction de France 3 NE.

3/Les arrêts longue maladie sur Nancy sont-ils remplacés ? (Mme Richard, M. Baillot)

Autant que de besoin.

4/ Pourquoi Mme Djoudi apparaît-elle dans la case "scripte" alors qu'elle est assistante d'émission pour la 2e année consécutive sur "Lorraine matin" ?
Mme Djoudi est affectée à un poste de scripte aménagé du fait de restrictions d'aptitude médicales et non à un poste d'assistante d'émission.

Antenne de Nord-Pas de Calais :
1 poste au COCA : vidéo
6 postes vacants

Question de la commission :

Pouvez-vous nous faire un point sur la modification de structure concernant le poste de Marc Berti et d'Elise Benoit à Lille ?

Il n'y a pas de modifications de structure.
Les mouvements résultent de l'évolution professionnelle des intéressés.
Marc BERTI : régularisation de positionnement dans de cadre de la transposition
Elise BENOIT : promotion sur poste vacant réservé suite à détection de potentiel et accompagnement formation/adaptation au poste.

Antenne de Picardie :
Un seul poste vacant, le poste d'éditeur Web.

Questions diverses :

1/ Pourquoi le total en ETP permanent page 3 et page 13 ne sont-ils pas identiques ? (-10,6 contre -10,96)
C'est une règle mathématique : la moyenne sur 6 mois (page 3) ne peut être identique à la moyenne de 2 périodes de 3 mois (page 13).

2/Pourquoi des postes d'OPS sont-ils vacants depuis de longs mois, voire plusieurs années, comme à Nancy et dans d'autres antennes ?
Ces postes continuent d'apparaître vacants car ils font l'objet de remplacements partiels autant que de besoin (détachement, renfort)

Plan de départ Volontaire :

Il y a 3 départs dans le PDV sur 21 qui n'ont pas été supprimés dans l'antenne ciblée et 5 sur un autre poste que le poste d'origine. Comment ces postes ont pu être switchés ? La direction précise qu'au départ l'identification des postes ne s'est pas fait par rapport aux personnes mais par rapport aux besoins.

Les élus soulignent une fois de plus l'opacité dans lequel s'est déroulé le PDV. 5 postes n'étaient pas dans les postes ciblés au départ. Il serait intéressant de voir comment s'est réalisé le PDV dans les autres pôles, surtout pour ceux qui souhaitaient partir et qui ne le peuvent pas dans le cadre du PDV2.

La direction précise que pour l'ensemble du PNE, 21 postes étaient éligibles dans le cadre du PDV : 17 au sein des antennes, 3 à la DRH et 1 à la finance.
Sur ces 21 postes, 15 seront effectivement supprimés au moment du départ des candidats de niveau 1 ou de niveau 2 par cascade recensés.
Ainsi 6 postes seulement ont fait l'objet d'une substitution validée par la commission de suivi, faute de candidat de niveau 1 sur le poste initialement prévu :
- un poste de machiniste à Strasbourg substitué à un poste d'ouvrier d'entretien et de logistique
- un poste de journaliste rédacteur substitué à un poste d'assistante d'émission à Lille
- un poste de RCA à Lille substitué à un poste de JRI à Boulogne
- un poste d'administrateur à Dijon substitué à un poste de gestionnaire administration paie à la DRH de FTV NE
- un poste de gestionnaire de parc à Strasbourg substitué à un poste de gestionnaire administrative à la DRH de FTV NE
- un poste de comptable au siège en lieu et place de celui éligible au sein du service finances de FTV NE.

Au final ce sont 5 postes qui seront supprimés dans le PNE dans un métier qui n'était pas celui initialement ciblé mais bel et bien dans l'antenne où il avait été prévu de supprimer un poste.

La commission de suivi nationale du PDV a validé la suppression de ces 5 postes soit parce qu'elles sont sans impact sur le collectif de travail soit parce qu'une réorganisation de l'activité a été jugée possible (cf. info/consultation du CE avant l'été).

Questions diverses pour le PDV :

1/ Concernant le départ à la retraite dans le cadre du PDV de M Engeldinger (moyens généraux Strasbourg) le 30 de ce mois-ci, quel fonctionnement à été imaginé pour la gestion des véhicules de l'antenne d'Alsace.
Cette question ne relève pas de la CEF mais de l'organisation du service.

2/ La direction peut-elle nous dire si elle a demandé à certains salariés de racheter des trimestres afin de pouvoir bénéficier du PDV, ou pire, si elle a en plus payé des trimestres à certains salariés pour qu'ils puissent en bénéficier ?
cf. guide d'information PDV page 8

Questions diverses :

1/ Problèmes avec les congés : les collaborateurs n'ont pas une vision assez claire de leur congés jusque la fin de l'année car elles s'incrémentent au fil de l'eau, donc ils ne peuvent pas se projeter. Comment la direction peut-elle faire pour aider les collaborateurs à connaître leur solde de congés d'ici la fin de l'année ?
Les salariés ayant travaillé dans l'entreprise durant la période du 1er janvier au 31 décembre de chaque année ont droit à des congés annuels qui doivent être pris entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année suivante.
Les droits acquis sont donc connus dès le 1er janvier.

2/ Rappel sur les récupérations : A quel moment elles tombent dans l'escarcelle de l'employeur et comment l'employeur peut-il en disposer ?
Les modalités de gestion des repos compensateurs ou récupérations prévus par l'accord collectif du 28 mai 2013 font actuellement l'objet de négociations entre la Direction et les organisations syndicales. Un projet d'avenant n°5 à l'accord collectif a été soumis pour avis au dernier CCE.

3/ Dans certaines antennes les RIA existent encore car dans mon kiosque des informations se perdent et il y a des problèmes de validation lord d'absence de plus de 2 semaines ou avec les journalistes qui sont toujours sur le terrain. Pourquoi ne pas garder la double déclaration papier et mon kiosque ?
Il n'est pas envisagé de maintenir un RIA papier.

4/ Dans certaines situations "d'urgence" l'entreprise matricule temporairement des alternants après la fin de leur contrat. Pourquoi ne pas les immatriculer définitivement ? Comment est calculée l'ancienneté dans ce cas-là ?

C'est le cas d'une journaliste rédactrice ancienne stagiaire à Amiens qui n'a pas eu de matricule définitif et après des mois sans contrat elle a été appelée d'urgence pour quelques jours de travail.
Cette situation n'est pas appelée à se reproduire dans la mesure où elle n'est pas conforme aux règles de gestion en vigueur au sein du réseau.

Pour la commission emploi/formation **Laurence Carpentier**

Commission « économie et structures »
du CE Pôle Nord–Est
Réunion du vendredi 4 septembre 2015 à Nancy

Présents : Laurence Carpentier, Bruno Demange, Jean-Renaud Gacon, Florence Neuville, Yvonne Roehrig

Pour la direction : Gilbert Mokede, Nadine Mougel

Ordre du jour : Situation financière au 30 juin 2015
Analyse des moyens internes prévus pour l'info et les émissions

1/ PREMIERE PARTIE : SITUATION BUDGETAIRE AU 30 JUIN 2015

En préalable, il est précisé aux élus que cette situation à mi-parcours ne correspond jamais exactement à la moitié du budget élaboré en début d'année : il y a en effet des effets de saisonnalité ! Par exemple, il faut intégrer le fait qu'il n'y a pas d'émission en juillet et août ; de même, la sollicitation de non permanents se concentre plus particulièrement à certaines périodes.

A) *Les recettes, inférieures aux prévisions, mais en progression*

Tout d'abord ce chiffre : l'augmentation du chiffre d'affaire de la publicité est sensible par rapport à l'an dernier, avec une progression **de 36,5%.**
Toutefois, par rapport au budget prévisionnel, le réalisé reste inférieur aux objectifs…qui étaient particulièrement ambitieux.
Les recettes liées aux nouveaux écrans du 20H sont inférieures aux attentes.

En plus des recettes publicitaires (dont le résultat n'est jamais brut, mais atténué par l'existence d'un système de péréquation), d'autres lignes viennent s'ajouter :

- **Des « recettes affectées »** liées à des échanges pub/parrainages, (exemple avec le Républicain Lorrain : dans ce cas, on les retrouve aussi en « dépenses » (au niveau des « charges de communication, promotion, pub ») ; concrètement, c'est une opération « blanche », hormis les frais de la commission de la régie pub. Une dépense équivalente à la recette est donc engagée pour la mise en valeur de nos propres produits ; le contrat, valorisé à 103.000 euros, a été consommé partiellement au cours de ce premier semestre 2015 (à hauteur de 44.000 euros)

- **Des « recettes externes »** (dans lesquelles on trouve les prestations de coproduction, les prestations techniques auprès d'autres chaînes que celles du groupe, ou encore les refacturations de charges de copropriété (notamment par rapport au coût du gardiennage) à d'autres organismes qui partagent certains locaux (comme TDF à Nancy ou la Filière à Lambersart) : le réalisé est à ce stade légèrement inférieur au budget prévisionnel

- **La production immobilisée des programmes »** : elle se situe à 1,1 million d'euros, soit un peu plus de la moitié des 2 millions prévus pour l'achat de programmes documentaires que le pôle Nord Est doit réaliser. Pour rappel, c'est un total de 10,3 millions d'engagements documentaire qui est prévu pour l'ensemble de la métropole (soit les 4 pôles + la Corse).

- **Les recettes intra-groupe** : on y trouve la participation de la filière production aux charges des bâtiments qu'ils utilisent, ainsi que les facturations à l'émission « Midi en France » pour les mises à disposition d'un journaliste + la fabrication de sujets (à hauteur de 15.000 euros pour une semaine d'émissions) ; se trouvent aussi dans cette ligne les prises en charge de l'Université de France TV pour les mises à disposition de formateurs (pour un total de 37.000 euros), ou encore les prises en charge par les autres pôles des détachements, notamment pour le vivier d'encadrement.

Globalement, le total de toutes ces recettes s'élève à près de 4,3 millions d'euros, pour ces 6 premiers mois de 2015.

B) Les charges de niveau 1

Pour rappel, il s'agit des dépenses qui sont directement engagées dans le NE, celles sur lesquelles un pilotage est assuré.
L'essentiel est toujours constitué **par les charges de personnel**.

Comme les années précédentes, en première partie d'année, le montant du réalisé est toujours légèrement inférieur à celui de la prévision budgétaire : avec cette année, une économie **de 431.000 euros**…soit 1% de la masse salariale.
Cette économie s'explique pour l'essentiel par des charges sociales moindres en début d'année, en raison des abattements sur charges (plafonnés à un certain montant) pour l'emploi de journalistes.
En moyenne, un journaliste est assujetti à un niveau de charges inférieur à celles des autres salariés : en l'occurrence à 39%...contre 44% pour les PTA.
Toutefois, dans les faits, il s'agit d'un abattement, réduisant le niveau de charges à 35% jusqu'à ce que le plafond soit atteint. Ensuite, leurs cotisations URSSAF deviennent identiques à celles des autres salariés, soit de l'ordre de 44%.
L'abattement est effectué au cours des premiers mois, sachant que le plafond est atteint d'autant plus vite que les salaires sont élevés. Pour le salaire moyen d'un journaliste, l'entreprise bénéficie de cette réduction de charge durant les 5 à 6 premiers mois.

En aparté : *les élus ont ajouté que cette disposition, datant d'après-guerre, avait été prise pour offrir une aide à la presse, alors en difficulté. Un rapport administratif, remis aux parlementaires cet été, préconise de plafonner certaines «niches sociales » (permettant des allègements de cotisations salariales et patronales), afin de dégager des économies pour le budget de l'État.*

Il s'agit pourtant d'une aide substantielle, et sa disparition, si jamais elle était appliquée, ne serait pas sans conséquences !
Cette moindre cotisation des journalistes constitue l'essentiel de l'économie constatée sur cette ligne budgétaire : en l'occurrence **une somme de 422.000 euros** pour ces 6 premiers mois de 2015.

Au niveau des charges « hors personnel », on constate une économie globale de 1,1 million d'euros, qui se répartissent comme suit :

- **214.000 euros** pour les achats de programmes (documentaires), sachant que l'enveloppe sera consommée intégralement d'ici la fin d'année

- **295.000 euros** pour les frais de programme, productions et prestations techniques (dont les dépenses de production exécutive pour PCPL, RDVG ou « ça roule en cuisine », ainsi que des dépenses de production pour les PAE). Là aussi, tous les PCPL prévus seront produits

- **85.000 euros** pour les dépenses de communication, et de publicité,

- **166.000 euros** pour les services extérieurs et frais postaux, dont les dépenses se sont révélées inférieures aux budgets prévus

C) Le cas particulier des variations et provisions pour congés

La situation de ce premier semestre est meilleure que celle de l'an dernier à la même époque. Néanmoins, des projections plus précises sont en cours, pour permettre d'établir des « soldes estimés » au 31 décembre. En moyenne, ceux-ci sont à une vingtaine de jours par salarié, alors que l'idéal devrait se situer à fin août autour de 15.
Une sensibilisation va donc être engagée pour inciter à la prise de congés ces jours ci ; il n'est pas encore trop tard pour éviter de se retrouver en difficultés à ce sujet…et il fait encore beau pour en profiter !!!

D) Les charges de niveau 2 et 3

Pour rappel, le niveau 2 concerne les facturations, à l'exemple de celles de la filière production (droits de tirage). Le Pôle en tant que client s'adresse au fournisseur pour déterminer le besoin, un budget est déterminé en conséquence, et doit être consommé. Ce budget traduit donc une capacité d'engager les ressources du fournisseur. Sur la filière à fin juin on dépasse le budget sur le droit de tirage. L'autre ligne importante dans cette partie concerne le coût du réseau Wan.

Pour sa part, le niveau 3 intègre les secteurs non gérés par le Pôle, mais utilisés ensuite dans notre quotidien : en l'occurrence, les services finances, RH, et le secteur informatique.
Le Pôle n'a pas la main sur ces lignes budgétaires ; toutefois, tout est sans surprise concernant leur suivi, dans la mesure où le réel est égal au budget

A noter qu'en 2015, le pôle a dû absorber un gel budgétaire de 200.000 euros montant qui sera directement imputé au budget 2016.
Pour 2016, le pôle verra son budget diminuer de près d'un million d'euros (200.000 de gel + 700.000 de budget non reconductible qui avait été alloué pour les élections)

2/ **SECONDE PARTIE : ANALYSE DES MOYENS INTERNES PREVUS PAR LES ANTENNES POUR L'INFO ET LES EMISSIONS**

Depuis 2011, l'exercice consiste donc à identifier un volume annuel **prévisionnel** d'activités. Dans chaque antenne, on sollicite les chefs de service pour lister les différentes émissions, et les métiers dont on a besoin pour pouvoir les fabriquer.
On se concentre donc sur les métiers directement nécessaires pour parvenir à leur mise en œuvre, et qui sont susceptibles de générer du CDD. Cela explique que certaines professions ne sont pas présentes dans cette nomenclature, même s'il s'agit évidemment d'activités nécessaires pour le bon fonctionnement des centres au quotidien.

Si le besoin identifié dépasse les capacités présentes, on va donc identifier un besoin, qui va se traduire par du renfort, voire une création de poste. La direction nous précise qu'à partir de 300 jours de suractivité sur un métier elle s'interrogeait sur la possibilité de créer un nouveau poste.

En revanche, s'il est détecté que l'activité proposée se révèle insuffisante par rapport aux effectifs présents sur le site, cela permet de ne pas faire de remplacement (exemple : maladie, formation, action sociale) et cela permet également de faire de la mutualisation. C'est d'ailleurs un des éléments qui est à l'origine de la construction du modèle d'organisation pour la production de PCPL.

Chaque antenne définit donc des projets éditoriaux, et précise le nombre de personnes, métier par métier, dont elle estime avoir besoin pour la mise en œuvre de ces projets.

A) Sur l'info, des valeurs différentes d'une antenne à l'autre

Même s'il s'agit de créneaux identiques dans chaque antenne (12/13, éditions régionales du 19/20 et Soir 3), les projets sont différents, tiennent compte de la présence d'effectifs qui ne sont pas les mêmes, et définissent donc des besoins variables.

Dijon et Besançon, par exemple, travaillent ensemble sur le 12/13, pour la mise à l'antenne du « Grand direct de midi ».
Strasbourg diffuse dans la case de midi l'édition en alsacien « Rund Um », qui réduit donc la durée du 12/13 alsacien.

Sur Strasbourg, nous sommes néanmoins interpelés par le besoin en électros, avec une valeur passant de 370 jours l'an dernier à 8 cette saison. Ceci s'explique par la mise en place d'un éclairage à led. Les électros alsaciens pourront donc être plus facilement disponibles pour d'autres activités, type PCPL, ce qui était plus difficile la saison dernière.
De même, le besoin en OPV passe de 530 jours l'an dernier à 376, du fait de la mise en œuvre l'année dernière d'une caméra robotisée.

Inversement, on constate **à Amiens** un besoin d'OPV en augmentation (avec un chiffre passant de 364 jours à 415) du fait de la mise en place de JT délocalisés, en lien également avec les matinales.

Autre variable constatée par la commission : le rapport entre le nombre de jours de JRI par rapport à ceux des rédacteurs :

- Un JRI pour 2 rédacteurs à Reims ou Amiens
- Un JRI pour 1,5 rédacteur dans les autres antennes

La direction nous précise que ces proportions sont toutefois à relativiser, du fait des compétences complémentaires et bi qualifications.

B) Les 3 locales excentrées du pôle

L'effectif type étant de 3 équipes par jour, et le nombre d'éditions étant le même, nous devrions donc retrouver des potentiels identiques pour traduire le besoin dans chacune de ces 3 locales…en sachant que le nombre d'éditions est le même pour les 3, et que ce nombre d'éditions est passé de 198 l'an dernier à 204.
La différence entre Boulogne et Metz s'explique par le fait qu'il est prévu pour Boulogne du potentiel pour l'édition littoral. Quant au potentiel de Mulhouse qui est plus faible, cela s'explique par une édition « Route d'Alsace » pendant les vacances scolaires. Le potentiel est prévu sur la locale et sur le JT.

C) Internet

La commission constate que les effectifs sont en renfort partout, et dépassent partout les 365 journalistes par an (en comprenant les 188 jours de pilote web dans toutes les antennes, en attendant celle de Besançon).
Le nombre de rédacteurs (hors pilote web) reste variable : de 187 jours à Reims jusqu'à 429 jours à Lille, là où le site Internet dépasse de beaucoup les performances des autres antennes en terme d'audience.

D) Les matinales

L'évolution majeure concerne Strasbourg, avec une division presque par deux du nombre de jours de rédacteurs (passant de 667 à 362). Celle-ci s'explique principalement par le transfert de M. Seeman en tant que responsable d'édition et par l'évolution du concept.
Par ailleurs, certains chiffres sont à relativiser, du fait que certains personnels (notamment les OPV, OPS et électros) ne sont pas dédiés à la matinale, mais exercent aussi sur les JT.

E) Les magazines

Concernant « Enquêtes de régions », la commission constate des renforts sur les jours de rédacteurs prévus. Avec quelques différences…
Trois antennes dépassent désormais les 50 jours de rédacteurs (contre une vingtaine l'an dernier).
Les autres antennes restent dans une fourchette de 15 à 30 jours. Toutes progressent, à l'exception de celle de Dijon.
La direction reprécise au sujet de ce magazine que les 3 antennes évoquées plus haut (Lille, Nancy et Strasbourg) sont invitées à fournir un sujet lors de chaque numéro, tandis que les 4 autres (Amiens, Besançon, Dijon et Reims) n'en fournissent qu'une fois sur deux.
Par ailleurs, il nous a été précisé que le montage du projet l'an dernier intégrait le fait qu'une partie du travail était utilisé dans les JT ; pour cette nouvelle saison, ces potentiels ont donc été revus, pour tenir compte de la réalité.

Concernant « Gsuntheim », en Alsace, qui prévoit le même potentiel que l'an dernier, on constate que des métiers de « producteur » et de « comédien » sont prévus, ce qui n'est pas le cas pour d'autres magazines tels que « ça roule en cuisine », qui, pourtant, sollicitent aussi ces métiers.
L'explication est que, dans le cadre du magazine alsacien, ces métiers sont rémunérés au cachet…ce qui n'est pas le cas des autres (qui utilisent une méthode de facturation via un prestataire).

Concernant PCPL, on constate que seules 20 numéros sont annoncés, avec les potentiels qui vont avec…alors que les différentes communications tablaient sur 49 numéros ! L'explication est très simple : seule une partie des fabrications apparaît dans cette prévision, dans la mesure où le reste est pris en charge par la filière.
A noter : 8 numéros supplémentaires viennent s'ajouter aux 49, avec l'évolution du magazine « Millésime », intégrant désormais la collection PCPL.
Au total, ce seront donc 57 numéros qui verront le jour.

En conclusion

Cette analyse des moyens internes pour l'info et pour les émissions donne un aperçu précis du besoin annuel de chaque antenne pour produire ses différents rendez-vous. L'outil est un élément essentiel pour permettre l'élaboration du budget prévisionnel de l'année à suivre.

La commission soulève néanmoins l'intérêt qu'il serait pertinent de pouvoir confronter ces besoins à l'estimation des effectifs, traduits en nombre de jours de présence. Même si l'information existe (avec les fonctionnogrammes), elle reste moins précise qu'une donnée qui serait exprimée en nombre de jours, qui intégrerait alors les temps partiels.

Pour la commission,
Le président
Bruno DEMANGE

Compte-rendu de la commission Egalité H/F du CE FTV PNE du 10 septembre 2015

Présents : Annabelle Igier, Thierry Chauffour, Laurence Miller, William Maunier, Catherine Reggianini

Pour la direction : Catherine Bayol, Directrice des Ressources Humaines et Eric Guillouard responsable du pilotage social

Ordre du jour : examen du Rapport sur la situation comparée F/H Pôle Nord Est 2014

En préambule, 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 du CE comme celui du CCE.

La loi Rebsamen enterre effectivement définitivement les commissions Egalité dans les entreprises, ce dont a d'ailleurs convenue la Directrice des Ressources Humaines, 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 race
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 moeurs
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, comme allons-nous, parmi toutes ces discriminations, déceler et donc corriger 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, et donc aussi dans notre pôle, le Pôle Nord-Est…

Le Pôle Nord Est - Effectifs

Dans le pôle Nord-Est, 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 ? Organisateurs ? Combien d'hommes secrétaires ?...
Impossible de répondre à ces questions, car la nouvelle typologie du Rapport de situation comparée a rendu complétement 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.
Monsieur Rebsamen l'a rêvé, France télévisions l'a fait. Sous couvert du nouvel accord collectif, les données du RSC sont - déjà - devenues opaques.
En 2014 le pôle Nord Est reste le plus mauvais des pôles en matière de répartition hommes/ femmes (40,2% de femmes contre 39,8% en 2013). Pourtant des efforts ont été faits en matière de recrutement, la pyramide des âges le confirme, avec un rééquilibrage en cours chez les moins de 35 ans, tout comme le recours aux alternants, où majoritairement des femmes ont été embauchées.
Sans une étude plus détaillée, par métier par exemple, aucune préconisation ne peut être faite. Le détail voudrait aussi que l'on regarde, antenne par antenne, les réalités. Pour y distinguer les bonnes pratiques de certaines, et les appliquer dans les autres.
4 femmes sur 6 dans l'encadrement journaliste à Besançon, 0 à Reims. Chercher l'erreur. Pour la comprendre. Pour la corriger.
Autre aberration du rapport : le nombre de femmes rédactrices en chef comprend en fait une femme qui n'est plus rattachée au pôle mais à Paris, une autre qui est rattachée en fait à la coordination éditoriale et une autre qui est DRA de son antenne. Finalement, le pôle Nord-Est ne compte qu'une seule femme encadrant une rédaction, et non pas 4 comme indiqué… Bel effet d'affichage.
Sur le recours aux non permanents, là encore même constat. La baisse du nombre de CDD est surtout préjudiciable aux femmes. A qui - et où - la faute ? Aux chefs de services hommes qui embauchent prioritairement les hommes ? Dans quel service ? Dans quelle antenne ?...
Seul espoir de rééquilibrage, la pyramide des âges qui montre que dans tous les secteurs, les plus âgés sont des hommes donc avec un peu de volonté chez les recruteurs la tendance pourra s'inverser, surtout en matière d'accession à l'encadrement, qu'il soit journaliste ou technique…

Sur ce point un débat a évidemment eu lieu entre les élus et la direction à propos des « fiches d'évaluation ». Sous couvert de l'accord Egalité H/F de 2014, la direction a effectivement mené une « revue des effectifs », prévu pour favoriser la « détection des potentiels » portés vers l'encadrement, essentiellement chez les populations féminines. On sait aujourd'hui vers quoi la dérive a entrainé cette direction finalement peu regardante sur la méthode mise en place.

Organisation du travail

Autre interrogation des élus sur l'application de l'accord Egalité : la mise en place, en catimini, du « télétravail », alors que l'accord stipulait qu'il faudrait ouvrir une négociation sur ce thème. Dans le pôle, une salariée administrative est concernée. La DRH nous rassure sur le système, la salariée était volontaire, un avenant à son contrat de travail a été signé, cette expérimentation doit être temporaire et le CHSCT de l'antenne concernée, l'Alsace, a été consulté. Certes. Mais sur la base de quel accord ? La négociation n'est même pas ouverte… Et quid du CE, qui doit également être consulté en cas de mise en place du télétravail ?
Là encore la direction va plus loin puisqu'elle propose même maintenant systématiquement le télétravail aux salariés qui passent leur entretien de fin de carrière… L'expérimentation pourrait donc très largement se répandre, en dehors de tout cadre conventionnel.
La commission a ensuite fait un focus sur l'organisation et la durée du travail. Les élus notent en effet une pression exercée parfois sur les salariés souhaitant rester à temps partiel après un congé parental. La direction précise que les temps partiels sont accordés « si l'organisation le permet », c'est à dire sans recourir à un cdd. Pourtant, des disparités fortes existent pour un même service entre des antennes de taille similaire, il faudrait donc déjà commencer par organiser un peu mieux l'activité, (exemple les fortes amplitudes horaires au montage à Amiens) pour permettre les temps partiels.
Sur le choix du forfait jours, la direction donne un état des lieux (chez les journalistes) :

Reims : 83%
Amiens : 82%
Dijon : 76%
Strasbourg : 73%
Nancy : 71%
Besançon : 69%
Lille : 60%

Là encore, les élus dénoncent une pression exercée sur les salariés ayant préféré rester aux heures, qui souffrent du système « fini-parti » de leurs collègues. Ils demandent la répartition H/F des deux organisations et appellent à une plus grande vigilance de la part de l'encadrement journaliste.

La direction nous informe également que désormais le « Forfait jour réduit » existe, avec une diminution des jours travaillés annuellement, positionnés « en accord avec la hiérarchie » donc pas sur un jour fixe.

Promotions – Rémunérations

En matière de promotions, les élus ont une nouvelle fois dénoncé l'opacité du système mis en place par la direction. Car c'est au niveau local que peuvent être repérées les inégalités ou les retards de carrière des femmes. Mais aucune information fiable n'a été donnée aux élus DP, contrairement à l'esprit de l'accord collectif, sur les années 2012, 2013 et 2014. 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.

Aujourd'hui on arrive à des aberrations du genre celle noté à Reims, avec pour seule information fournie aux élus zéro femme journaliste ayant reçu une promotion fonctionnelle contre 3 hommes pour l'année 2014… Largement de quoi susciter le malaise dans la rédaction et la suspicion envers le cadre à l'origine de ce choix pour le moins discriminant.

La commission du CE Pôle Nord-Est exige le retour de documents fiables et complets sur les historiques de carrière, car le manque de transparence en la matière créée 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.
La direction nous informe également que les salariés des fonctions support Finance ne seront plus abordés en réunion locale mais à Paris, avec le DRH Laurent Benhayoun. Comment ces salariés pourront-ils être entendus, noyés sous la masse du Siège et à une telle distance de leur collectif de travail ??? C'est là encore une décision totalement arbitraire et injuste ! Les élus demandent le retour de ces personnels dans leur périmètre de travail, comme c'est le cas pour les salariés de la RH ou ceux de la Filière production.
En matière de rémunération, la direction précise qu'elles ont été impactées, en 2014, par les mesures d'harmonisation et les transpositions. Les élus demandent que les documents soient présentés de la même manière que dans le rapport de suivi de l'accord Egalité, c'est à dire avec nuages de points et courbes de tendance. Et que là également on retrouve la lisibilité totalement perdue avec le classement des salariés en fonction de leur catégorie professionnelle et non pas leur métier.
En matière de rémunérations, il est absurde de mélanger les administratives et les techniciens, cela a été démontré dès 2003 à France 3. Il est plus que temps que France télévisions le comprenne.
En, ce qui concerne les journalistes, la direction reconnaît quand même une disparité à l'encontre des femmes JRI, JS, et Grand Reporteurs, avec une ancienneté comparable. Un écart qui se creuse dans l'encadrement, mais qui est gommé chez les rédacteurs en chefs, évidemment puisque sont ici mélangés les rédactrices en chefs et les DRA…

Formation

En matière de formation, la direction se félicite de la situation dans son commentaire du rapport : « on ne constate pas de discriminations H/F » peut-on lire. Mais on peut également lire, quelques lignes plus loin, que cette augmentation est due aux stages d'adaptation au poste de travail, contre les développements des compétences.
Là encore les femmes sont aussi les premières victimes de la baisse de l'accès à la formation : -16% chez les hommes, -71% pour les femmes !

Absences

L'absentéisme des hommes augmente de 21%, quand celui des femmes augmente de 44%, essentiellement chez les techniciens/maîtrises avec plus de 54%. Largement de quoi se préoccuper de cet indicateur dans les CHSCT concernés.

Institutions Représentatives du Personnel

C'est finalement le seul point positif de ce bilan RSC 2014. Les élus ont interpellé la direction sur la première version du rapport, qui affichait des chiffres similaires à 2013 alors que nous avons revoté en 2014.

Avec l'envoi de la version corrigée, on peut noter une très nette amélioration de la représentation des femmes dans les différentes instances, CE, DP et CHSCT.

Les femmes élues au CE passent en effet de 40% à 43%, et même de 27 à 53% si l'on prend les élues titulaires. Idem pour les DP, on passe de 35% à 41% au global et de 18 à 25% pour les titulaires.
On peut donc noter, même si manque la répartition par syndicat qui pourrait être riche d'enseignement, que les syndicats ont pris réellement en compte cette problématique H/F dans l'élaboration des listes de candidats pour le scrutin d'octobre 2014.

Conclusion

En conclusion, au regard de tous ces constats, la commission du CE FTV Pôle Nord-Est préconise un avis négatif sur le rapport de situation comparée 2014 du pôle Nord-Est.
Elle demande à la direction nationale de prendre toute la mesure qui s'impose, en terme d'application de l'accord Egalité, de résorption des disparités, de loyauté des informations remises.
Elle exige un avenant à l'accord Egalité sur les modalités de mise en place des Revues de personnel prévues dans l'accord.
Elle réclame un avenant à l'accord Egalité sur le thème du télétravail, prenant en compte toutes les problématiques liées aux femmes qui choisiraient cette organisation du travail.

A Strasbourg, le 10 septembre 2015