

FO CE L'FAIRE

Le compte-rendu du Comité d'Établissement du Pôle Nord-Est
du 20 mars 2015

Vendredi 20 mars, a eu lieu le Comité d'établissement France 3 Nord-Est à Strasbourg.

La séance a débuté par une minute de silence, en hommage à notre collègue disparu à Nancy. Ensuite, la direction a souhaité apporter des informations par rapport à ce qu'il s'est passé...

- La tragique découverte samedi 14 mars par la Police sur une partie peu visible du parking de France 3 Lorraine,
- la sollicitation très rapide par les cadres des membres du CHSCT présents sur le site,
- la venue le lundi des représentants du Pôle,
- la réunion extraordinaire du CHSCT jeudi 19 mars, avec la mise en place d'une Délégation d'Enquête Paritaire.

En toute indépendance, cette instance distincte du CHSCT sera chargée de déterminer les facteurs professionnels qui auraient pu conduire à ce drame, et à identifier les moyens à mettre en place pour mieux détecter et prévenir ce type de situation (en complément de ce qui existe déjà).

Cette délégation est composée de 3 des 4 membres du CHSCT, et de 3 représentants de la direction.

Avant de s'intéresser à l'ordre du jour, je vous propose de prendre connaissance de l'édito de Force Ouvrière, par Bruno DEMANGE, délégué syndical, et président de la commission économie et structure du CE Pôle Nord-Est :

« Après la fusion de France Télévisions que les salariés ont subi avec violence, le gouvernement annonce, pour ces prochains mois ou ces prochaines années, une nouvelle réorganisation de l'entreprise notamment due à la réforme territoriale.

Cette réforme va impacter naturellement les objectifs éditoriaux de l'information de France 3. Ainsi, le Pôle Nord-est risque d'être à nouveau démantelé en 3 entités regroupant :

- Le Nord Pas de Calais et la Picardie,
- La Bourgogne et la Franche Comté,
- L'Alsace, la Lorraine et la Champagne Ardenne.

A mots couverts certains hommes politiques annoncent qu'ils n'y aura plus qu'un seul BRI dans chacune des entités ! Cela aura forcément un impact sur l'emploi et sur les conditions de travail dans notre entreprise.

Le problème, c'est que les salariés de France télévisions et du Pôle Nord-est sont épuisés par cette politique du « shaker », qui fait que, dès qu'on a terminé une organisation, on en invente une autre, sans jamais expliquer l'objectif de ces stratégies !

Toutes ces réorganisations (ou peut-être faudrait-il dire « désorganisations ») provoquent un très grand malaise au sein de notre entreprise, et notre pôle est particulièrement touché : car elles fragilisent davantage les collègues, qui dans leurs vies professionnelles ou privées se retrouvent avec des caps difficiles à passer. Chacun de nous peut se retrouver un jour ou l'autre dans cette situation de fragilisation...et les objectifs d'une organisation syndicale est de prévenir, et de protéger particulièrement ces personnels !

Nous avons appris avec un immense chagrin le suicide sur son lieu de travail d'un de nos collègues à Nancy. Ce n'est pas la première fois, hélas, que nous sommes confrontés à un tel événement dans nos établissements ; la liste de ceux qui sont partis brutalement ou qui ont tenté de le faire s'allonge malheureusement. Nous souhaitons donc que ces appels de détresse ne restent pas lettre morte. La direction doit se montrer transparente et constructive. Elle doit rendre compte au CHSCT, tout en respectant une certaine confidentialité.

Néanmoins, Force Ouvrière appelle à une grande vigilance concernant les communications sur les suicides ou les tentatives de suicide dans l'entreprise.

Il faut penser qu'autour de nous, il y a d'autres collègues fragiles à qui ces annonces pourraient donner de mauvaises idées....

Nous ne ferons jamais d'accusations ou de conclusions hâtives, nous laisserons les enquêteurs faire leur travail mais nous exigeons d'être informés le plus possible afin de comprendre ce qui a pu se passer. L'objectif est clair : que de tels actes ne se reproduisent plus.

Ces annonces, toutes ces mauvaises nouvelles, accentuent encore la mauvaise ambiance générale, que les élus et les organisations syndicales dénoncent. Il faudra bien à un moment ou un autre que la direction se pose cette question essentielle : comment redonner aux salariés de notre pôle l'envie d'avoir envie ?

Cette envie peut se retrouver en pratiquant un dialogue social apaisé, pour apporter de vraies réponses aux interrogations et aux revendications des salariés. Ainsi, est-il normal d'avoir recours à des menaces, des préavis de grèves, et des saisines pour que des négociations puissent s'engager concernant les compétences complémentaires à France 3 ? En effet, ça n'est qu'au terme de discussions tendues que la direction a consenti et admis que celles ci devaient être valorisées. Et le 1^{er} avril prochain, les partenaires sociaux devraient jeter les bases d'un préaccord qui répondra aux questions posées par les vidéos qui exercent des compétences de réalisateur, et des chefs électro qui exercent des compétences de directeur photo.

Le contexte général que traverse l'entreprise n'aide pas les travailleurs à rebondir et à se relancer... Le gouvernement via le rapport SCHWARTZ vient d'annoncer que le budget de FTV n'augmenterait pas (voire serait en diminution), et que la feuille de route prévoyait une nouvelle orientation pour France 3 (avec peut être la création d'une chaîne « tout info »).

Enfin, dernière chose : le 9 avril prochain, Force Ouvrière et les autres syndicats lancent un appel général à la mobilisation contre l'austérité. Nous appelons tous les salariés à cesser le travail une journée, pour demander au gouvernement qu'il cesse sa politique de destruction d'emplois et de réduction du pouvoir d'achat.

Les salariés et les travailleurs de France 3 Nord-est peuvent compter sur Force Ouvrière pour porter haut et fort leurs revendications dans la liberté et en toute indépendance. »

Les points à l'ordre du jour ont ensuite été examinés :

1/ RESUME DU CCE EXTRAORDINAIRE DU 5 MARS (SUR LE PROJET « INFO 2015 »)

Le projet de 128 pages présenté [le 16 décembre](#) a pour but de réunir les directions des 3 rédactions nationales (de France 2, France 3 et France TV [Info.fr](#)).

Les élus du CCE dénoncent le fait de n'avoir eu connaissance que de la première des 3 phases. Qu'est-il prévu ensuite ? Ils demandent donc à ce que la totalité du projet soit présentée.

Parallèlement, beaucoup de questions se posent par rapport à l'idée d'une chaîne "tout info", la version du rapport Schwartz étant différente de celle évoquée par la directeur général de l'info.

2/ EXAMEN DE LA SITUATION COMPAREE HOMMES / FEMMES EN 2013

Tout d'abord, quelques chiffres clés (présentés par la commission "égalité" du CE) :

- dans les effectifs, 39,8% de femmes
- embauches : 2 femmes et 10 hommes
- inversement, chez les CDD, 62% de femmes PTA et 65% de femmes journalistes
- 25% seulement des personnes qui ont accédé à l'encadrement étaient des femmes
- alors que 25% des "temps partiel" étaient des femmes.
- en revanche, les personnes sur le point de partir à la retraite sont en majorité des hommes.

La direction a précisé que, dans ce Pôle, elle était la plus féminine de toute l'entreprise, et qu'elle souhaite développer des actions pour permettre des aménagements là où c'est possible, et aider les femmes à un meilleur épanouissement au travail.

Force Ouvrière a rappelé qu'il existait dans le passé une "qualité de vie au travail", qualité qui s'est perdue.

Et qu'il est essentiel que l'employeur comprenne l'importance de cette notion.

Au-delà, nous trouvons surréaliste que le sujet soit encore à évoquer en 2015 : en particulier, à compétence égale, un homme et une femme doivent toucher la même chose ; c'est tout simplement la loi.

Compte tenu du constat, les élus ont adopté un avis négatif.

Découvrez le compte rendu de la commission égalité [ICI](#)...

3/ POINT « ANTENNES » (2^{ème} TRIMESTRE)

L'un des points importants a été le bon résultat, suite au maintien des programmes régionaux du matin durant une partie des congés scolaires de février.

De ce fait, la même logique sera reconduite lors des prochaines vacances. Le travail de fidélisation engagé est très important.

Des questions ont été posées sur l'impact de la réforme territoriale sur les programmes.

Rien ne changera d'ici à janvier 2016, à l'exception de certaines LVEL, consacrées aux élections régionales.

En revanche, difficile de dire comment les choses se passeront après janvier 2016.

Autre point d'antenne : la direction a été invitée à commenter l'étude faite sur les locales en 2014, montrant que le public était très attaché à ses éditions de proximité.

Il a été répondu que le problème dont les locales souffrent est technique : par rapport au fait qu'elles ne sont diffusées que sur la TNT, et donc privées de diffusion sur box et satellite.

Pour remédier à ce problème, et faire que les locales seraient diffusées partout, la direction annonce un coût de 6 millions d'euros (pour l'ensemble des locales, sur toute la France).

Les élus ont entendu d'autres chiffres, de l'ordre de la moitié.

Mais la vraie question est là : que représente un coût de 3 à 6 millions (sur un budget global de 3 milliards d'euros) lorsque celui ci permet d'améliorer l'exposition de nos locales ? Si la direction venait à ne pas le faire, il est clair que ce ne serait pas pour des raisons financières, mais stratégiques et politiques.

FO insiste sur ce plébiscite exprimé par le public pour ses locales. Rien que pour pouvoir voir à l'écran des personnes que le public connaît dans la vie (dont la probabilité est beaucoup plus forte en locale !) FO souligne le fait que plus France 3 fait de la proximité, plus le groupe remplit sa mission de service public.

Il est donc clair que nous allons suivre ce dossier avec beaucoup d'intérêt : le maintien et le développement de ces éditions locales sont en effet des enjeux majeurs pour France 3.

4/ FILIERE : ARRET DE LA POST PRODUCTION DE L'EMISSION « UN LIVRE UN JOUR » A LAMBERSART

Deux mois après la première évocation de ce sujet en CE (le 23 janvier), la direction apporte enfin un élément de réponse, pour tenter d'expliquer la perte de cette activité après 10 années d'expérience et 2500 livres traités. « C'est un problème artistique » nous dit-on, « parce que le concept a changé...et que c'est le co-producteur qui porte la partie artistique ! ».

En entendant cela, les élus tombent de haut : comment n'est-il pas possible d'imposer à un co-producteur le fait de poursuivre l'excellente collaboration engagée avec le prestataire historique ? Oublie-t-on qui paie ? Et qui diffuse ?

De plus, il est ajouté que le concept a évolué sans cesse...et que les équipes ont toujours su s'adapter..

Enfin, pour l'anecdote, la nouvelle société, soit disant plus au fait du nouveau concept, n'a rien trouvé de mieux que de demander des conseils à l'équipe de la Filière sur la façon de procéder.

Une nouvelle fois, nous avons rappelé l'importance d'être maîtres de nos contenus, et détenteurs de nos droits (à l'exemple de la BBC).

Sur ce point, les élus ont adopté à l'unanimité une motion, dénonçant ce fait, et exigeant la réinternalisation de cette post production.

5/ QUESTIONS DIVERSES

- ◇ Sur la qualité du dialogue social : pourquoi se retrouve-t-on à devoir multiplier les préavis pour régler divers problèmes dans la société ? Pourquoi ces préavis s'étendent dans la durée ? Et pourquoi ne réussit-on pas à mieux anticiper les choses ? A ces questions, la direction répond : « on ne peut pas refuser le dialogue, et reprocher après qu'il n'ait pas eu lieu » ! Tout cela nous laisse songeur : comme si, de près, on ne se comprenait plus...

- ◇ Concernant l'antenne de Lorraine, qui ne compte désormais plus que 3 OPV, il est confirmé dans l'instance qu'il y a une réelle volonté de l'équipe qui mutualise les moyens de faire en sorte que les OPV de Nancy puissent participer aux PAE et tournages extérieurs. La direction en prend l'engagement : leurs remplacements seront assurés ! Pas forcément avec du personnel CDD, mais par le biais de la mutualisation ! Nous l'entendons : c'est une bonne nouvelle pour nos collègues nancéiens
- ◇ Enfin, un incident à Lille a été relaté : l'agression d'une équipe devant assurer un direct DSNG le lendemain d'un incendie mortel. Les habitants l'ont mal vécu, assimilant cette présence comme l'action de « charognards ». Etait-il pertinent, en effet, d'être en direct sur le lieu d'un tel drame le lendemain ? Les élus ont souhaité la désignation d'un médiateur extérieur pour apaiser une situation devenue tendue sur le site lillois.

Prochain CE le 17 avril à Lille



Bien évidemment, vos représentants FO au Comité d'Etablissement sont à votre écoute :

Muriel Bessard (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 Egalité du CE Pôle Nord-Est du 17 février 2015

Présents : Annabelle Igier, Thierry Chauffour, Dalila Iberrakene, Elise Benoît, Laurence Miller

Pour la direction : Catherine Bayol DRH et Eric Guillouard chargé du pilotage social

ODJ : Examen du rapport de situation comparée PNE 2013

En préalable, la commission déplore le manque de lisibilité du nouveau rapport de situation comparée. Ce rapport a été adapté aux nouvelles classifications issues du nouvel accord collectif, mais le résultat est accablant et l'on a l'impression d'avoir fait un bond de dix ans en arrière.

Les indicateurs sont en effet pour la plupart inutilisables, exemple : mis à part le chapitre sur les effectifs, les techniciens et les administratives ne sont plus distingués et présentés seulement par catégories socio-professionnelles, « ouvrier », « maîtrise », « cadre », sans aucune notion du métier ou au moins de la famille professionnelle.

A cause de la bascule vers la nouvelle convention, la plupart des indicateurs n'est pas renseignée pour les années 2011 et 2012, ce qui empêche là aussi toute possibilité d'étude de l'évolution de la situation.

Nous sommes donc revenus à la préhistoire du rapport de situation comparée... Est-ce une volonté délibérée de la direction, pour noyer ou dissimuler les informations et garantir ainsi le maintien de son Label Diversité auprès de l'AFNOR ? On peut s'en inquiéter effectivement...

D'autant plus que cette année, aucun plan d'actions ou d'objectifs en matière de résorption des inégalités n'a été fourni par la direction.

Les commentaires accompagnant le RSC 2013 du Pôle Nord-Est sont lénifiants. A les lire on pourrait croire que tout va bien dans le PNE. Mais avec seulement 39,8% de femmes dans ses effectifs, le pôle Nord-Est est quand même le plus mauvais des 4 pôles de France 3 !

Et ce ne sont pas les embauches qui peuvent inverser la tendance, puisque chez les PTA se sont seulement 2 femmes pour 10 hommes qui ont été recrutés en CDI en 2013... alors que chez les CDD, la proportion de femmes est nettement supérieure, et atteint même 62% chez les occasionnelles PTA et 65% chez les journalistes !

Et là encore, on note la disparition d'un indicateur important, celui de la mobilité, comme si le dernier levier était seulement les recrutements alors même que France Télévisions ne cesse de prôner les mutations...

Il faudrait également pouvoir faire un focus par antenne sur certains indicateurs, ce qui permettrait de distinguer les bons et mauvais élèves, non pour décerner des diplômes mais justement pour agir là où c'est nécessaire.

L'accès à l'encadrement, lui aussi reste majoritairement masculin, et est même en baisse pour les journalistes où l'on ne compte que 25% de femmes encadrantes. La mise en place d'un « vivier » chez les PTA a été prévue dans le nouvel accord Egalité signé en avril 2014, il faut espérer que le dispositif corrige cet état de fait.

En matière de pyramide des âges, on note une possibilité d'évolution puisque les salariés les plus âgés sont des hommes, on peut donc espérer là aussi qu'avec les départs à la retraite la courbe s'inverse également.

L'organisation du temps de travail montre que comme auparavant, les temps partiels sont majoritairement occupés par des femmes (84%). En ce qui concerne les temps partiels « contraints », là aussi on compte 9 femmes pour 1 homme.

L'indicateur sur les mesures d'augmentation individuelle montre, dans sa globalité, une répartition plutôt équitable entre les hommes et les femmes. Mais si l'on étudie de façon plus détaillée les mesures, on constate que les femmes ne bénéficient en fait très majoritairement que des mesures de « revalorisation salariale », les moins rémunératrices, alors que les promotions, elles, vont aux hommes...

On est donc là encore très loin des préconisations de France Télévisions en la matière. Et le décalage est énorme entre l'affichage, et la réalité du vécu des femmes aujourd'hui dans l'entreprise. Et le commentaire de la direction du pôle Nord-Est sur ce thème, en page 4, a de quoi nous laisser sans voix... « *Ces constats démontrent la vigilance dont fait preuve l'entreprise sur la thématique de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes...* ».

Les mesures accordées dans le cadre d'une mobilité apparaissent, un dispositif assez flou mais qui à l'arrivée ne bénéficie qu'aux hommes, exemple chez les journalistes où dans la filière reportage, 5 mesures ont été données aux hommes, et 1 seule aux femmes...

En matière de rémunérations, pour la première fois apparaissent les salaires médians ce dont on peut se féliciter. Mais là encore, le mélange entre techniciens et administratifs fausse complètement la photographie. Les différences de traitement augmentent avec les échelons, et à ancienneté comparable on peut voir que les hommes Cadre 1 sont payés 2902€ de plus que leurs collègues femmes. Un écart qui se retrouve chez les Rédactrices, payées 2168€ de moins que les rédacteurs pour une ancienneté strictement égale. Chez les rédacteurs en chef, c'est même pire puisqu'avec 2 ans d'ancienneté de plus que les hommes, le salaire médian des rédactrices en chef est inférieur de 4926€ que celui des rédacteurs en chef ! Pas de quoi, sans doute, soulever les vocations chez les journalistes femmes...

Satisfecit enfin de la direction sur la formation, où l'on peut voir une répartition équitable en nombres d'heures de formation. Mais cette année 2013 a été celle de la bascule vers la nouvelle convention, et de la mise en place du logiciel Papyrhys, donc le nombre de femmes administratives formées a évidemment fortement augmenté. Nous n'avons là non plus aucune visibilité sur les formations à destination des femmes techniciennes.

Au vu de toutes ces remarques, et devant l'absence de plan d'action spécifique pour le Pôle Nord-Est, la commission Egalité du CE Pôle Nord-Est préconise un avis négatif.