

# FO CE L'FAIRE

Le compte-rendu du Comité d'Etablissement du Pôle Nord-Est  
du 11 décembre 2015

**Vendredi 11 décembre a eu lieu le Comité d'Etablissement de France 3 Nord-Est, à Strasbourg. Avant d'aborder les points évoqués lors de ce CE, voici tout d'abord l'édito de notre syndicat, par Bruno Demange, élu de Nancy, président de la commission économique, et délégué syndical.**

*« De près, on se comprend mieux !*

*Qui ne se souvient pas de cette petite phrase si bien trouvée, résumant parfaitement l'une des plus grandes causes de l'attachement du public pour sa télévision régionale, le critère de la proximité ?*

*En l'occurrence, le fait de traiter un événement se déroulant à peu de distance de là où se trouvent nos téléspectateurs est un critère qui va inévitablement accentuer leur intérêt.*

*Cet argument, de nombreuses études l'ont mis en avant, comme celle découverte l'an dernier dans un tiroir chez l'ex-Président de notre société ! On y apprenait alors le pourquoi du plébiscite de 4 éditions locales. Avec notamment l'envie chez nos téléspectateurs de pouvoir apercevoir des personnes qu'ils connaissent.*

*Demain, dans notre Pôle, nos régions administratives vont toutes changer de taille : de 7 régions, il n'en restera plus que 3. Certes, ce découpage n'est destiné qu'à gérer de plus grands espaces pour les sujets de transports, des lycées, l'économie... Il ne doit donc pas "effacer" l'histoire, ou les identités des divers territoires qui composent ces futures régions.*

*Mais quand même... Déjà aujourd'hui, certaines parties de nos territoires se sentent d'ores et déjà abandonnées : c'est le cas lorsque par exemple, certains services publics départementaux se réduisent ou disparaissent. Ceci, nous l'avons clairement entendu dans deux départements de la future grande région dénommée ACAL, lorsque nous avons cherché à comprendre pourquoi ils étaient les endroits où le vote Front National avait été le plus massif. Pour certains maires de petites communes de Meuse ou de Haute Marne, c'était très clair ! Est-ce si loin du sujet de la télévision régionale ?*

*Pas tant que ça !*

*Aujourd'hui, le maillage de nos éditions régionales est celui que nous connaissons depuis la naissance de notre média. Et, avec ce maillage, chaque territoire a une place bien particulière. Mais demain, qu'en sera-t-il ?*

*Avec la tentation qui existe pour évoluer vers un maillage "grande région", Force Ouvrière ne peut que manifester son inquiétude. Quelle serait notamment la place de la Meuse, ou de la Haute Marne, dans le journal régional d'un territoire grand comme deux fois la Belgique ? Intéresserait-on de la même façon un habitant de Sélestat et un de Sedan ?*

*Si on peut répondre "oui" pour la couverture des élections régionales, ou cet été avec l'offre des sujets "un été dans l'est", c'est en revanche moins exact pour certains sujets de la vie de tous les jours.*

*Ces craintes sont réelles, et malheureusement justifiées quand on entend que, dans un CE plus au sud, on parle de fabriquer des Soir 3 communs pour les Alpes et pour l'Auvergne. Les habitants d'Aurillac et ceux de Bourg Saint Maurice recevraient alors la même édition.... Et cette édition, qui dure 5 minutes, offrirait deux fois moins de place pour traiter une actualité purement auvergnate, ou purement alpine.*

*Alors qu'il ne s'agit pas des mêmes territoires...même si demain, tous deux se retrouveront dans une seule "grande région". Pour Force Ouvrière, un tel choix serait une erreur. Car, rapidement, cette édition perdrait son intérêt...et la menace sur l'emploi serait donc double !*

*- Immédiate, par la suppression de la fabrication d'un des deux Soir 3...*

*- Et à moyen terme, car nous finirions par ne plus avoir besoin de le fabriquer, puisque le public ne serait plus au rendez-vous !*



*Cette affaire du Soir 3 n'est certes qu'un petit exemple, mais elle illustre parfaitement ce problème de maillage nous paraît donc essentiel de rappeler cet attachement des personnels pour ce qui fait l'ADN de notre chaîne depuis toujours : la proximité. Et pour défendre cette belle idée, nous avons besoin que la direction de ce pôle, nous dise qu'elle y est aussi très attachée. »*

Dans la lignée de cet édito, le CE a débuté par un point sur les grilles à compter de janvier 2016.

## I / POINT ANTENNE

### a) Quels changements liés aux nouvelles régions ?

La direction a tout d'abord souhaité réaffirmer le rôle de la télévision publique. Encore la semaine passée avec la couverture des élections !

Il existe une force quand nous pouvons faire des choses en commun. Ça montre notre pertinence par rapport aux autres. Et il ne s'agit pas de réduire notre maillage territorial actuel.

La direction précise par ailleurs qu'il n'existe pas de directives. Le réseau détermine les choix qui lui semblent pertinents (comme cela a été le cas quand le Nord-Est s'est lancé dans le créneau de la matinale).

Certes, la thématique des nouvelles régions doit être traitée. C'est un travail à part entière, comme il a été fait ces derniers mois. Nous donnons au public la réalité de ces nouveaux territoires. Pour la direction du pôle Nord-Est, l'inquiétude n'a donc pas lieu d'être.

Ensuite, certains sujets peuvent présenter un intérêt dans les antennes voisines, et peuvent mériter d'être repris. En tous cas, c'est la construction d'un projet, et pas seulement la récupération de sujets.



2015  
REGIONALES

La direction a fait une parenthèse pour saluer le travail des équipes sur la couverture des élections régionales, et notamment celui du Nord Pas-de-Calais / Picardie le mercredi de l'entre-deux-tours (alors que les candidats à l'élection ne souhaitent pas débattre, et qu'une émission de décryptage d'1 heure 10 a dû être organisée en urgence).

Il est très clair, en tout cas, que les rendez-vous d'info resteront les mêmes, durant le premier semestre 2016. C'est le résultat de décisions partagées par l'ensemble des DRA du pôle Nord-Est...notamment pour les décrochages dans le Soir 3. Ces éditions resteront propres à chaque antenne. Il y a sur ce point une cohérence éditoriale. Et, par ailleurs, ce ne sont pas les décrochages dans Soir 3 qui offrent la meilleure lisibilité sur la réforme territoriale.



## b) Les rendez-vous 2016

- Continuité des rendez-vous d'info quotidiens (12/13, 19/20, et décrochages dans Soir 3)
- Continuité des « La Voix est Libre », avec un rendez-vous "grande région" le premier samedi du mois
- Continuité aussi des matinales dans chaque antenne
- La case "documentaire" passe du samedi 15h20 au lundi, après Soir 3. Il y a désormais une certaine cohérence, avec la présence d'un autre documentaire (au plan national) en 1ère partie de soirée.
- Et puis, la case du mercredi soir après Soir 3 évolue, puisqu'un nouveau rendez-vous mensuel viendra s'ajouter : un magazine économique géré au plan national (par l'antenne de Marseille), avec participation de toutes les antennes de France 3.

## c) Le détail des rendez-vous du mercredi soir

Tout d'abord, le magazine "Enquêtes de Régions" poursuit sa carrière. Le prochain numéro sera particulier, propre à chacune des 3 nouvelles Grandes Régions (avec ce titre "Qu'est ma région devenue ?". Ensuite, les émissions qui suivront resteront mensuelles, et à l'échelle du pôle.

"Enquêtes de Régions" vient compléter l'enchaînement avec "Pièces à conviction", "Avenue de l'Europe" et le nouveau magazine économique du réseau.

Concernant ce dernier, le projet sera donc piloté par Marseille, avec la contribution d'autres antennes.

Pour le premier numéro, une équipe de Lorraine (en l'occurrence celle d'Epinal) sera chargée de tourner un sujet magazine de 5 minutes, sujet qui sera monté ensuite par le site marseillais.

Force Ouvrière a exprimé une nouvelle fois, lors de ce point, son souhait de "faire marcher encore plus le carnet de commande. Nous espérons par ailleurs que le chiffre entendu de 2,3 millions d'euros d'économie, qui pourraient être demandés aux réseaux en 2016, ne nous frappe pas.

La direction nous a confirmé que le Pôle Nord-Est était en capacité de poursuivre ses missions, dans le cadre du budget alloué. "La situation est sereine" a-t-elle ajouté, sans oublier de préciser que la bonne gestion que nous connaissons était primordiale pour y parvenir.

## **II/ PROJETS DE PLAN DE FORMATION 2016, ET DE DEUX MODIFICATIONS DE STRUCTURE**

Le CE a pris connaissance du compte rendu de la commission emploi formation du 3 décembre dernier, qui a examiné ces projets.

Découvrez le compte rendu de cette commission, [ICI...](#)

### **a) Plan de formation 2016**

Pour l'essentiel, nous retenons que le budget de ce plan est de 356.618 €, en progression par rapport à 2015 (244.171 €)...et même supérieur à celui de 2014 (342.421 €).

Une partie non négligeable concerne les "périodes de professionnalisation" (avec les formations certifiantes, celles sur la sécurité + quelques cursus thématiques), s'élevant à plus de la moitié de l'enveloppe globale. Les détails des professions acceptées sont d'ores et déjà sont d'ores et déjà disponibles auprès des IRH.

### **b) Le nouvel "entretien professionnel"**

Une présentation particulière a été effectuée concernant la mise en place de ce nouveau temps de discussion, devant se dérouler tous les 2 ans, et pour la première fois durant ce premier trimestre 2016. Cette fois ci, il est juste destiné à l'évocation des souhaits d'évolution professionnelle (sachant que le second, en 2018, intégrera aussi la partie "demande de formation").

Cet entretien est un exercice difficile à mener, sachant qu'il est nouveau, et que tous doivent avoir été faits d'ici 3 mois. La direction est consciente de ces difficultés, et va donc tout entreprendre pour tenter de rester performant. Ainsi, des éléments sur les salariés sont d'ores et déjà pré alimentés sur le support d'entretien, dans Mon Kiosque (le parcours professionnel, la fiche carrière, toutes les formations professionnelles effectuées et tous les souhaits d'évolution déjà exprimés en entretien).

Par ailleurs, au vu de ce que l'entreprise a déjà engagé sur ce thème de l'évolution professionnelle, elle a demandé à l'administration du Travail l'autorisation de pouvoir disposer d'un délai (jusqu'à fin septembre, date de fin des entretiens annuels) pour mener à bien ce nouveau rendez-vous pour l'ensemble des salariés.

Les élus ont proposé aussi une autre solution : pouvoir déléguer aux adjoints la responsabilité de ces nouveaux entretiens.

Derrière, si des projets sont envisageables dans l'entreprise, l'entretien a aussi pour but de pouvoir élaborer des plans d'action.

### **c) Modifications de structure**

Au cours de cette commission Emploi-Formation, les deux projets, déjà évoqués lors du précédent CE, ont été traités. Tout le détail se trouve dans le compte rendu de la commission [\(ICI\)](#).

Le CE a approuvé le projet de création d'un poste de rédacteur en chef adjoint à Dijon, et a émis un avis négatif pour un transfert de poste de technicien IMG vacant, de l'antenne d'Alsace vers un mix Pôle/Alsace.

### **III / BILAN EMPLOI HANDICAP ET BILAN DIVERSITÉ / ÉGALITÉ DES CHANCES**

Le CE a pris connaissance du compte rendu de la commission "discriminations" du 25 novembre, qui a examiné ces 2 bilans.

Découvrez le compte rendu de cette commission, [ICI...](#)

#### **a) Bilan Handicap**

Pour l'essentiel, nous retenons que le pôle compte un total de 57 salariés en situation de handicap en 2014. Ils représentent 4,56% du personnel, soit une progression de 13% par rapport à 2013. Cette progression s'explique surtout par la reconnaissance de statut handicapé.

La commission a évoqué par ailleurs les différences existant entre inaptitude, restrictions et handicap. Il a été constaté que, si la notion de handicap commençait à trouver davantage de résonance, il n'en n'est pas de même pour l'inaptitude.

#### **b) Bilan diversité**

Tout d'abord, concernant tout les stagiaires d'écoles, sur un total de 88, seuls 3 sont issus de collèges prioritaires. La principale difficulté est de trouver un tuteur dans l'entreprise.

Concernant ensuite les seniors, la commission a constaté que 22,3% des salariés du Pôle Nord-Est ont plus de 57 ans. La proportion devrait diminuer, du fait du PDV.

En revanche, le Pôle ne compte que 2,8% de moins de 30 ans.

Divers aspects liés aux thèmes de l'égalité des chances ont été traités en commission : opération "1 jour 1 métier", les entretiens, ou encore les représentants du personnel.

## **IV / QUESTIONS DIVERSES**

### **a) Effectifs locale de Boulogne**

La situation va évoluer du fait d'une mobilité sur Lille, permettant de dégager des solutions. Les choses seront plus claires en janvier 2016.

### **b) Les forfaits jour**

Les premiers salariés ayant accepté le forfait-jour arrivent au seuil des deux ans : leur prime va donc passer de 3 à 5% début 2016.

### **c) Comment gérer les "chiffres à virgule" pour ses congés 2015 ?**

Le solde apparaissait dans Mon Kiosque en date du 8 décembre constitue la totalité des droits acquis pour 2015.

S'il y a des chiffre avec des virgules, il est possible de demander 1/2 ou 1 jour complet, générant ainsi un solde négatif. Le sujet est à voir rapidement avec son IRH s'il y a problème.

### **d) Les dispositions en Alsace, invitant les gardiens à "ne pas copiner" avec les salariés, et leur parler moins d'une minute**

La note existe, effectivement, mais elle est produite par SAMSIC. Elle n'engage donc pas France TV.

### **e) A propos de l'interdiction faite aux stagiaires de 3ème de pouvoir partir en reportage**

Ce qui est important est que le séjour de ces stagiaires soit organisé.

La direction ajoute que les propositions sont les bienvenues, étant entendu qu'il est normal qu'ils puissent participer à un tournage à proximité de la station, sur un sujet non dangereux.

### **f) Nouvelles bases d'évaluation pour les entretiens**

Suite à la révélation par FO de l'existence d'un projet d'évaluation occulte, un nouveau type d'entretien sera l'objet d'un processus d'info / consultation.

**g) La prise en charge par l'entreprise de places de parking pour le personnel, à proximité du site de Metz.**

La direction considère qu'il ne s'agit pas d'un usage, malgré le fait que ça se pratique depuis 15 ans. Elle souhaite que d'autres choses soient proposées à l'occasion du déménagement de la locale de Metz avant septembre prochain (telles la négociation de tarifs préférentiels, que les salariés prendraient alors en charge).

Le sujet n'est pas tranché.

Vos élus vous souhaitent de bonnes fêtes de fin d'année.



### **Prochain CE le 29 janvier à Strasbourg**

**Nous profitons de ce document pour vous rappeler que tous les comptes rendus FO des précédents CE sont disponibles sur notre blog FO France Télévisions :**

**[fo-francetele.tv/compte-rendu-ce-et-dp/](http://fo-francetele.tv/compte-rendu-ce-et-dp/)**



**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 commission emploi/formation du 3 décembre 2015

Présents : Maunier William, Schulbaum Catherine, Wust Arnaud, Walter Didier, Demange Bruno, Poure Cécile, Carpentier Laurence

Pour la direction : Claire Joumier, responsable formation et compétences, et Catherine Bayol, DRH (en visio)

### Projet de plan de formation 2016

#### **Rappel :**

En 2013, le budget prévisionnel était de 273 187 €, celui de 2014, était de 342 429 € soit une progression de plus de 25 % par rapport à 2013 et ce en optimisant la période de professionnalisation qui est passée de 24 300€ à 107 804€ en 2014. En 2015, le budget global était de 244 171€ amputé donc de 28.7% par rapport à 2014. Pour l'année 2016, Claire Joumier, la Responsable formation et compétence, nous annonce un budget de 356 618 € soit une progression de près de 46%. On notera que la période de professionnalisation (192 332€) est nettement supérieure à l'enveloppe allouée par FTV pour la formation dans le pôle Nord-est.

#### **La construction du plan :**

Nous avons évoqué en premier lieu le rétro planning du projet, avec en particulier, le taux de réalisation des entretiens annuels. Au 30 septembre 63% des entretiens ont été réalisés pour la construction du plan 2016, un des critères est que les entretiens font partis dorénavant des objectifs de la part variable des managers. Pour espérer atteindre 100%, il serait donc plus efficace de n'octroyer cette partie de la part variable que lorsque la totalité des entretiens serait effectuée.

La direction a rappelé une nouvelle fois que le salarié doit véritablement devenir "acteur de sa vie professionnelle". Et donc savoir gérer ses demandes de formation dès le mois d'avril. Un conseil pour que les collaborateurs puissent s'assurer d'avoir un stage, il suffit de demander un rendez-vous auprès de leur manager dès le démarrage des entretiens soit en 2016 vers mi-avril.

Par ailleurs, pour que ces demandes de formation soient prises en compte dans la construction du plan de formation, il existe aussi la solution de la "demande de formation" via Mon Kiosque. Moins de 10% des salariés l'utilisent. Les IRH sont à disposition pour aider les collaborateurs qui rencontreraient des difficultés avec « mon kiosque ».

#### **Les chiffres :**

La commission a constaté que les demandes de formation (collectives et individuelles) ne s'élèvent cette année qu'à 533.554 €. Soit 220.000 € de moins que l'an dernier ! Comment expliquer cette forte baisse ? L'élément majeur est sans nul doute la limitation à 2 choix de stage instituée en 2015. Auparavant, la moyenne était plutôt à 5 choix. À ce sujet, n'oublions pas que ça ne change rien par rapport aux formations acceptées. Ça ne change que pour le taux d'acceptation, qui forcément, va être beaucoup plus élevé. Il est rappelé que ce plan 2016 ne prend en compte que les formations connues au 9 octobre dernier soit 1 semaine de plus que la deadline prévue au 30/09.

Du fait des budgets contraints, il a été évident d'étudier surtout les demandes de niveau 1 dites "prioritaires" émanant des managers (besoins collectifs) et des collaborateurs (besoin individuels).

En 2016, nous compterons donc 700 stagiaires pris intégralement en charge par le pôle, pour un montant de 356.618 €. À ces stagiaires viendront s'ajouter 734 autres stages, pris en charge pour leur part au niveau central (notamment pour les formations avant les lancements d'I.MEDIA dans plusieurs antennes).

Donc, en cumulant les formations "pôle" et celles au niveau central, nous obtenons 1434 stages soit 21 150 heures de formation pour l'ensemble des collaborateurs du pôle Nord-est, tout en sachant que certains stagiaires effectuent plusieurs formations.

## Le plan :

Dans un plan de formation 85 à 90% sont de l'adaptation et maintien dans le poste et le reste le développement de compétence.

Une ligne particulière a été commentée en commission, celle des PP (périodes de professionnalisation), pour un total de 192.332 €.

On y trouve :

- des formations donnant lieu à validation, certification ou diplôme (pour 3 métiers : assistante communication, webmaster, et assistante RH).

- mais aussi les formations "sécurité"

- ainsi que quelques autres cursus dits "thématiques" (telle sur la formation "du faits divers aux assises", qui ne serait pas acceptée sans cette initiative).

Au niveau du mix, ces 192.336 € se décomposent comme suit :

- de l'ordre de 41 235€ pour les PP certifiantes et diplômantes : 4 stagiaires

- 45 937 € pour le domaine sécurité pour 147 stagiaires

- et le reste 105160 € pour ces lignes dites "thématiques" pour 41 stagiaires

On sait par ailleurs que ces 192.332 ont d'ores et déjà été validées par l'AFDAS.

La commission constate aussi une augmentation du coût prévu par stagiaire. Celui-ci s'explique par le fait que le central ne paie plus une bonne partie des formations prises en charge auparavant.

En revanche, on sait que le central va mettre beaucoup d'argent sur les formations avant la mise en service d'I.MEDIA.

Après Amiens, et Besançon (achèvement ou en cours d'achèvement), ça va être en 2016 au tout de Lille, Strasbourg, Dijon, Nancy et Reims.

Pour information, sur les 11 antennes qui étaient prévues en France en 2016, la liste avait finalement été réduite à 7...et parmi ces 7, l'essentiel se trouve dans le Pôle : 4 sur les 7.

La commission prend note des formations dites "mises en images", proposées aux vidéos sur les antennes de Besançon et Amiens. Ce sont les dernières qui restaient à prendre en compte ainsi toutes les antennes auront pu bénéficier de ce cursus.

Autre formation qui attire notre attention : celle sur le renouvellement de la régie de Besançon. 30.000 € ont été budgétisés par le pôle. Et il semble qu'au final, il y ait plutôt besoin de 38.000 €. Les élus s'interrogent : pourquoi cette formation n'est elle pas prise en charge en central, comme c'est le cas pour une autre mise en place : I.MEDIA ? Pas de réponse apportée... Il s'agira donc de poser cette question en CCE.

## Questions diverses :

### Page 7 :

- Formation Datavisualisation : elle est destinée aux équipes web. Cela va de la collecte d'informations en utilisant des banques de données, de la vérification des sources et la qualité des fichiers jusqu'à leur mise en scène graphique et interactive.

- Problématique environnementale : Formation dispensée par la DGEC direction générale environnement et climat ne coute rien au plan.

### Page 10 :

- Conduite préventive : elle est destinée aux JRI, Rédacteur, preneur de son, vidéo et quelques personnes des services généraux.

La commission s'est interrogée sur le cas particulier des stages de récupération de points au permis de conduire (compte tenu de l'obligation d'ici 2017 pour tous les employeurs de devoir dénoncer aux autorités leurs salariés conducteurs en infraction).

Des conducteurs risquent de ce fait de se retrouver en difficulté : est-ce que l'entreprise peut donc considérer ces stages comme une formation professionnelle examinée ici ? Le sujet mérite réflexion.

- Permis poids lourd : Le CCR est considéré comme un poids lourd donc une formation adaptée est mise en place.

### Page 11 :

- Le visionnage critique et qualité des reportages est destinée à la population de journalistes et pas seulement pour les cadres, c'est une formation d'une journée.

- Gérer son parcours professionnel : c'est un bilan de compétence interne en lien avec l'UFTV et la RH.

### Page 13 :

- Caméscope Sony : c'est une formation à l'UFTV de deux jours au lieu d'une journée initialement prévue.

#### Page 15 :

- Conduite préventive : On retrouve la formation « conduite préventive » au niveau du central. En fait il ne prend en charge qu'une ou deux sessions par an, le reste est à la charge du pôle.

#### Page 17 :

- Retour de l'anglais dans le plan de formation : C'est de l'E-learning mais en webcam avec le formateur.  
Tous les niveaux sont possibles le professeur évalue le niveau avant le démarrage.  
Il y a eu de bons retours des collaborateurs qui ont déjà commencé la formation.

#### Page 24 :

- La commission remarque qu'il n'y a pas de CPF, VAE, bilans de compétences  
En fait, on ne connaît pas à l'avance les besoins, ils arriveront au fil de l'eau. Ce sont des informations que l'on retrouve dans le bilan de formation, plus rarement dans le prévisionnel.  
D'un point de vue global, ce plan 2016 d'un coût de l'ordre de 356.618 € est à comparer avec ce qui se fait dans les autres pôles :  
- dans le pôle sud-ouest, 229.412€  
- dans le pôle nord-ouest, 221.937 €  
- dans le pôle sud est, 179.140 €, pour 120 salariés de moins que dans le pôle nord est.  
Tout est dit... Un grand coup de chapeau est à donner pour la qualité du travail effectué sur notre zone.

## **Communication du plan 2016 :**

Les informations sur les formations acceptées doivent être communiquées à partir du 14 décembre par affichage non nominatif, les collaborateurs pourront se renseigner sur la mise en place ou non de leur(s) demande(s) de formation individuelle auprès de l'IRH à partir de cette date.

## **Divers :**

Point particulier évoqué en commission, celui sur la situation des alternants, avec la réalisation de points d'étape...avec tuteur, IRH et manager.

Si, pour deux des trois participants à l'entretien, les résultats ne sont pas jugés satisfaisants, un contact est alors pris avec l'école, pour tenter de trouver une solution : cours de soutien, moindre présence dans l'entreprise...

L'objectif premier, rappelons-le, est que le jeune obtienne son diplôme.

Le dispositif fonctionne bien : il a été activé à deux reprises.

Pour terminer sur ce thème de la formation à l'ordre du jour de cette commission, un topo a été effectué sur les nouveaux "entretiens professionnels" mis en œuvre par la loi sur la formation professionnelle de mars 2014.

Dès 2016, la partie "perspectives d'évolution" des entretiens annuels sera dissociée, et évoquée dans ce nouvel entretien spécifique, tous les 2 ans.

Tout projet professionnel, quel qu'il soit, doit pouvoir être soumis au manager. Que ce projet soit dans l'audiovisuel ou non, et lié à une mobilité ou pas. Ces éléments vont être transmis à la responsable formation du pôle.

Si le projet est lié à un métier de notre entreprise, et s'il est validé par la direction, l'entreprise va alors réfléchir à un plan d'action.

Il aura préalablement répondu à ces questions : est-ce faisable ? Y a-t-il des besoins ???

Voilà qui devrait permettre de traiter beaucoup mieux les projets de reconversion qu'ils ne le sont aujourd'hui.

Sur le plan technique, l'entretien va fonctionner de la même façon que celui que nous connaissons aujourd'hui pour le rendez-vous annuel : via Mon Kiosque.

Si, en 2016, cet "entretien professionnel" se limitera à ces seules "perspectives d'avenir", celui-ci sera élargi dès 2018 aux sujets des souhaits de formation : ces derniers ne seront alors plus évoqués en entretiens annuels.

Ce nouveau dispositif s'avère donc très important à double titre :

- d'une part, pour le salarié, qui va pouvoir mieux formuler ses souhaits d'évolution (et les questions de formation dès 2018) dans un contexte plus qualitatif

- et d'autre part, pour l'entreprise...et donc aussi le salarié, de façon indirecte, pour éviter que des amendes soient infligées (et pénalisent les formations futures).

La nouvelle règle dit en effet que, à l'issue des 3 premiers entretiens (2016, 2018 et 2020), un bilan devra être effectué, et des amendes de 3000 euros par salarié seraient alors infligées s'il est constaté qu'il manque un des 3 rendez-vous ou qu'il n'a pas bénéficié de deux des 3 mesures ci-dessous :

- A suivi au moins une action de formation tous les 6 ans
- A acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de l'expérience (VAE)
- A bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

Inutile d'ajouter que, avec les dizaines de millions que cette amende pourrait représenter, l'entreprise se placerait alors dans une situation très difficile.

Lorsque l'on sait que ces entretiens 2016 doivent tous être effectués au cours du 1er trimestre, on en conclue que le compte à rebours est déjà lancé pour réussir à éviter ces amendes !! Il est clairement de la responsabilité de la direction de donner une priorité absolue à la tenue de ces nouveaux "entretiens professionnels".

## **Avis de la commission :**

La commission salue l'optimisation des recours aux moyens par la responsable formation et compétences pour la préparation du plan de formation 2016. Le budget global est en nette hausse en 2016 de près de 46% par rapport à 2015. Elle préconise donc un avis positif.

## **Projet d'évolution de structure France 3 Nord-est**

Présentés tous les deux lors du dernier CE du 20 novembre 2015, l'information du personnel se poursuit dans cette commission, pour un bon éclaircissement des élus. Deux projets de créations de poste, par redéploiement de postes vacants ont donc été présentés

### **PREMIER PROJET : LA CRÉATION D'UN NOUVEAU POSTE DE "RÉDACTEUR EN CHEF ADJOINT" À DIJON, PAR LE REDÉPLOIEMENT D'UN POSTE D'ASSISTANTE DE LOCALE À MULHOUSE**

La volonté est de renflouer l'encadrement de Dijon, touché depuis plusieurs mois par la maladie frappant l'un des actuels adjoints, et subissant de ce fait un enchaînement parfois compliqué d'intérimaires.

Ce surnombre serait temporaire, pour pouvoir recruter dès à présent à Dijon. Ensuite, l'effectif reviendrait à la normale, après le départ à la retraite de l'adjoint en maladie.

Précision : ce poste a déjà été publié, depuis près de 3 semaines, mais aucune décision ne sera évidemment prise avant l'issue de la procédure de consultation des élus.

Question posée à ce sujet : que deviendra le poste créé en surnombre une fois que le cadre en arrêt maladie part à la retraite ?

Réponse de la direction : il n'existe aucune idée préconçue à ce jour. Les besoins seront évidemment examinés le moment venu. Pourquoi, par exemple ne pas envisager l'idée d'un poste supplémentaire à la rédaction de Besançon (dont on sait qu'elle n'est pas la plus richement dotée, loin de là !) ?

Le poste vacant sera donc transformé de bonne façon...sauf si, évidemment, la règle du jeu venait à évoluer entre temps, suite à de nouvelles directives de supérieurs.

Les élus saluent par ailleurs l'initiative de la direction d'avoir fait le choix de communiquer de la sorte aux élus, alors que, du fait de la nouvelle réforme du dialogue social, ils auraient pu s'en dispenser facilement en attendant 1 mois : il ne sera plus obligatoire en effet à compter de janvier 2016 de procéder à une consultation pour effectuer ces modifications de structure.

La direction a répondu à cette observation des élus, en soulevant que le souhait d'informer le CE était bien une volonté. Celle-ci perdurera, sachant qu'il existe aussi d'autres moyens pour pouvoir suivre ces projets...à l'exemple du bilan de l'emploi.

### **SECOND PROJET : LA CRÉATION D'UN POSTE DE TECHNICIEN "IMG" AU NIVEAU DU PÔLE, PAR LE REDÉPLOIEMENT D'UN POSTE VACANT DE TECHNICIEN "IMG" À L'ANTENNE D'ALSACE.**

Il est rappelé préalablement à la commission que Pascal Hennequi et Nora Hoffstetter sont devenus respectivement et partiellement responsable et cadre IMG sur l'antenne d'Alsace.

L'idée est donc de pouvoir doter les deux entités (pôle et antenne) d'un poste supplémentaire commun (dans le même esprit que celui dont les deux responsables ci-dessus exercent leurs compétences...).

En fait, l'idée est que cette nouvelle ressource puisse apporter un concours, tant au pôle qu'au niveau de l'antenne alsacienne.

La direction ajoute qu'elle aurait pu faire le choix d'afficher d'entrée de jeu ce poste comme précédemment : sur l'antenne d'Alsace, sans chercher à préciser ces souhaits de tâches spécifiques à l'échelle du pôle. Et ces dernières auraient très bien pu être demandées à la nouvelle recrue, sans qu'il y ait de difficulté majeure.

Au lieu de cela, la volonté de la direction a été de se montrer transparente, et donc d'expliquer d'entrée de jeu l'évolution qu'elle souhaite pouvoir mettre en place, par rapport à la situation précédente.

Suite à cela, une question plus large est posée : n'y a-t-il pas une réflexion en cours sur un recentrage de l'activité IMG depuis le pôle, et de "pilotage" des services via de la domotique ?

Il est répondu que l'idée de ce projet précis est clairement de pouvoir compléter sur le pôle le travail de Nora Hoffstetter (qui, auparavant, était dédiée au pôle à 100% (et qui, désormais, ne l'est plus que partiellement, depuis sa fonction de cadre "IMG" pour l'antenne d'Alsace).

L'une des missions sera donc qu'il puisse travailler sur les process et procédures, afin de les harmoniser sur les différentes antennes.

Autre question posée : celle du cas particulier de l'Antenne de Bourgogne (suite à la fin d'activité liée aux départs en retraite simultanés de 2 techniciens IMG bourguignons).

À cela, la direction répond précisément qu'il n'y a pas en ce moment dans le service IMG de Bourgogne de projet d'évolution de structure.

De plus, elle rappelle que, à ce jour, il n'y a pas encore de poste "vacant" : pour la bonne et simple raison que le poste est toujours occupé par le salarié bientôt en retraite... Il se trouve en effet en congé, devant se poursuivre en début 2016.

Il est rappelé par ailleurs qu'un des deux postes en question a bien été supprimé, octroyant de ce fait les conditions du PDV à l'un des deux.

Quant à l'autre, la décision a été prise d'attendre l'arrivée du nouveau chef de centre, afin qu'il puisse décider s'il préfère conserver les contours actuels, ou s'il choisit de les modifier quelque peu.

En attendant, comme il est bien nécessaire d'assurer la continuité, et de faire assurer ce qui était effectué par ces 2 salariés, le choix a été fait de solliciter une sous-traitance 3 demi-journées par semaine avec un ESAT (établissement et service d'aide par le travail). Il lui est demandé d'assurer une logistique simple : courrier, fournitures, commandes de toners), et ce, dans l'attente du nouveau choix d'organisation.

Les élus demandent alors : quid des autres moments, en dehors de ces 3 demi-journées, notamment pour le courrier ? Réponse : l'organisation provisoire sera alors la même que ce qui se fait à Lille et à Strasbourg quotidiennement, en l'occurrence un dépôt et un ramassage par les gardiens jusqu'à la boîte aux lettres, et les assistantes des différents services qui font la suite.

Pour l'avenir, si les élus espèrent bien évidemment un remplacement, ils ne trouvent pas inintéressant que des ESAT puissent être sollicités.

Enfin, la direction dit comprendre l'inquiétude des salariés de Bourgogne, car dans les faits, les personnes ne sont plus là depuis la fin de la semaine dernière.

La question est donc légitime : les salariés se demandent logiquement qui va faire ce qui était fait par ces deux personnes ? Les choses seront évidemment plus claires quand le nouveau chef de centre sera arrivé. La consultation pour le désigner est en cours, avec un calendrier analogue avec celui de Nancy.

Laurence Carpentier

Bruno Demange

Présidente de la commission  
Emploi / Formation

Président de la commission  
Economie et Structure



# Compte rendu de la commission discrimination

**La commission s'est réunie à Lille le mercredi 25 novembre 2015.**

Pour la commission étaient présents :

Laurence Carpentier, William Maunier, Amélie Douay, Véronique Marchand, Claire Portalès, Yvonne Roehrig

Excusés : Natalie Forite, Florent Loiseau

Absents : Dominique Choisy, Mustapha Nezzari

Pour la Direction, en Visio-Conférence :

Catherine Bayol

Delphine Lenormand

En préalable, la Direction annonce que la signature toute récente au niveau national, du **nouvel accord Handicap** n'a pas permis que ces nouveaux documents soient communiqués pour cette commission.

La direction s'engage à ce que le texte soit donné à titre d'information au prochain

CE prévu le 11 décembre à Strasbourg.

Concernant le **bilan Diversité Emploi**, nous faisons remarquer qu'il est dommage que Lucie Durand n'ait pu être présente.

La Direction nous précise que c'est Rachel Ruff qui a élaboré ce bilan et qu'elle ne participait pas non plus aux réunions auparavant ; mais elle retient l'idée que Lucie Durand puisse y participer.

## **Bilan Handicap : le Pôle N-E peut faire mieux**

Après avoir étudié les différents chiffres, la commission constate que malgré le nombre de 57 salariés en situation de Handicap, (4,56% = +13% par rapport à 2013), le Pôle N-E pourrait faire mieux.

En effet, si l'on considère que 8 nouvelles reconnaissances du statut sont constatées, en revanche seules 2 sont parties, (contre 9 en 2013). Cela fait donc au final un taux assez faible au regard de l'embauche réelle.

On ne peut donc pas parler de véritable progrès ou d'effort sensible.

La commission estime qu'un effort plus grand pourrait être fait, si ce n'est sur les embauches au moins sur les profils « handicap » lors du choix des contrats d'alternance. (Il n'y a qu'un seul alternant ayant ce statut de travailleur handicapé sur les 11 nouveaux alternants) Nous recommandons aussi d'avoir davantage recours aux ESAT.

Concernant le domaine de la sous-traitance la direction assure qu'il y a bien la volonté de recourir à des structures spécifiques, avec des appels d'offres mentionnant cette clause particulière.

(Obligation renforcée dans les domaines d'achat de fournitures, matériels).

## **Cette obligation désormais inscrite dans l'Accord devrait donc améliorer la situation**

En ce qui concerne les recrutements, la direction réaffirme être favorable à ces profils mais souligne que la recherche de la meilleure adéquation reste la priorité, et qu'il ne serait pas souhaitable d'appliquer une sorte de « bonus » de type discrimination positive...

La Direction cite l'exemple d'une stagiaire Ressources Humaines à Strasbourg, qui s'est présentée en fauteuil roulant, sans avoir prévenu lors des échanges préalables, expliquant que quand elle l'annonçait, elle n'essuyait que des retours négatifs.

Cela pour expliquer que la mise en avant ou pas des problèmes particuliers est ressentie parfois bien différemment d'une personne à l'autre...

## La Direction confirme sa volonté de favoriser les CDI des personnes en situation de handicap et précise que

### Terminologie

Nous demandons des précisions sur la différence entre

- Restriction médicale
- Inaptitude
- Handicap

La réponse de la direction est sans hésitation que cela n'a RIEN à voir.

La reconnaissance du **statut travailleur Handicapé** est faite par une instance extérieure à l'entreprise.

\* La Médecine du Travail a pour fonction de valider l'aptitude au travail en fonction de la fiche de l'emploi et de l'environnement.

Selon l'état physique ou mental du salarié, elle détermine s'il est apte ou non en fonction de l'emploi tel qu'il est.

Un aménagement de poste peut être exigé.

\* La restriction est une notion intermédiaire.

Ces cas d'inaptitude ou de restriction peuvent être temporaires ou durables.

\* Le handicap lui est définitif le plus souvent.

Ces notions sont communes à l'ensemble des collaborateurs, qu'ils soient handicapé ou pas.

On peut aussi être reconnu « handicapé » sans restrictions.

**Les inaptitudes ou les restrictions ne rentrent pas dans les quotas Handicap.**

Nous interrogeons sur l'information des salariés sur ce qu'est une situation de handicap qui pourrait être reconnue.

Comment savoir si on est concerné ? Quels intérêts ou inconvénients présente une reconnaissance de handicap ?

La réponse à ces questions se trouve dans **MONESPACE \* Rubrique Égalité des**

**Chances-Handicap**. La reconnaissance permet de disposer à plein de l'Accord et de bénéficier de toutes les garanties dont en particulier le maintien dans l'emploi.

**Une fiche Pratique permet de connaître les avantages de ce statut.**

**Par ailleurs, Mme Lucie Durand est aussi correspondante Égalité des Chances, elle est donc l'interlocutrice de tous ceux qui souhaitent des informations sur le sujet.**

Nous proposons de profiter de ce nouvel Accord pour donner plus de lisibilité et mieux diffuser ces différentes informations.

Ces suggestions sont retenues par la direction qui fera un focus sur les grands axes de l'Accord dans une communication à venir.

L'idée de formations en e-learning est avancée.

**L'accord Handicap est en effet l'occasion de faire une nouvelle communication.**

**L'assistante Sociale** est également la personne habilitée également au sein de l'entreprise à donner un complément d'infos aux personnes demandeuses.

On constate que si le Handicap commence à trouver plus de résonance et même si sa gestion s'améliore il n'en est pas de même pour ce qui touche la notion d'Inaptitude.

Comment améliorer la prise en compte des inaptitudes ou restrictions médicales alors que l'on constate parfois que l'encadrement ne semble pas en avoir été informé tout simplement...

Quid de ces personnes qui ne sont pas couvertes par l'Accord Handicap et dont les demandes respectives d'aménagement du travail ne sont pas respectées ?

La Direction dit ne pas être au courant de ces cas.

Pourtant, des personnels de différentes antennes se plaignent du non-respect de restrictions médicales, en Alsace par exemple.

La Direction précise par ailleurs que les personnes en situation *d'inaptitude* peuvent également relever du statut de travailleur handicapé.

**Pour accéder depuis l'extérieur à MONESPACE le lien est :**

<https://monespace.francetv.fr>



## EGALITE DES CHANCES ET HANDICAP

**Mieux anticiper, aller au-devant des personnes, des écoles ? Comment mieux se faire connaître en amont ?**

La Direction explique que des réseaux de correspondants avec les écoles existent, et qu'ils sont systématiquement au courant de toutes les offres d'emploi, mais qu'ils ont un côté très « parisien » ce qui fait que ce canal « égalité des chances » dont s'occupe Martine Boucher à Paris ne fonctionne pas bien pour les postes en région.

Le plus souvent les RRH cherchent à développer de petits réseaux locaux car ils sont plus efficaces.

**Sur toutes ces questions la proximité est importante et reste à privilégier.**

La commission regrette également un net retrait des rédactions sur la Semaine de la Presse à l'école ou sur les diverses Journées Portes ouvertes et s'inquiète de ce que l'encadrement ne se fasse pas davantage relais pour de telles participations.

**Nous faisons remarquer que beaucoup de personnes ignorent la réalité de notre entreprise et sont loin de penser que des accès à certaines professions sont possibles.**

**La Direction reconnaît qu'un effort est à faire de ce côté-là.**

## DIVERSITE

### Les stagiaires école.

**Sur 88 stagiaires seulement 3 sont issus de collèges prioritaires.**

En Alsace, les stagiaires sont souvent des parents ou amis, relations de salariés de FTV. Les élèves prioritaires ont plus de mal à faire leur stage au sein de l'antenne puisqu'ils doivent nommer un tuteur dès leur demande de stage. S'ils ne connaissent personne dans l'antenne, un stage à France3 Alsace leur est quasiment impossible !

l politique plus volontariste pourrait peut-être permettre de susciter des vocations ?

La Direction souligne que la Bourgogne et la Franche-Comté sont plus en avance de ce côté là, grâce à la demande des préfets de favoriser l'accès des jeunes en difficulté entre quartiers et entreprises.

FTV a signé comme d'autres entreprises une Charte nationale qui définit un niveau d'engagement de l'entreprise et qui précise comment cet engagement est décliné dans ses établissements.

**FTV a pour objectif de signer des engagements locaux début 2016, et de redynamiser la semaine de la presse à l'école.**

**Pourquoi ne pas stimuler le volontariat ?**

**Pourquoi ne pas envisager des détachements ?**

Nous posons également la question de la facilité ou pas de permettre aux personnes volontaires de participer à des forums ou de favoriser des échanges sur le sujet.

Exemple donné à Strasbourg quand un établissement scolaire sollicite la rédaction pour participer à un Forum des Métiers, l'information est donnée aux journalistes qui, s'ils sont intéressés participent à cette rencontre sur leur temps personnel (RTT ou autre absence).

La Direction répond qu'elle n'est jamais sollicitée par les encadrants des antennes dans ces situations et qu'elle n'a pas donné de consignes.

**Elle s'engage à mettre en place un dispositif afin de donner davantage d'instructions dans ce sens aux RRH et délégués sur ces points.**

## LES SENIORS

À partir de 45 ans, on entre en catégorie Senior...

L'entretien « Cap 50 » se fait entre 45 et 50 ans.

L'entretien « Horizon 65 » est proposé à partir de 57 ans.

**Il reste soumis à la volonté du salarié.**

22,3% des salariés du Pôle NE ont plus de 57 ans.

Après le PDV, ce chiffre pourrait baisser suite aux départs...

En revanche, le Pôle compte seulement 2,8% de jeunes de moins de 30 ans.

Les temps de formations qui se rallongent, les recrutements de personnes justifiant souvent d'une grande ancienneté en tant que CDD peuvent expliquer ce fait.



## **L'embauche réelle des Alternants pourrait infléchir ces chiffres.**

Un Plan national est en discussion qui propose l'embauche de 150 alternants sur 3 ans.

L'objectif étant qu'un alternant au moins par antenne soit embauché.

Nous rappelons également qu'il est dommage de ne pas davantage donner suite aux souhaits de certains alternants de travailler en CDD pour FTV après leur alternance ou de prolonger leur formation à FTV au-delà de cette première période de formation.

**La Direction réaffirme que l'engagement est pris de proposer des CDI aux alternants quand cela est possible.**

Nous regrettons que peu de choses soient faites pour inviter des personnels à faire des échanges à l'étranger dans le cadre de programme de Formation.

La Direction précise que l'on peut consulter sur **MONESPACE \*Rubrique Mécénat de Compétences.**

Elle rappelle que cela demande un réel investissement personnel, assez contraignant, impliquant des missions au long cours.

## **Programmes et Diffusion de documentaires liés au Handicap, Égalité des Chances, Mixité sociale.**

La Direction rappelle l'existence d'opérations spéciales « **Un jour un métier** » pour lesquelles il a été difficile de trouver des volontaires...

Nous (représentants des antennes de Dijon, Strasbourg, Besançon, Lille et Nancy) ne connaissons pas cette opération.

Le manque de volontaires s'explique-t-il par un manque de communication sur ces opérations? Un échange en amont, avec les salariés, au moment de l'organisation de ces événements, permettrait à ceux-ci d'exprimer leurs idées sur le sujet et de les impliquer.

La Direction précise que tous les types de réactions ont été observés, soit un franc enthousiasme, soit une certaine réserve, voire des réticences et des nettes fermetures.

Si les témoignages Handicap ont été trouvés forts et plutôt poignants il est en revanche possible que le fait de les avoir diffusés tous ensemble ait réduit leur impact et leur efficacité.

L'idée de les étaler dans le temps sera étudiée.

**Comment sont décidés ces programmes ?**

**Les thématiques sont-elles fixées par FTV ?**

La Direction répond que la politique de Diversité n'a pas décidé de quotas.

La programmation se fait en fonction de l'actualité et des propositions, mais certaines thématiques sociétales font partie des axes de France 3 en région.

## **ENTRETIENS ANNUELS**

78% des salariés non bénéficiaires d'une part variable, et 96% de ceux qui en bénéficient ont passé leur entretien annuel.

La Direction précise que 9% des salariés ne passent pas cet entretien pour cause

de maladie, maternité ou détachements, (2% pour les cadres) et que cela ne dépend pas du manager.

Elle rappelle que dans le cadre du label AFNOR sur la Diversité, les entretiens sont un critère : FTV doit prouver que chaque collaborateur a eu l'occasion de discuter avec son supérieur hiérarchique, dans le cadre du dispositif « Égalité des chances ».

Concernant l'obtention de la PPV : **nous demandons que l'obtention de la PPV soit conditionnée par le réalisé de la totalité des entretiens.**

Par ailleurs nous insistons sur les conditions peu satisfaisantes dans lesquelles ces entretiens sont parfois réalisés : entre deux portes, à la va-vite, alors que des rendez-vous devraient être planifiés.

Nous déplorons le manque de formation RH d'un certain nombre de cadres.

**La direction reconnaît qu'un effort est à faire.**

A notre objection que les souhaits des salariés sont souvent mal pris en compte, la direction s'étonne et fait remarquer que les besoins exprimés par les collaborateurs sont relayés chaque année par les managers qui sont directement impliqués dans les plans de formation.

## **IRP**

Nous relevons le fait que la Direction fait des focus sur le handicap, la diversité, l'âge, mais pas sur le syndicalisme dans le Pôle Nord-Est, et nous demandons que l'année prochaine une fiche spécifique sur l'activité syndicale et l'égalité des chances soit établie.

La Direction répond que FTV est préoccupée par cet aspect des choses puisqu'un accord sur l'évolution des carrières des élus et mandatés est en cours d'élaboration au Siège.

## **Questions Diverses.**

Certains salariés en situation de handicap (travailleurs handicapés reconnus) connaissent des difficultés administratives récurrentes et des problèmes de calcul d'ancienneté.

**La Direction s'engage à informer les personnels et les RH sur l'application des dispositions de l'Accord Collectif qui sont impactées par la signature de l'Accord Handicap.**