

Synthèse FO du CE France 3 Nord-Ouest

Elus présents : Gaïd Lemoine (Rennes) et François Ormain (Caen)
Représentant syndical : Patrick Martin (Vanves)

Nouvelle Présidence, nouvelle Direction... nouveau souffle ??

> En raison de la nomination de Yannick Letranchant en tant que directeur délégué du réseau France 3, Jean-Michel Leguennec, directeur adjoint jusque là, a conduit le CE du 4 septembre. Aujourd'hui, ce dernier lui succède à la direction du pôle.

FO prend acte de cette décision et espère que cette nouvelle gouvernance réalisera les grands équilibres économiques mais aussi sociaux dont l'entreprise a besoin.

> Le nouveau directeur Jean-Michel Leguennec est revenu sur la nomination de Delphine Ernotte Cunci à la tête de France Télévisions et sur la constitution du COMEX (Comité Exécutif).

> Il a livré un message de Yannick Letranchant après un mandat d'un an. Il s'est ensuite félicité des audiences d'été de France Télévisions et de la bonne tenue des audiences des antennes du pôle.

> Il a indiqué les chantiers à venir: la nécessité de refondre l'offre éditoriale en rapport avec la réforme territoriale; le rajeunissement des audiences (58 ans pour les éditions d'infos) et le nouveau COM (Contrat d'Objectifs et de Moyens) entre France Télévisions et l'Etat.

Situation financière: un équilibre fragile

> Le pôle dispose d'un budget d'un peu plus de 100 millions d'euros cette année. La direction se félicite de la tenue des comptes avec un droit de tirage de 54% au premier semestre pour l'ensemble des activités. La direction enregistre une baisse des dépenses hors masse salariale de 3%. Par ailleurs, les recettes commerciales, notamment la publicité (entre 20 et 21h) ont baissé par rapport à 2014 et les recettes de parrainage ont augmenté, ce qui équilibre le chiffre d'affaire global par rapport à l'an dernier.

> Lors de ses prochaines audiences parlementaires, Force Ouvrière fera des propositions de financement en interne notamment pour pallier la défaillance de l'Etat actionnaire qui augmente la redevance d'un euro en 2016, sans savoir si FTV

en bénéficiera. Quoiqu'il en soit, l'Etat ne pourra pas s'exonérer d'un vrai débat sur les ressources futures du groupe.

Compte tenu de la faiblesse de la redevance, de la taxe sur les opérateurs, de la diminution de la dotation de l'Etat, d'une publicité décroissante, FTV devrait afficher un déficit de 50 millions l'année prochaine contraignant la présidente à annoncer un nouveau plan d'économies.

Situation de l'emploi: des effectifs qui baissent

> La direction se félicite du taux d'emploi dans le pôle, situation correcte, conforme aux objectifs avec une baisse de 16 ETP dont 12 dans le cadre du PDV. On dénombre 814 ETP à la fin de l'année avec un taux de précarité de 11% comme les années passées (l'objectif étant de 10% au niveau du groupe). La direction indique que les arrêts de travail ont baissé de 5% comme l'an dernier.

> Le plan de départ volontaire n'est pas terminé. Pour FO, il faut regarder de près les situations qui n'ont pas eu d'écho dans ce processus et celles hors PDV.

Rouen: un glissement de 6 mois!

> Le directeur a confirmé qu'une convention a été signée avec le port autonome de Rouen pour la construction du nouvel établissement. Un concours d'architectes sera ouvert prochainement.

> Dans le cadre de la réforme territoriale et même si le discours officiel se veut rassurant, FO sera extrêmement vigilant à ce qui se passe en grande Normandie. A l'invitation de FO, la Présidente Ernotte Cunci est allée à la rencontre des salariés de l'antenne de Caen indiquant son intention de préserver le maillage régional.

Rennes: dialogue en vrac

> Les élus ont soulevé un problème de souffrance au travail depuis plusieurs mois pour des salariés de Rennes dont le travail ne serait pas respecté par la hiérarchie. Des écarts de langage ont été notés à tel point que le dialogue est aujourd'hui rompu avec la direction locale. La direction a indiqué qu'elle prenait des mesures pour que cela ne se reproduise pas.

> Pour FO, les risques psychosociaux sont en partie liés à la relation que l'on peut avoir avec la hiérarchie, c'est elle qui imprime un certain climat professionnel. À ce sujet, l'accord collectif stipule que les cadres encadrants ont vocation à "animer" le collectif de travail.

Brest: un mauvais coup pour l'info de proximité

> De 6, on passe à 8 jours de fermeture à Noël pour l'édition locale de Brest. Selon la direction, cette édition souffre paradoxalement d'une diffusion géographique surdimensionnée liée à l'émetteur. Durant cette période, l'actualité de ce bassin de population sera diffusée dans le journal de Rennes.

> FO soutient les salariés de Brest dans leur volonté de maintenir le lien avec la population locale et de défendre leur outil de travail. Il est inacceptable qu'un tel bassin de population soit privé de son information locale pour une durée aussi longue, cela est vrai pour toutes les Locales. Le problème d'émetteur doit trouver une solution. L'information de proximité inscrite au COM doit trouver toute sa place, c'est une demande forte du contribuable, la dernière enquête sur les Locales le confirme, FTV doit assumer ce créneau d'infos.

Orléans: régie reconfigurée

> Contrairement à ce qui avait été présenté aux instances représentatives du personnel, le point de diffusion de la nouvelle régie sera placé au centre de ce nouvel espace à la place de la palette graphique qui devrait trouver un emplacement extérieur. La direction invoque la nécessité de standardiser les régies du réseau dans un souci de maintenance, pour favoriser le passage à la HD et l'installation d'I.média.

A la question est-ce dans un but d'automatiser les régies, la réponse de la direction est négative, pour l'instant.

Mon Kiosque: work in progress

> Le logiciel de gestion du temps de travail mis à disposition des salariés a du mal à trouver ses adeptes. Il fonctionne plus ou moins dans trois antennes sur six. Faute de formation suffisante, les salariés ne se sont pas appropriés l'outil ou ne le font pas délibérément, soit parce qu'il est consommateur de temps, soit pour préserver l'activité des assistantes de gestion. En effet, ces dernières se trouvent dépossédées de ce travail important et intéressant. Elles se trouvent reléguées à un simple travail de contrôle. Elles demandent donc des compensations en activité ou purement et simplement une reconversion. FO a demandé des explications. Selon la DRH, un nouveau cursus de formation devrait avoir lieu pour que chaque salarié puisse s'approprier l'outil. Quant aux assistantes de gestion, la DRH promet de revenir vers elles pour trouver une solution.

> Pour FO, ce dispositif vise manifestement à supprimer des ETP. Dans les faits, Mon Kiosque rend plus complexe la gestion du temps de travail pour les salariés

utilisateurs et pour les assistantes de gestion en situation de contrôle. Work in progress...

Les caméras de France 3 Nord-Ouest

- à Douarnenez pour le départ de la mini transat
 - au mémorial de Caen pour les rencontres des dessinateurs de presse
 - sur l'Erdre et au festival de Loire
 - dans toutes les antennes pour une édition spéciale journée du patrimoine
- > Enquête de régions diffusée le mercredi à 23h10 suivi de doc 24, un horaire de noctambule, oups!
- > FO fera des propositions à la nouvelle directrice du réseau Dana Hastier (spécialiste en matière de programme!) pour améliorer l'exposition des ces émissions.

Médecine du travail: une pénibilité installée

- > Le Dr Eric Mageau, médecin du travail au siège de FTV et à Malakoff est venu dresser un bilan de la médecine du travail pour le pôle Nord-Ouest.
- > Il a notamment indiqué que les visites médicales se faisaient de façon hétérogène selon les effectifs. Il observe que les CDI bénéficient d'une visite plus ou moins régulière selon les établissements.
- En principe, les salariés doivent rencontrer un infirmier tous les 2 ans pour un entretien et tous les 4 ans avec un médecin. Les salariés CDD réguliers pourront être vus par la médecine du travail.
- Par ailleurs, le Dr Mageau observe un vieillissement de la population, des risques psychosociaux en baisse, des troubles musculo-squelettiques en progression notamment chez les JRI pour lesquels les chiffres d'aménagement de poste et de restriction professionnelle sont préoccupants.
- les organisations du travail, matériels, charge de travail, tournage répétitifs, non remplacement des salariés seraient à l'origine des pathologies.
- > Il précise également que le médecin du travail a l'obligation légale de remplir les rapports de visites médicales. Quant à l'employeur, il doit répondre aux recommandations écrites des médecins.
- > FO regrette que les visites médicales soient de plus en plus clairsemées et que des infirmiers se substituent progressivement aux médecins. FO fera remonter cette situation à la direction de la santé et de la qualité de vie au travail. A noter que le Médef souhaiterait même un passage de la médecine du travail vers la sécurité

sociale, encore une bonne idée pour défausser l'employeur de son obligation de santé et de sécurité au travail.

Fichage des salariés: explications fumeuses de la direction

> Le directeur a admis qu'une revue de personnel a bien été faite à France 3 Nord-Ouest mais qu'il ne s'agit pas d'un système de fichage, tout au plus des grilles d'analyse, un outil de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), une cartographie du personnel pour découvrir les potentiels ou enclencher des actions de formation. Selon lui, la direction avait péché par manque d'information et de transparence, elle a renvoyé la patate chaude à la réunion nationale sur le sujet. (Voir compte rendu FO en pièce jointe).

Loin d'être convaincus par les explications fumeuses de la direction, les élus ont rédigé une résolution (voir pièces jointes). Affaire à suivre.

> Pour FO, la confiance dans l'entreprise est désormais extrêmement dégradée. Le travail de la direction est abyssal pour retrouver la confiance perdue et faire de France Télévisions, comme le souhaite la nouvelle Présidente Delphine Ernotte Cunci, "la championne d'Europe de l'audiovisuel".

**Prochain CE: le 25 septembre,
N'hésitez pas à solliciter vos référents FO pour évoquer certaines
problématiques**

Nantes : Fiona Grau, Christophe François, Thierry Fourmy

Orléans : Bérénice Dufay

Rouen : Isabelle Ganne, Pascal Cordemans

Vanves : Agnès Voiret, Arnaud Lebaupin, Franklin N'Guyen, Patrick Martin

Rennes : Gaïd Lemoine

Caen : Delphine Fenêtre, Stéphanie Potay François Hauville, François Ormain,
Matthieu Bellinghen

Annexe 1 :



Résolution

Les élus du CE France 3 Nord-Ouest ont appris l'existence d'une « *Revue de personnel : évaluation de performance et de potentiel* », document d'évaluation individuel et nominatif établi à l'insu des personnels de l'entreprise, en particulier dans le pôle Nord-Ouest.

La mise en œuvre de ce système s'est faite dans la plus complète opacité, sans que les instances représentatives du personnel en aient été informées, comme le prévoient pourtant les articles L.2323-32 et L.2323-27 du Code du travail.

Par ailleurs, ces faits sont en contradiction avec l'article L. 1222-3 du Code du travail qui veut que le salarié soit « *expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelle, mises en œuvre à son égard* ».

Sommée ce jour de s'expliquer, la direction du pôle Nord-Ouest nie tout « *fichage des salariés* », tout en reconnaissant que le système a été appliqué par l'encadrement.

Les élus ont demandé une communication des documents qui leur permette de juger des techniques réellement mises en œuvre dans le pôle Nord-Ouest pour mener à bien ces « *revues de personnel* ». La direction refuse catégoriquement de les leur fournir.

En conséquence, les élus du Comité d'établissement France 3 Nord-Ouest mandatent le Secrétaire du CE pour saisir la Commission nationale Informatique et libertés, afin de vérifier la légalité de ces pratiques managériales.

Les élus invitent les salariés qui le souhaitent à demander officiellement à la direction la communication de ces éléments d'évaluation les concernant.

Par ailleurs, comme ni le Comité d'établissement, ni les CHSCT n'ont été informés ou consultés sur la mise en place de ce dispositif, ce qui constitue une entrave au fonctionnement des instances, les élus mandatent le Secrétaire du CE pour saisir la justice de ce délit.

Adopté à l'unanimité des élus
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.

Rennes, le 4 septembre 2015

Annexe 2 : Compte-rendu FO en date du 10 septembre 2015

Evaluation secrète des salariés : Fiche le camp !

Concernant les évaluations secrètes des salariés, la direction s'est enfin expliquée ce mercredi après-midi au Siège de France Télévisions. Durant près de 5 heures, dans une ambiance assez tendue et parfois houleuse, la direction a rendu les conclusions de son enquête interne devant les syndicats représentatifs Force Ouvrière, CGT et CFDT. Elle a exposé les faits et les motifs qui l'ont conduit à mettre en place un double système d'évaluation dans l'entreprise. Le SNJ a déclaré ne pas vouloir prendre part à cette réunion et a quitté la salle.

Le nouveau Directeur Général des ressources humaines et à l'organisation de France Télévisions, Arnaud Lesaunier, a exprimé au nom de l'entreprise « ses sincères regrets », en présence de Cécile Lefevre, DRH du réseau outre-mer et France Ô, d'Olivier Godard, DRH du réseau France 3, de Samuel Bignon, DRH Fabrication et Technologie, de Muriel Charles, directrice en charge des ressources humaines et du dialogue social, de Benjamin Maurice, directeur délégué au dialogue social, et d'Olivia Venner, responsable du développement managériale. Il a reconnu l'existence d'un système d'évaluation sur lequel « ni les salariés ni les organisations syndicales n'ont été informés ». Il ne s'explique pas comment « la direction de France Télévisions a pu manquer la marche de l'information consultation des représentants des salariés ».

Force Ouvrière a longuement exprimé sa colère et sa désapprobation sur ces pratiques déloyales et illégales. Pour nous, la confiance a été rompue. Les organisations syndicales et les salariés n'ont pas été respectés. C'est grave, très grave ; d'autant plus que dans un premier temps, la direction a nié, puis minimisé. Elle a remis en cause publiquement des informations de FO, qui avaient pourtant été vérifiées et corroborées par l'encadrement intermédiaire de France Télévisions. Elle a remis en cause, sous prétexte d'une fausse excuse, les négociateurs et les signataires (FO & CGT) de l'accord égalité professionnelle Hommes/Femmes en détournant l'interprétation de cet accord : honteux.

La direction affirme que cette évaluation effectuée dans le cadre d'une revue de personnel est caduque. « Nous abandonnons tout » affirme le nouveau DRH, « même si cet outil pouvait être intéressant ».

Force Ouvrière a exigé que l'ensemble des évaluations qui ont été effectuées par les managers fassent l'objet d'une restitution encadrée. En effet, plus de 60 % des personnels sont concernés : notamment dans les 1ère Outremer, France Ô, mais aussi la majeure partie des régions de France 3 et dans une grande partie du Siège de France Télévisions. La direction s'y est engagée.

Les conditions de cette restitution feront l'objet d'une prochaine réunion. Cette restitution pourrait intervenir dans le cadre des entretiens individuels annuels, en présence si le salarié le souhaite d'un responsable des ressources humaines. Par restitution, la direction entend que « le salarié sera informé du contenu de l'évaluation ».

La direction a cherché à expliquer la finalité du processus mis en place. Selon elle, il s'agissait de projeter « une cartographie des potentiels, d'effectuer une analyse des forces et des faiblesses d'un collectif afin élaborer un plan d'action et de s'y tenir ». Tous les managers étaient informés et accompagnés dans la mise en place de cette revue d'effectifs par la DRH du dialogue social de Paris qui a reconnu être à l'initiative du projet. Les documents, selon cette direction, ont été « réalisés en interne et ne sont pas le fruit d'un travail de consultants extérieurs à l'entreprise ». FO émet un doute sur ce point. Notre syndicat a également fait remarquer que certains managers s'étaient refusés à remplir ces grilles, dont ils ne voyaient pas l'utilité.

La direction affirme qu'elle n'a pas « collecté de fiches papier ni créé de fichier », que « ce n'était pas l'objectif de la revue de personnel ». Selon ses déclarations, les documents dont FO a révélé l'existence « sont des supports pour les entretiens » afin d'aider les cadres « de manière homogène » à réaliser leurs entretiens individuels annuels. Elle admet tout de même que des différences notables puissent exister par moments entre la restitution des entretiens et « ces feuilles individuelles ». Elle martèle qu'au niveau national, « rien n'a été collecté, rien n'a été archivé », que « ce n'était pas la fonction de ces évaluations ». La direction reconnaît que des « fiches » puissent exister, mais elle est incapable d'en donner le nombre, ni de savoir qui les a écrites. Pour elle, il s'agit simplement d'un formulaire d'aide. Notre syndicat reste très dubitatif sur ces explications : le mal a été fait.

Pour Force Ouvrière c'est tout le système des entretiens individuels à France Télévisions qui est à revoir. Un tiers des personnels n'a jamais d'entretien. Si l'on ne donne pas de «grains à moudre » à l'encadrement de proximité et aux chefs de services, ces évaluations ne servent à rien. Une partie de l'encadrement se sent complètement déresponsabilisé et est dans l'incapacité d'apporter de réponses concrètes aux salariés...

Arnaud Lesaunier s'est engagé à réformer totalement la manière dont se déroulent les entretiens annuels. Il a promis d'y associer les organisations syndicales. Il souhaite «aborder le dialogue social différemment, de façon constructive, dans le respect des partenaires sociaux».

Pour Force Ouvrière, il faut donner une vraie valeur à ces entretiens avec un suivi en matière de formations, les promotions, les évaluations de carrière. Ces entretiens doivent être bénéfiques pour les salariés et pas seulement une formalité administrative.

Les salariés veulent connaître la vérité absolue. Nous engageons tous les collègues qui le désirent et qui sont concernés à se retourner vers leur hiérarchie afin de réclamer la restitution sincère et honnête de leur évaluation.

Paris, le 10 septembre 2015