

La synthèse FO du CE France 3 Nord-Ouest

Mars 2015

Elus FO présents : Gaïd Lemoine (Rennes) et François Ormain (Caen)

La marche générale de l'entreprise...en bref

> La direction est allée à la rencontre des salariés de **Baie de Seine** (juste avant le préavis de grève). Le directeur indique que cette visite a été "utile et constructive".

> Le directeur du réseau France 3 François Guilbeau est allé à **Orléans** pour inaugurer la salle de rédaction. Cette antenne va bénéficier d'un nouvel habillage "Centre Val de Loire".

> Déplacement de la station de **Rouen** : une réunion quadripartite entre la ville, la région, le port autonome et France Télévisions doit avoir lieu pour déterminer un nouvel emplacement. L'option 105 (rive gauche) pourrait réapparaître.

FO a posé la question : la configuration des locaux restera-t-elle la même ? La direction répond : pour l'instant, les locaux respectent le cahier des charges initial mais si les plans venaient à changer à cause du nouvel emplacement, ces derniers repasseraient devant le CHSCT.

> La direction s'est déplacée au bureau excentré d'**Angers**. Elle s'est rendue compte de "la richesse de l'actualité et de la difficulté de faire des choix en bureau excentré". *A la question peut-on élargir ces équipes ? C'est une piste sérieusement envisagée* indique la direction.

> Cantine de **Vanves**

Des travaux à la cantine de Malakoff ont contraint les salariés de Vanves à manger à l'extérieur. Des tickets restaurants ont été distribués en attendant. La direction attendait le feu vert du secrétariat du CE siège pour permettre aux salariés de réintégrer la cantine dans les conditions antérieures. C'est désormais chose faite.

> Planning

La direction indique que l'ensemble des tâches n'apparaît pas forcément sur les plannings car elles sont amenées à évoluer. « Ce n'est pas parce qu'on simplifie les plannings que l'on supprime les tâches » indique la direction. *Ah?!* « Ce qui est important c'est l'heure de début et l'heure de fin » précise-t-elle. *(sans oublier les heures supplémentaires, bien sûr !)*.

> Commission logement du CE

En vue d'une prochaine réunion de la commission, merci de transmettre vos problématiques de logement au secrétariat du CE ou à ses membres : Roma Carles, Laurence Barbry, (Vanves), Guy Pogu (Nantes), François Ormain (Caen).

Rapport Schwartz : un rapport de plus ?

Selon la tutelle, la nouvelle direction de France Télévisions devra s'appuyer sur le rapport Schwartz pour sa politique d'entreprise. Ce rapport n'est peut-être qu'un rapport de plus mais il n'est pas rassurant pour le réseau France 3.

En effet, il préconise :

- de supprimer certains programmes régionaux dont les audiences sont jugées trop faibles (sans prise en compte des horaires de diffusion),
- de recentrer la grille sur l'info,
- d'élaguer un peu plus la filière production de France 3 (au profit des sociétés de production privées),
- de favoriser les services de proximité (sans qu'ils soient définis) et les prises d'antenne exceptionnelles.

Par ailleurs, ce rapport remet en cause la "pertinence des sous-décrochages locaux", alors qu'une étude récente auprès des téléspectateurs souligne le contraire.

Plus inquiétant, le rapporteur indique que le réseau France 3 sera à mettre en "cohérence avec la future organisation territoriale du pays (...). Le dimensionnement du maillage local pourrait être repensé et rééquilibré, certains des effectifs redéployés en fonction des besoins réels des territoires et de leurs évolutions, certains bureaux supprimés, réduits ou déplacés".

En affirmant que ce rapport n'est pas la feuille de route de FTV, la direction de pôle, tout comme la direction générale en CCE, cherche à minimiser les conséquences sociales que pourrait avoir d'un tel plan. Si ce plan n'est pas le plan, rien n'est donc inéluctable... FO sera extrêmement vigilante à un projet de démantèlement du réseau qui serait incompatible avec les missions de service public d'information de proximité et des conséquences négatives sur l'emploi qui pourraient en découler.

Convention F3 Bretagne : l'amorce d'une gestion par les collectivités locales

Depuis 2009, le conseil régional de Bretagne a signé un contrat d'objectifs et de moyens avec certains acteurs de la filière audiovisuelle de la région. Dans le cadre du Pacte d'Avenir décidé par le gouvernement pour la Bretagne, ce partenariat sera élargi à FTV à travers un projet de protocole d'accord qui devrait s'appliquer en septembre. La région s'engage à abonder à hauteur de 2M d'euros pour augmenter la volumétrie de la production d'une quarantaine d'heures de programme en direction de la langue bretonne, de la culture et du sport.

La direction informe que « ce genre de convention existe déjà en Aquitaine et en Corse, qu'elle n'est pas incompatible avec notre relation à l'État ». « Ce COM additionnel représente une ressource régionale complémentaire, le développement passe par une collaboration avec les collectivités locales » poursuit la direction. Une collaboration qui pourrait bien s'élargir puisque le protocole d'accord fait référence à une chaîne de plein exercice bretonne qui serait alimentée par les acteurs privés, associatifs et... France 3. Le futur contrat d'objectifs et de moyens entre France Télévisions et l'État devrait apporter des précisions sur ces collaborations entre France 3 régions et les collectivités locales.

FO s'interroge : France 3 pourrait-elle devenir un pourvoyeur d'images pour des chaînes régionales à la main du pouvoir local ?

FO pose aussi la question de l'indépendance.

L'indépendance est sanctuarisée affirme la direction, sans trop insister. La direction précise « qu'il s'agit d'une implication de la région au bénéfice de la production régionale, cela constitue un gisement d'emplois ». "Charge aux opérateurs de faire des projets" conclut Jean-Michel Leguennec.

Les locales: réfléchir à leur positionnement éditorial

Après deux préavis de grève en Haute-Normandie et dans les Pays de la Loire pour le maintien des locales pendant les vacances, Baie de Seine sera maintenue dans une version mutualisée avec Côte d'Albâtre. Suite à la forte mobilisation des salariés de l'antenne des Pays de la Loire (90 % de grévistes), les éditions du Maine et d'Estuaire seront maintenues pendant les vacances de printemps. Espérons que cela ne soit pas qu'un sursis...

Dans les turbulences qui secouent les locales, la direction affirme que ces entités ne sont pas une variable d'ajustement dans la gestion financière de l'entreprise. Pour autant, la direction indique « qu'une réflexion globale sur notre offre s'impose compte tenu de la non-réception de ces dernières sur les box par au moins la moitié de leur bassin de population ». La direction ajoute « qu'il faut réformer un modèle qui date de 25 ans au regard des nouveaux usages ».

Concernant la gestion des ressources humaines, la direction indique que « l'intégration des locales dans les JTR se fait à cause des congés lissés sur l'année. Les effectifs sont restreints et on ne peut remplacer par des CDD. Cela étant, la couverture éditoriale est maintenue ».

La direction propose d'engager une réflexion sur le thème, « c'est quoi la proximité, comment peut-elle s'exprimer ? »

Par ailleurs, elle dit vouloir réfléchir au projet éditorial en période de basse activité. « On ne fait pas disparaître, on n'éteint pas la lumière » lance le directeur adjoint.

Le directeur conclut le débat en proposant la tenue de « **séminaires éditoriaux par antenne** » pour une réflexion sur l'info qui tiendra compte de discussions avec les salariés.

Pour FO, l'information de proximité est une mission cardinale de France 3 clairement affichée dans le COM qui lie l'entreprise à l'Etat actionnaire. La proximité conditionne les audiences du réseau et par conséquent sa survie; elle ne saurait être remise en cause.

Temps de travail

1- Indemnité

Les heures supplémentaires sur des semaines comportant des absences pénalisantes ne sont pas payées quant bien même le salarié a travaillé au delà de son temps contractuel les autres jours de la semaine sans pour autant dépasser son horaire théorique. Les 3 organisations syndicales signataires de l'accord ont demandé le paiement de ces heures à 125 %. La direction propose une indemnisation (et non des heures supplémentaires) à 100% des heures effectuées au delà du temps contractuel sur les autres jours de la semaine.

2- Contrat de génération.

Dans le cadre du déploiement du contrat de génération et pour répondre à certaines difficultés d'application, notamment celles liées à l'incompatibilité entre le forfait jours et la semaine à 4 jours pour les salariés âgés de 57 ans et plus, le délai de 2 ans d'attente prévu dans l'accord du 28 mai 2013 pour abandonner le forfait jours et opter pour certaines mesures d'aménagement du temps de travail prévues dans l'accord Contrat de Génération (CDG) est supprimé.

Ce délai ne s'appliquerait donc plus aux salariés au forfait jour ayant annoncé leur départ à la retraite avant l'entrée en vigueur du contrat de génération soit le 17 avril 2014, et qui souhaitent bénéficier des mesures de temps partiel compensé en partie ou en totalité, pendant les 12 derniers mois de leur activité, (Cf. art 3.2.2 de l'accord CDG).

Par conséquent, les salariés qui voulaient en faire la demande pouvaient donc opter pour la semaine à 4 jours jusqu'au 31 mars 2015.

Ce changement prend effet le 1er jour du mois civil suivant la demande lorsque celle-ci est effectuée avant le 10 du mois. Pour les demandes effectuées après cette date, la prise en compte est faite au 2ème mois suivant, le délai étant considéré comme trop juste pour une prise en compte dans les systèmes de paye.

La majoration de 3% de salaire liée au forfait jours est bien sûr supprimée dès la mise en œuvre de la semaine de 35h sur 4 jours.

Un avenant au contrat de travail doit bien évidemment mettre fin à la convention de forfait jours et préciser le passage à la semaine de 35h sur 4 jours.

De même, ce délai de 2 ans ne s'applique pas non plus aux salariés qui souhaitent bénéficier des mesures de temps partiel compensé en partie ou en totalité pendant les 12 derniers mois d'activité avant le départ en retraite. Un avenant doit être également conclu pour mettre fin au forfait jours et organiser le temps partiel.

Dans ce cas, la majoration salariale liée au forfait jours reste acquise au salarié.

3- RTT employeur

La commission s'est interrogée sur le changement de position de la Direction à savoir l'autorisation de report des RTT employeur.

Il a été rappelé aux représentants du personnel présents, les propos tenus lors de la commission du 18 novembre dernier à savoir « pas de report de RTT salarié ni RTT employeur », position tenue jusqu'alors.

Cette décision visait à traiter de manière égalitaire les devoirs du collaborateur et de l'employeur.

Face aux multiples demandes des partenaires sociaux, et dès lors que la direction accepte le report des RTT salariés sous certaines conditions *, le report des RTT employeur l'est également.

* suppose une alimentation du nombre de jours maximal au CET et une pré-planification prévisionnelle des congés dès 2014 sur 2015.

Finances contraintes = souffrance des salariés et réduction du périmètre d'activités

Le compte-rendu du mois dernier faisait état d'une baisse sensible des effectifs dans le Pôle, de l'ordre de 50 ETP en 3 ans. Il faudra en rajouter 15 cette année.

Le directeur précise « qu'on atteint les limites de la régulation. On doit avoir une réflexion là-dessus » dit-il. **Ce constat est également dressé par le cabinet d'expert SECAFI qui parle d'attrition c'est à dire une situation d'assèchement des moyens qui interdit tout effort supplémentaire.** De son côté, le directeur financier Régis Turquety affirme que « le nouveau redécoupage est une occasion de revoir l'offre éditoriale... » Le ton est donné ! Il poursuit... « Tout le monde est affecté par le plan d'économies : l'info à hauteur de 90%, les programmes à hauteur de 10%. Tous les services sont des variables d'ajustement, tout le monde est concerné... » « Un budget constant est forcément un budget en baisse si l'on tient compte de l'inflation » précise-t-il.

Conclusion : la direction indique qu'il faut faire évoluer les process, se réorganiser. Ce n'est pas nouveau et les résultats parlent d'eux-mêmes : un taux d'absentéisme en augmentation sensible, supérieur à la

moyenne nationale. Toute absence confondue (congés, RTT, maladie, maternité...), la direction comptabilise 175 jours travaillés par an contre 210 en moyenne dans les entreprises françaises.

Pour davantage d'informations, veuillez lire le compte-rendu de la commission économique du CE en annexe.

Emplois - Mouvements

1. Le responsable filière du site de Rennes part à la retraite. Il doit être remplacé courant avril.
2. Faute d'un nombre suffisant de candidatures, la nomination du rédacteur en chef de l'antenne de Bretagne est repoussée.
3. Une note de la DRH de France 3 interdit aux journalistes sortant des écoles de travailler sur le réseau.
4. FO a demandé que les pilotes web affectés à la télévision du matin aient un emploi du temps normal. Leur statut de cadre encadrant ne les exclut pas des dispositions conventionnelles sur le temps de travail.

Rapport Vacquin : bilan et perspectives de FTV

Le sociologue Henri Vacquin, accompagné du cabinet d'expertise Technologia est venu restituer aux élus son étude sur la santé, la qualité de vie au travail et la prévention des risques psycho-sociaux à France Télévisions. Commandée par la direction et les organisations syndicales, cette étude a interrogé près de 250 salariés de toute catégorie et de toute emprise métropolitaine et ultramarine. Vous la trouverez en cliquant [ici](#) ou en la demandant au bureau FO (syndicatfo.groupe@francetv.fr).

L'étude révèle :

> un sentiment très fort d'inquiétude lié aux évolutions des métiers

Alors que l'on assiste dans l'entreprise à une tendance vers une plus grande polyvalence, à un glissement des tâches, les salariés s'interrogent sur les possibilités réelles de formation, de reconversion, de mobilité. Parallèlement, l'étude met en évidence des problèmes de santé physique et morale. Troubles musculo-squelettiques, problème de reconnaissance professionnelle, sentiment de non respect notamment sur les plateaux.

Les JRI rencontrent le plus de problèmes physiques, visuels. 75 % des arrêts de travail affectent cette catégorie.

Les Monteurs ont un sentiment de disparition du métier. Ils demandent un éclaircissement sur l'évolution de leur fonction. Manifestement, les monteurs sont en surcharge de travail avec un glissement des tâches vers l'aval" (mixage).

Les Assistants de rédaction ou de direction expriment une incertitude liée à l'avenir, un manque de respect, une non intégration aux équipes. La charge est importante pour certains, une sous activité pour d'autres avec une interrogation sur le sens de leur travail.

> une nécessaire régulation de la charge

La surcharge de travail chronique entraîne une perte d'estime de soi, un isolement, un sentiment d'iniquité. La question se pose du rôle des acteurs RH de proximité dans le dépistage de ce genre de situation.

> **une fragilisation du collectif à FTV** due aux différences culturelles, aux déménagements, aux évolutions technologiques, aux transports, au manque d'arbitrage managérial. Une absence de réponse précise de la RH est observée faute notamment de l'existence d'une vraie DGRH (Direction générale des ressources

humaines). Cela s'exprime par une difficulté de régulation des situations, des conflits d'équipe qui s'enkystent, un absentéisme non régulé (indicateur du corps social, de santé individuelle...).

> **une timidité de management**, un refus de prendre des décisions par peur du contre-ordre. Cette fébrilité du management s'est accentuée avec la mise en place de l'entreprise unique, entraînant des conséquences sur les salariés.

> **des collectifs abîmés**, en premier lieu le Réseau F3 et l'Outremer. Le constat d'inquiétude est général et multi-causales : reconnaissance professionnelle, charge de travail, respect du travail, nouvelle direction, maintien du service public régional en lien avec la réforme territoriale, concurrence entre équipe nationale et régionale, tournant numérique, quels moyens ?

> **Une direction et des syndicats déstabilisés**

Selon le sociologue, après 40 ans d'immobilisme organisationnel aux effets pervers, FTV a été confrontée avec la loi sur l'entreprise unique à un changement majeur dans son organisation, son management. La déstabilisation managériale a créé une vulnérabilité dans les relations sociales. L'objectif est désormais de donner des marges de manœuvre à la direction. Cette métamorphose a également déstabilisé les pratiques syndicales dans leur rapport avec la direction mais aussi dans la façon de traiter les problèmes de fond. Le sociologue appelle à une égalité de l'exercice du pouvoir et du contre-pouvoir. Les syndicats ont la responsabilité dit-il de faire poser les bonnes questions aux hiérarques de l'entreprise...

Plan d'action de FTV consécutif au rapport Vacquin

Suite à ce rapport et conformément aux négociations avec les organisations syndicales, la direction va mettre en œuvre une politique de stabilisation de l'entreprise selon 6 axes :

1/ Une consolidation de l'entreprise par :

- une clarification du rôle des directions fonctionnelles et opérationnelles
- une plus grande délégation des responsabilités

2/ Renforcer le management par :

- une objectivation des pratiques,
- la formation des managers

3/ Une GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) par :

- des groupes de travail sur les différents métiers,
- des réponses sur l'avenir des métiers

4/ Une synergie des directions au service des managers pour :

- une obligation de santé et de sécurité dans l'entreprise
- pour une clarification des process mis en place depuis 4 ans

5/ La régulation de la charge de travail par :

- une analyse approfondie des charges de travail
- une commission de suivi des RPS (risques psycho-sociaux)

6/ Le respect au travail par :

- des règles intangibles pour une cohésion et une solidarité au travail

L'absentéisme est en constante augmentation à France Télévisions avec potentiellement des risques psychosociaux pour les salariés. Charge de travail, organisation du travail, planification, respect du travail sont des aspects à améliorer. Pour une plus grande efficacité dans ses objectifs, Force Ouvrière a demandé que les risques psycho-sociaux soient pris en compte dans l'attribution de la part variable des cadres encadrants. Cette proposition a été retenue par la direction générale et sera effective dans le cadre du plan d'action santé.

Déclaration liminaire des élus CE du 20 mars 2015

En prétendant remettre en cause le droit de grève, monsieur Pflimlin a réussi à perturber l'ensemble des antennes de France Télévisions. Ne renonçant une fois de plus à aucune provocation, la direction s'est sentie obligée, lors de la journée d'hier, de faire pression sur les salariés, soit par des mails généraux, soit par des réponses fallacieuses, assénées par les RRH dans les antennes, sur les modalités d'exercice du droit de grève.

Les élus du CE France 3 Nord-Ouest réaffirment le caractère constitutionnel de ce droit, ils rappellent qu'un salarié peut se déclarer gréviste à tout moment de son service et se déclarent solidaires des salariés qui font l'objet de procédures disciplinaires. Ils exigent que soient abandonnées les sanctions à leur encontre.

Alors qu'on va débattre dans cette instance du climat social et des risques psychosociaux, à travers la restitution du rapport Vacquin, ces agissements managériaux sont un bien mauvais signe.

**CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.
A Rennes, le 20 mars 2015**

CE Pôle Nord-Ouest 20 mars 2015

Rapport de la Commission Economie

Réunion du 12 mars 2015. Présents : Catherine Gauberti, Nathanaël Lemaire, David Mérieux, Fernando Malverde (Président), Anna Quéré, Thierry Rousseau.

Invités: Régis Turquety, Directeur financier du pôle France 3 Nord Ouest, Xavier Chanu, régulateur d'activité du pôle, Sophie Allaire, responsable du contrôle de gestion.

Cette réunion s'est tenue après la présentation du budget 2015 lors du CE de février.

Contexte

Nous nous sommes réunis quelques jours après le CCE extraordinaire du 5 mars consacré au projet info 2015 et surtout, après la présentation du fameux rapport Schwartz conseiller de la cour des comptes et ancien directeur financier de France Télévisions.

Ce rapport est étrangement appelé « *Le chemin de l'ambition* » alors qu'il marquera surtout, me semble-t-il, une étape historique dans le déclin de l'entreprise audiovisuelle publique.

La Direction de France Télévisions fait mine de ne pas s'en inquiéter. Pour elle il ne s'agit que d'un rapport parmi d'autres et de simples préconisations mais la tutelle est plus explicite. En le mettant en ligne sur son site, le ministère de la Culture lui-même le présente en disant qu'il s'agit de la feuille de route du futur PDG et du cadre stratégique qui servira à l'écriture du futur Contrat d'Objectifs et de Moyens pour les années 2015/2020.

Le quotidien Le Monde ne s'y est pas trompé en titrant « *Le futur PDG de France télévisions sera confronté à des choix drastiques* ». Et, comme le dit le rapport, il faudra qu'il agisse vite : « *dès le début du mandat* ».

En quelques mots que dit le rapport ?

-Il y aura une baisse probable des ressources de France Télévisions qui doit tout de même faire preuve d'audace éditoriale et de prise de risque.

-Il faut envisager la possibilité de supprimer une chaîne (France Ô ?) et d'utiliser la fréquence libérée pour une chaîne tout info.

-Un redécoupage territorial et un nouveau maillage éditorial est souhaitable pour France 3.

-Il faut continuer la fusion des rédactions nationales mais en affichant plus clairement l'objectif des économies recherchées.

-Il faut envisager la suppression des programmes régionaux et clarifier l'avenir de la filière de production.

-Il n'y a aucune remise en cause des décrets Tasca. Il faudrait même conforter France Télévisions dans son rôle de simple agence de financement de la production privée.

-Il faut, enfin, développer des synergies importantes avec l'audiovisuel extérieur (France 24) et Radio-France. Des entreprises publiques, elles-mêmes sous-financées et qui réduisent aussi la voilure. Pour mémoire, Radio-France affiche plus de 20 millions d'euros de déficit, doit faire 50 M€ d'économies et s'apprête à supprimer de nombreux emplois et à fermer plusieurs de ses locales.

On l'a souvent dit, un rapport est une manière pour l'Etat de préparer les esprits à des choix politiques qu'il a déjà faits. Nous sommes dans un contexte macro-économique très dégradé, où l'Etat s'est engagé auprès de l'Europe à faire de 50 à 70 Mds€ d'économies sur son budget jusqu'en 2017. En 2015 il faudra même ajouter à ces économies déjà programmées, 5 Mds€ supplémentaires, non prévus liées aux dépenses de sécurité après les événements Charlie.

Voilà en traits rapides, dans quel contexte on se trouve.

Budget, effectifs et activité en baisse

Il n'est pas nécessaire de multiplier les chiffres pour avoir une vision synthétique du déclin en cours pour France Télévisions et le pôle Nord-Ouest.

- En **2012** le budget annuel du pôle Nord-Ouest avait été construit en début d'année à 102,8 M€. En fin d'année, avec une relance relative des programmes régionaux les dépenses s'approchaient de 106 M€ et les effectifs étaient de 857 ETP.

- En **2013**, avec la fin de la relance des programmes de la saison précédente le budget est revu nettement à la baisse et les dépenses atteignent au final à 101,8 M€. La mise en place du PDV ne sera effective qu'en 2014, mais fin 2013 le nombre d'ETP chute déjà à 826, soit 32 ETP de moins par rapport à l'année 2012.

- En **2014** les dépenses finales augmentent de 4,5 % **en raison du coût de l'accord collectif** qui dépassent les 3 M€. L'exécution budgétaire atteint 105,4 M€ et il y a 828 ETP, soit 2 de plus que l'année précédente. Comme 5 ETP sont à mettre sur le compte de la nouvelle émission nationale fabriquée à Vanves, le nombre d'ETP structurel continue en fait de baisser. 7 emplois permanents ont été supprimés sur le pôle au titre de la mise en place du début du PDV en 2014.

A noter que les heures diffusées entre 2013 et 2014 sont stables à 4408 heures, mais le nombre d'heures fabriquées passent de 2042 à 2010. Explication : la grève du début d'année à Vanves.

- Pour **2015**, malgré le coût annuel de l'accord collectif et deux élections dans l'année, comme nous l'avons vu au dernier CE, le budget prévisionnel est de 101,8 M€ en baisse de 3,6 M€ par rapport au budget initial de 2014. La direction prévoit de diminuer de 15 le nombre d'ETP. Soit **814 ETP en fin d'année** (en comptant les 5 de Météo à la carte).

Ce budget est une déclinaison de celui de France Télévisions. L'entreprise n'a pas bénéficié de l'augmentation de la redevance de 3€ mais s'est encore vu attribuer 160 M€ de dotation budgétaire au titre de la compensation de la fin de la pub après 20h. Je rappelle que cette dotation était au départ de 420 M€ et surtout, qu'elle peut être réduite en cours d'année et que sa fin définitive est prévue en 2017.

Nous l'avons signalé lors d'une commission éco du CCE le budget 2015 de France Télévisions de 2,825 Mds€ est totalement insincère. France Télévisions ne prévoit qu'un léger déficit de 10 M€. En pleine crise économique et en plein émiettement du marché publicitaire, il est pourtant construit sur une hypothèse de 340 M€ de recettes publicitaires en augmentation de 20 M € par rapport à 2014 ! En fait la surévaluation des recettes et la sous-évaluation du déficit à tout l'air d'un choix politique. Un affichage pour améliorer les chances de reconduite à leurs postes des actuels dirigeants de l'entreprise, PDG en tête.

C'est la même chose au niveau régional : un peu plus de 4,5 M€ de recettes commerciales sont attendues de façon fictive. Pour mémoire, celles de l'an dernier n'ont atteint que 2,5 M€ ! Tout le monde sait déjà que l'objectif affiché ne sera pas atteint. D'ores et déjà le début d'année commence très mal avec des recettes publicitaires quasi nulles.

Si on y ajoute les aléas politiques et les possibles diminutions des allocations budgétaires, toutes les perspectives à venir sont inquiétantes. Les conflits des locales sont là pour nous le rappeler : on peut déjà parier sur moins de diffusions, moins d'activité, moins de remplacements, moins d'investissements une refonte de la grille des programmes à la baisse...

Un seul horizon : la baisse des ETP !

Tout comme le Bitcoin, la monnaie virtuelle qui n'existe que sur internet, France Télévisions a inventé sa manière de compter virtuelle: l'E.T.P.

Dans la novlangue en cours on ne parle plus de programmes, de projet éditorial, de missions de service public... on ne parle que de budget et surtout, d'Equivalents Temps Plein. L'ETP, dont la valeur n'est indexée qu'à la baisse !!

Particulièrement à France 3 où la masse salariale représente les 2/3 des dépenses, cet indicateur est insidieusement devenu l'**outil principal de gestion**. Le budget, la grille des programmes, telle ou telle émission, tout est modélisé et converti en ETP. Les élections, par exemple, représenteraient en principe 1,5 ETP par site et par scrutin, donc les 15 ETP de surcoût annuel sont à économiser ailleurs... par exemple dans l'activité des locales et dans l'ensemble de la grille!

Nous avons consacré beaucoup de temps à essayer de comprendre les mécanismes qui déterminent ce qu'est un ETP. Il serait fastidieux d'entrer ici dans le détail. Si un temps plein correspond à un 100 % et un temps partiel est à 50 ou à 80 %, l'indicateur de paye ne suffit pas. Il faut croiser d'autres données, comme le nombre de jours travaillés qui n'est pas le même selon les métiers ou les sites. En prenant en compte les différences de statuts, les jours de congés, de formation, de représentation sociale, d'absentéisme et de maladie (mais j'y reviendrai) la direction arrive à un chiffre de **175 jours de travail annuel effectif** par salariés.

Par ailleurs, le calcul de l'Equivalent Temps Plein Travaillé change, s'il s'agit d'un permanent ou d'un non permanent. Si un Equivalent Temps Plein permanent devrait travailler en moyenne 188 jours par an, un équivalent temps plein non permanent qu'il soit intermittent, pigiste ou cachetier est compté sur 264 jours, il travaille théoriquement 76 jours de plus.

Ce mode de calcul a été institué en 2007. Il a pour effet mécanique de faire baisser le nombre d'ETP . Le total de nos ETP en 2014 était de 828 avec un taux de précarité de 11 %. Avec le mode de calcul antérieur il aurait été de 865 avec un taux de précarité de près de 15 %.

Quelque soit le mode de calcul, la baisse du taux de précarité est spectaculaire. En quelques années le taux de l'emploi précaire a chuté pour atteindre aujourd'hui 11 % signe de notre baisse d'activité. Ce que l'on a appelé le plan social silencieux avec la quasi disparition des CDD est aux taquets. Il est presque impossible de diminuer encore l'emploi non permanent.

Comme je le rappelais tout à l'heure, le cadrage budgétaire pour 2015 prévoit pourtant de supprimer encore 15 ETP dans notre pôle pour terminer l'année avec un effectif de total de 814. C'est tout à fait considérable puisque cela représente la suppression de 50 Equivalents Temps Plein en 3 ans, l'équivalent d'une demie antenne!

Le PDV se terminant à la fin de l'année, si la direction ne trouve pas les 14 derniers volontaires pour atteindre ses objectifs elle est prête à changer de critères pour supprimer les postes coûte que coûte. Et ce processus ne devrait pas s'arrêter avec le prochain Contrat d'Objectifs et de Moyens et le prochain PDG.

Pour la direction, il faudrait donc envisager de modifier les process de travail ou les projets éditoriaux. Exemples : plus de prise de son en reportage, moins de sorties de CCR ou de DSNG, extension des périodes de basse activité pour les locales avant d'envisager leur intégration permanentes dans les éditions régionales, voire leurs suppressions définitives, enfin la suppression probable de la télé du matin dès la rentrée prochaine.

Je terminerai par un dernier point. Selon la direction, le nombre de jours d'arrêts maladie est de 19 jours calendaires en moyenne par salarié sur le pôle alors qu'il est de 16 jours en moyenne en France.

Elle n'a pas d'explication particulière là dessus, mais on peut lui suggérer des pistes de réflexions. Le rapport Vacquin a argumenté la montée des risques psychosociaux dans notre entreprise. Quand seuls comptent les gains de productivité, cela pèse sur chaque collectif de travail. Quand une entreprise est en réorganisation permanente avec des objectifs stratégiques peu clairs ou des modifications culturelles qui heurtent les consciences, c'est tout le monde qui est en souffrance.

Réunion commission emploi formation du CEPNO du 17/03/2015

Présents : Guillaume Le Gouic, Karine Cévaër, Jean-Hervé Guilcher, Maryse Lamy, Carole Lefrançois, Nathanaël Lemaire, Marc-André Mouchère.

Avec la participation pour la direction de Nathalie Dené, Directrice des Ressources humaines du pôle Nord-Ouest et de Marie Preschoux, RRH Bretagne/pays de Loire et Monsieur Guillaume Dessollière (bienvenue à lui) chargé d'étude RH.

Les membres de la commission n'ont pas eu leur disposition les documents suivants :

- le bilan emploi périmètre Nord-Ouest avec les heures supplémentaires (ceci serait une erreur)
- le tableau du suivi des postes PDV... information orale sans document écrit
- le bilan forfait-jour

Par contre le fonctionnogramme a bien été fourni.

Sur la forme, la date retenue (18 mars) pour la tenue de la commission a présenté deux inconvénients : le président, membre de la commission emploi formation du CCE n'a pas pu assister à la réunion du CCE (chevauchement de date) et la proximité avec la réunion plénière nous a contraints à travailler dans l'urgence. Pour la prochaine réunion de la commission en mai sur le bilan social, nous souhaiterions avoir une date qui permette de travailler sur les documents reçus et de pouvoir rédiger notre avis plus sereinement...

Bilan de l'emploi au 31/12/2014 pôle Nord-Ouest :

915,6 ETP 2013 et 919, 9 ETP en 2014

- Pour la direction France 3 Nord-ouest nous avons 919,9 ETP qui correspondent à 812,9 permanents et 107 Non permanents
- Pour les fonctions supports nous avons 27,7 (38,6 ETP permanent 3,4 ETP NP que RH)

Pour la filière nous avons 48,2 ETP (37,1 permanents et 11,11 ETP NP)

Evolution...

Au 01/01/2015 le pôle Nord-ouest compte 737,2 postes permanents hors filière et fonctions support. 732,1 en 2013 (+ 5 postes).

Pour les fonctions support au 01/01/2015 on comptabilise 75,7 (-) en 2014 contre 76,3 en 2013.

Suivi des effectifs permanents en ETP moyen annuel hors Filière et fonctions support

Paris 155,7 en 2013 constant en 2014 : 155,7

Pays de la Loire 106,9 en 2013 et 111,3 en 2014 (+)

Bretagne 133,7 en 2013 et 135,4 en 2014 (+)

Haute-Normandie 110,6 en 2013 et 112,1 en 2014 (+)

Basse-Normandie 92,5 en 2013 à 92,4 en 2014...

Centre 110,5 en 2013 à 107,9 en 2014 (-)

L'antenne Centre est l'antenne la plus contributrice en terme de réduction d'ETP.

L'antenne Pays de la Loire est l'antenne la mieux dotée en hausse des effectifs en ETP.

Bureau syndical central Force Ouvrière Pièce D220 - ☎ 0156224376 syndicatfo.groupe@francetv.fr

TURN OVER : Nathalie Dené estime « à la louche » que 80% des postes vacants remplacés au sein du PNO le sont par des collaborateurs historiques non permanents, essentiellement en raison de leurs droits acquis et pour éviter les condamnations en justice.

En 2013, il y a eu 25 entrées (15 pta et 10 journalistes) et en 2014, 15 pta et 6 journalistes = 21.
20 transformations de CDD en 2014 en CDI et un seul recrutement externe : 1 PTA.

En 2014, il y a eu 18 départs dont 9 départs à la retraite, 2 démissions, 2 licenciements, 4 ruptures conventionnelles et 1 PDV. Ceci est à comparer aux 25 départs en 2013.

Le processus à l'œuvre consiste à réduire de manière drastique le recours aux CDD à travers la gestion des congés. Pour limiter les remplacements, la direction «regarde au cas par cas en fonction de l'activité » c'est à dire, en fonction des périodes d'activité hautes ou basses, voire régulées et du non-remplacement systématique des absences.

HEURES SUPPLEMENTAIRES (payées) :

Années	2013	2014
Pôle NO	7161,5	12961,6

En 2014, les heures supplémentaires ont explosé ce qui impacte la masse salariale hors ETP.

Les non-permanents ont engendré d'une année sur l'autre, 4 fois plus d'heures supplémentaires, de 1000 à 4000. Les permanents ont engendré 0,5 fois plus d'heures supplémentaires de 6000 à 9000.

La direction explique ces hausses par l'application du nouvel accord d'entreprise.

Les journalistes étaient tous en 2013 et jusqu'à juin 2014 au décompte horaire. Les heures supplémentaires n'ont été régularisées qu'en début 2014. A partir de juin les journalistes ont majoritairement choisi le forfait jour. Le changement du temps de travail avec le passage de 40h à 39h ayant été mal préparé cela a également généré les HS. Pour les CDD journalistes, étant de fait au décompte horaire, leur planification a également engendré des HS.

Pour 2015, la direction estime que cette surconsommation d'HS devrait se réduire de manière significative.

Selon Marie Preschoux, « ce qu'il faudra regarder de près ce sont les comparaisons 2014/2015 »

Concernant les PTA, la mise en place du nouvel accord qui a instauré le paiement des récupérations mais aussi le paiement des HS pour les personnels qui avaient la prime de sujétion dans l'ancienne convention collective, expliqueraient également cette hausse.

La commission estime que même si l'application du nouvel accord a influencé l'évolution des HS cela n'explique pas tout. Et nous ne pouvons que constater que ce sont les CDD qui se retrouvent avec la plus forte augmentation de ces heures supplémentaires. Cet accroissement a un lien évident avec leur statut.

Avec un taux de précarité de 11,04% le PNO a réduit son recours aux CDD pour s'approcher de l'objectif fixé par FTV de 10%.

HS Paris 1338 à 2327 (+73,9%)... Semaine 4 jours = moins d'heures supplémentaires ?

HS sur le site de Bretagne 782,8 à 1816,5 (+132%)

HS sur le site de Pays de Loire 371,5 à 1012,9 (+172,65%)

HS sur le site de Haute-Normandie 810,5 à 1852,2 (128,52%)

HS sur le site de Basse-Normandie : 718,9 à 1589,6 (+121,11%)

HS sur le site de Centre: 639 à 1741,2 (+172,48%)... - 3 ETP ?

Point sur le PDV au 31/12/2014 :

Sur les 18 postes éligibles (hors fonction support) 15 ont été validés en niveau 1, pour les 3 postes restants :

- cadre technique à Rouen
- cadre d'exploitation maintenance à Rennes
- assistante d'émission à Vanves

La RH entend poursuivre ses efforts pour trouver une solution avant décembre 2015 en niveau 2 puisque les 3 titulaires de ces postes ne sont pas Volontaires pour un départ.

Pour les fonctions support 3 postes étaient éligibles au PDV (2 RH 1 finance), à ce jour, seuls 2 ont été validés.

On peut reconnaître par rapport à l'ensemble de FTV un ciblage correct des postes dans le PDV, vu le bon résultat de la procédure en niveau 1.

Par contre, ce PDV aura aussi engendré des frustrations puisque plus d'une dizaine de candidats au départ en niveau 2 se sont signalés sans pouvoir bénéficier du PDV actuel.

Fonctionnogramme :

1 JRI sera recruté à Quimper

BIP de Lorient, pas de demande de mobilité connue par la RH

BIP de saint Nazaire, à ce jour un détachement sur un congés maternité

Conclusion :

On note que les techniques de gestion de l'emploi mises en œuvre sur PNO en 2014 ont permis un atterrissage des ETP avec une gestion drastique des congés et absences, en ayant un moindre recours aux CDD et sans que les effets du PDV ne soient perceptibles en 2014.

Les CDD payent le plus lourd tribut à ce recadrage des ETP avec moins de contrats.

En contrepartie une partie d'entre eux a pu avoir accès à des CDI.

Les heures supplémentaires explosent et l'absentéisme est en recrudescence. Ceci semble être en lien avec cette politique de maîtrise des ETP, en tout cas les 2 phénomènes apparaissent en hausse en même temps.

Les membres de la commission constatent une augmentation marginale des ETP.

Cependant, avec les postes supprimés dans le cadre du PDV, nous pouvons craindre que les HS continuent d'augmenter en 2015 et que la charge de travail supplémentaire induite par la suppression des postes se répartira non seulement sur les collaborateurs en CDI, mais aussi sur ceux en CDD. Les conditions de travail pourraient s'en ressentir et il existe un risque évident d'accentuer encore l'absentéisme.

Les membres de la commission craignent également, à ce stade d'économies, que la direction ne soit tentée désormais de sacrifier une partie de son activité, sa production, de l'antenne hors JT ou des locales pour s'aligner sur les injonctions budgétaires à venir et infléchir les heures supplémentaires qui ont un coût non négligeable sur la masse salariale.

Pour la commission emploi/formation