

Le CCE en bref

Un CCE s'est tenu les 13 et 14 juin. À l'ordre du jour, notamment, la suite de l'info consultation sur le projet de ré internalisation des moyens internes de fabrication à Montpellier, pour la production d'un nouveau feuilleton quotidien. À cela s'est ajouté un point sur les comptes 2016, sur la stratégie du groupe, sur la phase 3 du projet "info 2015"...et bien d'autres sujets.

Vos élus Force Ouvrière vous proposent, en quelques lignes, ce qu'il faut retenir de ces deux jours de débat.

La présidente de France Télévisions a débuté son intervention devant les élus du CCE par un point financier : son inquiétude concernant les recettes publicitaires du fait de la montée des chaînes thématiques plus rapide que prévu.

Aujourd'hui, notre groupe représente 57,7% de parts de marchés en baisse de 3,6 points. Dans le détail, F2 baisse de 1,2 points, F3 est stable, F5 et F4 progressent dans leur catégorie.

À noter : toujours de bons résultats pour certaines de nos fictions, comme "Capitaine Marleau" (6,9 millions de téléspectateurs) ou la série "Candice Renoir".

À noter aussi : le pari gagné du foot féminin, avec la diffusion d'une finale voici quelques jours sur France 2.

Nous retenons également quelques événements culturels forts, tels que Prodiges, ou l'Eurovision.

Sur le plan de l'information, un total de 817 heures a été consacré aux dernières élections sur l'ensemble de nos chaînes. Une réussite particulière est à noter concernant le respect des temps de parole, avec de nouvelles règles plus difficiles.

Delphine Ernotte Cunci a évoqué ensuite le départ de David Pujadas. Elle rappelle tout d'abord que sa durée de 16 ans à l'antenne est la plus longue de notre histoire. Ensuite, nous nous trouvons dans un contexte global de méfiance vis à vis des médias, dont nous devons prendre la mesure. Il existe un souhait de renouveau. Cela se traduira donc par une nouvelle édition du 20h à la rentrée, avec un nouveau décor. Le changement de présentateur s'inscrit dans cette logique...et elle tenait à ce que David Pujadas soit informé suffisamment tôt, afin qu'il puisse prendre ses dispositions.

Autre départ, celui de William Leymergie, qui fera valoir ses droits à la retraite, après 32 ans de Télématin. Il sera remplacé par Laurent Bignolas. L'enjeu est colossal, puisque c'est une case à 28% de parts de marché.

Un coup de chapeau a également été donné aux équipes de Guyane, pour la façon dont ils ont su relater les derniers événements sur place.

Enfin, la présidente a souhaité évoquer son souhait de mieux appréhender les attentes des téléspectateurs (avec notamment le "livre blanc" et ses 2000 contributeurs). Le souhait est de contribuer à encore plus d'info de référence, pour rassembler et consolider le lien social.

LES OUTRE-MER

Les élus ont tout d'abord dressé un bilan des projets de réorganisations entrepris suite au souhait de convergence des médias exprimé en 2013. Cela se traduit par exemple par la nomination en Nouvelle-Calédonie d'une rédactrice en chef commune "TV /radio /fil info", et d'une rédactrice en chef commune "TV/ radio" en Polynésie.

En Martinique, un poste de directeur éditorial est actuellement en publication.

En Guyane, la mise en place d'une rédaction commune est pour bientôt, avant la mise en place d'une direction éditoriale. Et à la Réunion, c'est un projet plus vaste qui a été présenté, "Horizon 2020", avec de nouveaux objectifs "industriels" stratégiques, en s'appuyant sur une réorganisation interne.

Côté résultats, la commission a noté une progression forte et rapide du nombre de visites web et Facebook depuis le début de l'année.

De même, les événements de Guyane ont conduit l'audience des journaux TV au plus haut niveau. La radio, elle, avait à subir la concurrence d'une radio privée, avec de la libre antenne. Néanmoins, elle a su résister, en ne perdant que 8 points (avec 43,6% de part d'audience)...et toujours une très forte audience cumulée.

LES PROGRAMMES RÉGIONAUX

Les grandes innovations à venir dans les prochaines grilles de rentrée : l'implantation d'un magazine de découverte dans 12 des 13 antennes régionales. De même, toutes les matinales passeront désormais à un format de 52 mn cinq jours par semaine...dans le cadre d'une grande offre régionale entre 8h40 et 11h30. Au sein de cette offre sera présente une version reliftée du "journal des initiatives", avec un nouveau titre : "on a la solution !".

Concernant les prises d'antenne exceptionnelles, il a été précisé que les projets se poursuivront, au périmètre le plus adéquat : par exemple, la prochaine "fête des lumières" de Lyon sur toute la France !

Évoqué également, le projet d'un partenariat avec la région Nouvelle Aquitaine (via un contrat d'objectifs et de moyens) pour proposer une réexposition de nos contenus sur une chaîne de plein exercice. Sans programmes supplémentaires...puisque ceux-ci supposeraient des moyens supplémentaires. Localement, il semble quand même que l'idée d'offres spécifiques ait été évoquée. Dans quelles conditions ? À suivre...

LOCALES

Le processus de réflexion se poursuit dans les directions régionales, avant que d'éventuelles décisions ne soient prises.

À l'issue, des points seront faits dans les différents CE. Et peut-être aussi dans un prochain CCE...

Il a été précisé qu'il n'y aura pas à ce sujet de décision monolithique : ces décisions ne seront pas les mêmes partout, En attendant, la direction nous précise que les locales repartiront à la rentrée "*dans leur dimension actuelle*"...y compris à Lyon et Saint-Etienne.

LA SITUATION À VANVES

La direction nous a expliqué être dans l'attente d'un rapport pour évaluer les différentes possibilités qui s'offrent pour le maintien de la station à Vanves, ou pour un transfert au siège. Le contenu de ce rapport sera "*étudié et partagé, pour une prise de décision en connaissance de cause*".

PROJET DE MONTPELLIER : 1/ NOUVEAU POINT DE LA DIRECTION

Les avancées liées aux négociations suite au préavis de grève ont été présentées. Concernant le report du projet de 9 mois, la direction a reconnu "*qu'il était nécessaire de prendre du temps*". Le nombre de fictions fabriquées en interne en 2018 est donc passé de 20 à 24. Pour la suite, ce nombre sera à renégocier.

Des engagements ont aussi été passés concernant la mise en place de services d'assemblages de décors sur l'ensemble des sites fictions existants.

Enfin, le conseil d'administration de la semaine précédente a donné un coup d'envoi, par l'approbation du bail pour les locaux de Vendargues.

"*Le feuilleton a vocation à être là pour longtemps*" nous dit la direction, ajoutant que, ainsi, la filière subira moins les aléas des plans de charge.

3

PROJET DE MONTPELLIER : 2/ RETOUR DE LA COMMISSION ÉCONOMIQUE DU CCE ET DU DÉBAT QUI S'EN EST SUIVI

La commission liste à 109 le nombre d'ETP prévus. Une partie proviendra donc du potentiel des fictions unitaires abandonnées (avec une moitié en permanents et l'autre moitié en non permanents). Et 23 créations de postes sont envisagées.

Tout cela se place dans un contexte dans lequel 24 postes sont vacants à la filière (à la date du 30 avril) et que la pyramide des âges est élevée (6 salariés ont 65 ans et plus, et 41 ont entre 60 et 64 ans).

La commission soulève aussi que rien n'est dit concernant l'impact du projet sur les intermittents. Certains métiers (comme les bruiteurs) ne sont exercés que par des intermittents. Il est donc de la responsabilité de l'entreprise d'inclure un volet précis les concernant. Autre point soulevé : d'une manière générale, les salariés des sites "fictions" dénoncent un manque d'info, et disent vivre assez mal le fait "*d'être assimilé à l'ancien temps, versus la modernité d'un processus industriel*".

Pour FO, le travail de la commission, fort bien fait, laisse apparaître des carences. Delphine Ernotte Cunci rappelle que certaines questions ne sont pas traitées, puisque nous raisonnons en différentiel. Certaines infos ne sont donc pas utiles pour la prise de décision.

PROJET DE MONTPELLIER : 3/ LA SUITE DU CALENDRIER A PROPOS DE LA PROCÉDURE D'INFO CONSULTATION

Les premiers avis sont ceux des 9 CHSCT des sites "filière", en ce moment. L'IC CHSCT rendre son avis le 23 juin. Viendront ensuite ceux des comités d'établissement les 3 et 4 juillet, avant celui du CCE le 13 juillet.

Il reste donc moins d'un mois pour obtenir des réponses aux points essentiels non encore résolus.

FRANCE INFO

Lors d'un groupe de travail récent sur le montage, il a été dénoncé que l'environnement de travail posait souci, du fait de la dispersion géographique des équipes. De même, les outils ne sont pas stabilisés, et une certaine inéquité est constatée entre les deskeurs news et ceux des modules. Nous notons néanmoins une bonne ambiance de travail.

La commission de suivi constate quant à elle que la promesse de l'an dernier n'est pas tenue concernant l'implication des régions : nous sommes loin du projet d'entreprise tel que présenté à l'origine.

De même, l'appli France Info n'est toujours pas une "porte d'entrée" vers les sites régionaux, contrairement à ce qui existait auparavant.

La présidente salue l'approche différente de France Info : "on ne reste pas planté en direct devant une porte fermée...même si cela signifie aussi qu'on renonce à l'audience de téléspectateurs demandeurs de ce genre de direct. Fière de cette différenciation, France Info se fixe pour objectif de rattraper et dépasser C News et LCI.

Pour sa part, FO a exprimé sa satisfaction de l'année presque écoulée dans ce projet difficile auxquels les salariés ont contribué... Même s'il est vrai que certaines choses ne vont pas, et doivent être améliorées.

FRANCE INFO ET L'OUTRE MER

La direction a expliqué aux élus que France Info est plus une ressource pour l'Outre-Mer qu'une chaîne proprement dite. Priorité doit être donnée aux antennes locales, qui utilisent comme elles le souhaitent, et là où l'offre leur paraît la plus opportune. Car une chaîne info de consomme en direct...et rencontre donc la difficulté du décalage horaire.

POINT SUR LE LOGICIEL PLANIF

La direction a expliqué aux élus que ce logiciel est destiné à remplacer les logiciels existants tels que Omega, et n'a donc pas pour vocation à modifier les organisations.

Les élus soulèvent le fait qu'il est possible que des cadres qui ne planifiaient pas sur Omega puissent être tentés de le faire en direct sur Planif, ce qui ôterait une tâche de saisie aux assistantes.

Pour FO, ce dossier montre l'urgence qui existe pour se projeter dans l'avenir, et engager une GPEC au sujet du métier d'assistante. Même s'il n'est pas le seul concerné, et que la démarche de GPEC doit donc être plus globale.

La mise en service a débuté par les Outre-Mer, et touche à présent les régions.

LE PROJET "MISSION" AVEC LE LOGICIEL CONCUR

Déjà, la mise en service ne sera pas effectuée sur un site pilote ; la logique est plutôt de déterminer 50 collaborateurs pilotes, équipés de l'application, à compter de septembre / octobre. Ensuite, l'échantillon sera augmenté, avant que le dispositif soit généralisé.

Toutefois, le scan ne remplacera pas l'obligation d'envoyer les justificatifs originaux au format papier (pour des raisons fiscales).

FO pose cette question : à partir du moment où les salariés vont devoir utiliser une application pour saisir leurs frais de missions, est-ce que le matériel (en l'occurrence un smartphone) leur sera fourni ? Réponse de la direction : c'est à l'étude (mais ce serait plutôt oui).

En conclusion, les élus retiennent des inquiétudes sur l'emploi et des conditions de travail des assistantes. Que restera-t-il de leur cœur de métier ? Les élus prennent note de la préconisation de l'IC CHSCT quant à une GPEC pour les assistantes. Ils prennent acte de l'existence d'ateliers participatifs, et prennent aussi acte du suivi mensuel que des élus du CCE et de l'IC CHSCT pourront effectuer. Ils saluent la démarche novatrice.

Enfin, ils se félicitent de l'engagement pris en séance quant à l'ouverture d'une GPEC spécifique.

5

QUESTION PARTICULIÈRE SUR L'ACHAT OBLIGATOIRE DES BILLETS DE TRAIN VIA L'AGENCE CARLSON

FO a dénoncé le fait que la procédure pouvait être compliquée selon les services. La direction nous précise que la procédure a été simplifiée par rapport à la version initiale, puisque l'étape de la validation comptable a été supprimée.

FO précise que le problème est qu'il faut réussir à trouver un chef de service habilité et disponible pour que l'ordre de mission soit signé. Ceci est relativement facile quand ledit chef de service est assisté d'adjoints (disposant d'une délégation de signature). Mais ce n'est pas le cas dans tous les services !

FO a demandé par ailleurs si l'obligation ne concernait que les salariés permanents, ou si les CDD étaient concernés eux-aussi (notamment pour leurs trajets de liaison). La direction nous a répondu que l'obligation ne concernait pas les non-permanents...mais que le central encourageait quand même l'achat via Carlson, en respectant la procédure décrite dans l'appel d'offre victorieux. Le bon côté des choses, c'est donc que Paris encourage les services à gérer les voyages en train des non-permanents...ce qui leur évitera d'avoir à effectuer l'avance pour l'achat de leurs billets. Encore faut-il que le message passe bien dans les services. Nous y veillerons, si des problèmes sont rencontrés.

LA FIN DES AVANCES ET L'OBLIGATION DE LA CARTE CORPORATE

Le projet initial était que l'entreprise n'accorde plus d'avance aux salariés effectuant des voyages réguliers (soit plus de deux fois dans l'année) à compter de juin 2017. L'échéance a finalement été repoussée à septembre. À la place, le salarié est invité à demander une carte Corporate : il effectuera ses dépenses liées à sa mission via cette carte, et ne sera débité que près de 2 mois après. Entre temps, il aura perçu le remboursement de la part de l'entreprise. La demande de carte est simple et rapide.

6

POINT SUR LE PROJET DEMAT

Il s'agit du projet de dématérialisation des factures "fournisseurs", conformément à la loi. Il est précisé aux élus qu'une démonstration a pu être effectuée en IC CHSCT, ce qui s'est révélé très positif. Si la même démarche avait pu être réalisée pour le projet Concur, cela aurait été très appréciable.

Il est précisé aussi que la suppression des 10 ETP s'étalera sur 3 ans. Tous les salariés pouvant être impactés ont été reçus, ou le seront très bientôt.

L'ESSENTIEL À SAVOIR SUR LES COMPTES 2016

Les comptes consolidés de l'entreprise sont à l'équilibre, avec un résultat net à 2,4 millions d'euros (et un résultat d'exploitation à 8,8 millions).

Nos ressources ont progressé :

- + 29 millions de ressources publiques
- + 8 millions pour notre chiffre d'affaire publicitaire.

Par ailleurs, nous avons réalisé des économies de 20 millions sur les programmes régionaux, les coûts de diffusion et les frais généraux.

D'autres éléments plus conjoncturels expliquent ces bons résultats.

Parallèlement, la progression de la masse salariale reste modérée : + 6 millions...pour atteindre près de 900 millions d'euros. Ce qui explique cette progression :

- + 42 ETP liés à France Info
- des heures supplémentaires en hausse
- l'accord compétences complémentaires en Outre-Mer
- et le fait que la subrogation de la couverture maladie n'est pas totale, Audiens ne remboursant que 90% des sommes avancées par France TV.

Par ailleurs, la commission économique du CCE attire l'attention des élus sur le fait que les stocks de programmes sont à un niveau historiquement bas.

L'ANALYSE STRATÉGIQUE PAR LE CABINET SECAFI

Les experts mettent en avant 4 enjeux qui attirent leur attention :

- les stocks de programmes
- la reprise de l'audience sur France 2, et le rajeunissement des téléspectateurs
- le développement de la chaîne France Info
- et la question de l'offre en régions et en Outre-Mer.

Par ailleurs, en se plaçant dans le spectre des "audiences 4 écrans", le groupe se trouve exposé parmi les acteurs qui "font du numérique". Ça nous engage aussi sur le terrain de la réactivité. L'offre de conseil sera un élément de différenciation.

Les experts constatent aussi que, à ce jour, le groupe reste extrêmement fort sur les cases stratégiques. Est-ce que cela sera suffisant pour avoir cette réactivité dans les 2 prochaines années ?

Un autre projet est stratégique : celui du feuilleton de Vendargues !

Enfin, l'expert termine par deux critiques :

- une communication insuffisante sur les enjeux : les salariés ne savent pas quels sont les changements ? Et pour quels objectifs ?
- et une très grande variété d'organisations de travail différentes.

En réponse, la présidente de France Télévisions de dit assez d'accord avec ces deux critiques. Au-delà, elle précise que ce dont l'entreprise a le plus besoin, c'est un peu de stabilité dans la prévision de ses recettes. Ici, on parle des audiences de France 2, mais le contrat d'objectifs et de moyens donne une priorité au numérique.

Il est important, par exemple, d'avoir en tête que 20% des personnes qui regardent Candice Renoir le font en télévision de rattrapage.

Autre chose : le fait que l'appli France Info soit leader...devant celles du Monde ou du Figaro.

Autre point d'accord : concernant la grande hétérogénéité existant dans l'entreprise. L'outil Concur va obliger à fonctionner davantage selon une norme.

Quant à la prévisibilité des ressources, la sécurisation des 2 milliards et demi des recettes publiques est évidemment plus importante que celle des 350 millions de recettes publicitaires.

Delphine Ernotte poursuit en précisant que la contrainte peut rendre plus efficace : sans les contraintes, France Info ne serait pas tel qu'on le voit.

En conclusion, via un avis, les élus retiennent la situation équilibrée, même si cet équilibre est fragile. La baisse d'ETP malgré les nouveaux projets mobilise les personnels.

INFO 2015 - PHASE 3

Cette partie du projet va concerner 11% des salariés des services. Pour rappel, la phase 1 en avait impacté 23% et la phase 2 21%.

Cette partie est assortie d'un aspect immobilier assez important. Des mouvements immobiliers transitoires sont nécessaires (zones tampon). Il nous est dit que l'objectif n'est pas de gagner de la place.

FO pose la question de l'éventualité de bureaux nomades, non personnalisables. La direction nous répond que ce n'est pas ce qui est prévu : les bureaux resteront dédiés (sauf ceux de l'infographie, qui étaient déjà nomades auparavant).

Globalement, les élus se disent impressionnés par ce jeu de domino immobilier.

Question timing, cette consultation qui a débuté en début de mois par l'envoi des documents devrait s'achever par les avis du CHSCT le 16 août, du CE siège le 24 août et du CCE le 1er septembre. Toutefois, une proposition d'extension du calendrier est faite, moyennant la signature d'un accord de méthode.

Cette phase intègre une volonté d'harmoniser la fabrication des journaux nationaux, avec la création d'une filière édition complète côté France 3 (avec création de fonctions de chef d'éditions).

LES CONSEQUENCES DU PROJET SUR LE METIER DE SCRIPTE

Les élus ont dénoncé l'absence de concertation dans ce projet de transformation de l'organisation. Alors que les personnels concernés sont plutôt de moyenne d'âge haute, après 25/30 ans de carrière pour assurer des diffusions quotidiennes. Il n'est donc pas normal qu'on leur retire de la sorte l'essentiel de leurs tâches au profit de la mise en place d'une filière édition.

La direction nous précise que le personnel ne découvre pas...qu'il y a eu des discussions en amont. Concrètement, il n'y aurait plus qu'une seule scripte sur une édition, là où il y en a deux aujourd'hui. Et des possibilités d'évolution seraient proposées à certaines (ou alors à des planifications sur des magazines d'info).

FO rappelle les définitions exactes des métiers figurant dans l'accord collectif...qu'il s'agit de respecter. Précisément aux pages 234 et 235... Ou alors, nous nous plaçons dans une situation de négociation d'un avenant.

La direction nous répond qu'il s'agit de définitions génériques, et que les conditions d'exercice peuvent être très différentes d'une scripte à l'autre : une émission de variétés ne ressemble pas au 12/13 !

À la suite de ce débat, les élus ont adopté une motion à l'unanimité, précisant que ce souhait d'adoption du modèle France 3 est une remise en cause du métier de scripte et le vide de sa substance. Cette motion rappelle les obligations légales de l'employeur en matière de santé.

POINT SUR LA CHARTE ETHIQUE

La direction a rappelé que, comme d'autres grosses entreprises, France Télévisions avait fait le choix d'en établir une, et de la soumettre à l'avis des instances.

FO a exprimé le regret que ce texte n'ait pas fait l'objet de négociations, ou tout du moins de discussions, afin de pouvoir faire évoluer certains aspects. La direction nous a répondu que son choix était lié au fait qu'il existe déjà suffisamment de sujets en négociations en ce moment.

Suite à plusieurs débats sur des sujets précis lors de cette instance, FO a fait constater que, rien que dans ces cas précis, le jour du CCE, des élus ne comprenaient pas certains aspects de ce texte. Et que donc, la direction aurait tout intérêt à "ouvrir les vannes" de la discussion.

Pour la direction, "le débat a eu lieu" (au cours des instances). Elle a ajouté qu'il ne s'agissait pas d'un élément de règlement intérieur, et que dans une entreprise de 10.000 salariés, nous allions forcément trouver des cas particuliers.

Au final, par 20 voix sur 23, les élus ont pris acte ! FO a exprimé pour sa part un regret de manque de concertation.

POINT SUR LA DEMATERIALISATION RH

Le projet consiste de mettre en circulation des feuilles de paye (dès janvier 2018) et des contrats de travail dématérialisés (dès juin 2018).

Des zones test et sites pilotes sont prévus.

Il s'agira de passer par les services d'un prestataire permettant d'assurer le plus haut niveau de sécurité. Un appel d'offres européen va être lancé en ce sens, pour un marché de 4 ans. Des ateliers seront organisés ensuite.

Pour stocker ces documents dématérialisés, un "coffre-fort" serait ouvert pour chaque salarié.

RETOUR SUR UN RAPPORT DE L'IGAS AU SUJET DE L'INTERMITTENCE

Ce rapport a été rendu public au printemps dernier.

Il est constaté que France TV va solliciter chaque année 10.000 intermittents, dont 300 pour plus de 1000 heures par an, et 6/700 pour plus de 900 heures par an.

C'est ce que le rapport qualifié comme étant de la "permittence".

La direction a rappelé que l'entreprise "a une responsabilité et un devoir vis à vis de salariés qui lui sont fidèles et envers qui l'entreprise est fidèle...sans que la situation ne se termine devant les tribunaux". Le sujet est à mettre sur le terrain de la discussion avec les partenaires sociaux.

BILAN DE L'EMPLOI AU 1^{er} TRIMESTRE 2017

Dans les grandes lignes, les élus ont surtout noté une baisse de 13% des heures supplémentaires chez les permanents, et une hausse de 1% chez les salariés non permanents.

Le fait qu'un grand nombre de permanents soit au "forfait jour" semble être un élément d'explication.

Concernant l'objectif de -500 départs d'ici à 2020 avec le non remplacement d'un départ sur deux d'ici 2020, une valeur de -37 est à retenir pour 2016, et une autre de -23 pour début 2017.

Au-delà de ce principe comptable du non renouvellement d'un départ à la retraite sur deux, pour le maintien de la maîtrise de la masse salariale, il existe aussi le moyen de tendre vers cet objectif via les pré-retraites progressives. Dans ce cas de figure, il y a une baisse d'ETP, mais pas suppression de poste.

10

BILAN SOCIAL 2016

A été présentée aux élus la restitution des travaux de la commission emploi formation du CCE. Avec 2 points essentiels à retenir :

- le fait que la plupart des comités d'établissement n'ont pas encore traité le point, et qu'il paraît impossible à la commission de suggérer un avis sans avoir pris connaissance des avis des CE.

- et le fait que la survie de ce document est menacée par la nouvelle loi Rebsamen ; à cela, la direction a redit que, selon elle, le bilan social restait un document indispensable au pilotage social de l'entreprise, et qu'elle continuerait donc à le présenter aux instances.

Parmi les quelques chiffres, la commission retient une légère baisse des effectifs en ETP annuels moyens en 2016 (amoindrie par la mise en place du projet "chaîne info").

Elle retient aussi que l'entreprise a compté 403 départs pour 413 entrées, que la féminisation passé de 44,2 à 44,3%, et que, côté rémunérations, l'écart se creuse entre

la moyenne des 10% des salaires les plus élevées et celle des 10% des salaires les plus faibles. Les nouveaux modes de rémunération et leur évolution au mérite amplifie probablement le phénomène.

L'instance s'est achevée par un hommage rendu à notre collègue Hervé Guesquière, décédé le jour même des suites d'une longue maladie. Les élus ont évidemment une pensée particulière pour sa famille.

Paris, le 19 juin 2017