

La loi travail, c'est quoi ?

- **Licenciement facilité et réduction de son indemnisation : c'est plus de flexibilité et de précarité**
- **Modulation du temps de travail possible jusqu'à 3 ans : lissage des dépassements horaires pour ne plus payer d'heures supplémentaires**
- **Majoration des heures supplémentaires ramenée à 10% (au lieu de 25 et 50%)**
- **Le forfait jour pour tous les salariés que l'employeur pourrait considérer comme « autonome »**
- **Suppression du temps de repos de 11 heures obligatoires entre deux vacations**
- **Médecine du travail aléatoire, en fonction des conditions de travail, de l'âge, de l'état de santé**
- **Inversion de la hiérarchie des normes : un accord d'entreprise ne pourra pas être plus favorable qu'un accord de branche ou que le code du travail**
- **Référendum pour faire accepter des accords régressifs par le chantage à l'emploi ou à la délocalisation. Ex : modification forcée du contrat de travail**



FO demande la remise à plat de la loi et de nouvelles négociations

Synthèse FO du CE France 3 Nord-Ouest mars 2016

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

Salon de l'agriculture : France 3 Nord-Ouest engrange les succès

Toutes les antennes du pôle plus la filière de Rennes étaient mobilisées sur le plus grand évènement agricole mondial. Résultats : 200 reportages produits, vingt émissions enregistrées. Cerise numérique sur le gâteau : un magazine de 52 minutes de live facebook (avec 450 contributions) a été réalisé générant 25 000 connexions, plus que les émissions classiques.

Si la direction se félicite d'une telle opération, FO s'interroge sur « l'ubérisation » de la profession : est-on maître de nos productions, de la ligne éditoriale ? Quelle certification journalistique dans ce cas de figure ? Pour FO, il est important de s'appropriier les nouveaux supports de communication mais un travail de certification journalistique doit se faire, il en va de la crédibilité des contenus. Eric Sherer, directeur de la prospective et de la stratégie numérique de FTV affirme que ce sont aujourd'hui les algorithmes de Google qui produisent les contenus. Selon lui, le journalisme doit être un filtre pertinent, enrichi des possibilités offertes par la révolution numérique, en somme un journalisme augmenté dans un monde où chacun est devenu un média. Le débat est ouvert...

Le directeur Jean-Michel Leguennec est conscient de ce phénomène. On peut ou pas s'en emparer dit-il. Selon lui, il faut s'emparer des sujets pour correspondre aux algorithmes et être référencé. On court après la rapidité du développement et de l'usage. On doit être acteur et présent. On doit réguler cela dans nos pratiques.

Bilan financier et de l'emploi en 2015 et budget 2016 : des chiffres et des pertes

Sur un budget de 101,8M d'euros, 1,3 M d'économies a été réalisé.

Le pôle a perdu 14 ETP en 2015 pour descendre à 814 aujourd'hui. 16 des 18 emplois PDV sont partis en 2015.

En 2016, le budget baissera encore de 600 000 euros passant à 101,1M d'euros. L'objectif est de supprimer encore 6,5 ETP pour atteindre 807,5 ETP dont 5,5 ETP pour l'émission Météo à la Carte.

En résumé, le pôle a perdu 55 ETP en 4 ans soit 6,5 % de l'effectif. Un effort identique à tout FTV indique la direction. La réduction récurrente d'ETP entraîne, soit un transfert de charge soit une réduction des périmètres d'activité (suppression d'émissions, de JT, mutualisations...). Voir le compte-rendu de la commission économique ci-après.

Selon l'expert Secafi, cette régulation sur les ETP atteint son maximum sans reformatage du produit. Ce qui signifie que les antennes sont à flux tendu.

Le taux de non permanents est stable : le taux de précarité atteint 11,9 % filière incluse (l'objectif du groupe étant de 10%). Ce qui est problématique, c'est le taux de remplacement particulièrement bas : 20 % pour les maladies, les maternités, les accidents du travail ou encore le travail des élus. S'agissant des congés, 1 journée sur 10 est remplacée.

Le non remplacement entraîne un transfert de charge sur les salariés restants. Conséquence : les arrêts maladie de courte durée ont augmenté de 5 %.

A noter que les contrats de professionnalisation ont augmenté sensiblement : 16 contrats au total. Une solution d'emploi à bas coût pour la direction.

Les charges ont baissé dans tous les domaines: fournitures, véhicules, téléphone, coproduction (-12%) et bientôt peut être le gardiennage.

Partout, on assiste à des économies de bout de chandelle qui empoisonne le quotidien des salariés, alors que la direction rend cette année 1,3 M d'euros sur son budget initial.

L'expert Secafi a dénoncé un phénomène d'attrition chez les dirigeants de France Télévisions : les économies sont devenues une préoccupation majeure quitte à générer de la souffrance au travail et à occulter le projet éditorial.

Formation : avec des bouts de ficelle

Le budget 2015 est une nouvelle fois en baisse. La direction se console en annonçant que les heures de stage baissent moins qu'avant et que l'on valorise pleinement les FOR (formateurs occasionnels régionaux) qui, selon la direction ne coûtent rien à l'entreprise. Ainsi, 45 sessions de formation ont été réalisées par les FOR en 2015.

- Les FOR sont labellisés par l'université de FTV. Ils touchent une prime à l'acte. Ils peuvent se déplacer dans d'autres régions et ne sont pas forcément remplacés.

FO a demandé un état des lieux : combien sont-ils ? Quel impact sur les organisations de travail, quelle validation des acquis d'expérience ?

- S'agissant du numérique, l'objectif est de former tout le monde pour... être contributeur potentiel.

Les élus font remarquer que ces formations sont d'abord dispensées aux journalistes. Quid des PTA ?? Les élus se posent la question de la qualité des formations, des pratiques qui s'en suivent effectivement, du retour sur investissement. Pas de réponse pour l'instant de la direction qui indique vouloir faire plus et plus vite. Cette politique de vouloir former beaucoup se fait au détriment de la qualité, notamment pour les salariés du web dont la montée en expertise se trouve ralentie (Voir compte rendu de la commission formation ci-après).

Sur la base de ces éléments, les élus ont donné un avis négatif à l'action de formation du pôle.

- E-learning : les élus ont demandé que le e-learning soit planifié. La direction indique attendre une note nationale pour pouvoir le faire. Dans l'attente, elle informe qu'elle examinera toute demande individuelle de planification.

- 29 formations de primo-écouterants ont été demandées par des salariés appartenant essentiellement à des services RH ou aux IRP. La DDSQVT (direction déléguée à la santé et à la qualité de vie au travail) valide la formation.

Selon la direction, chaque formation doit donner lieu à une évaluation par le stagiaire via Mon Kiosque pour savoir si elle est adaptée ou non.

- La nouvelle loi sur la formation (mars 2014) impose un entretien professionnel tous les 2 ans : la direction indique que cet entretien sera couplé avec l'entretien annuel.

Aujourd'hui, les entretiens individuels se poursuivent, ils sont réalisés au 2/3.

Bretagne : 75,8 %, Ile de France : 76 %, Pays de la Loire : 57,3 %, Haute Normandie : 86,6 %
Basse-Normandie : 95,7 %, Centre Val de Loire : 46,4 %. Des écarts qui se justifient par l'absence de certains managers.

Emplois : toujours moins de collaborateurs

En 2015, on enregistre :

- 44 départs : 17 PDV, 17 mobilités hors pôle, 5 licenciements dont 1 pour faute, 3 décès et un congé sans solde supplémentaire. Dans ce bilan un monteur de Vanves aurait été licencié. Un poste vacant a été supprimé. Les monteurs sont en tension à Vanves et ça bouchonne au mixage.

A l'exemple des expérimentations menées à Grenoble et à Bordeaux dans le cadre de l'Espace Métiers auprès des salariés eux-mêmes sur leur vécu professionnel, FO a demandé qu'une évaluation des process de fabrication à Vanves soit faite sur l'emploi en souffrance : montage / mixage / administration.

- 27 arrivées: 20 recrutements dont 2 demandes de requalification et 7 mobilités
Résultat : - 15 ETP

La DRH indique par ailleurs un changement d'organisation au service paie à cause d'une maladie. Pour faire face une formation paie sera dispensée à l'IRH. *Serait-ce une compétence complémentaire ?*

Contrat de génération : pour une deuxième partie de carrière...

La diversité est une des missions de service publique de France Télévisions. Diversité des âges, égalité femmes/hommes, diversité ethnoculturelle et handicap constitue une priorité dans la constitution des équipes.

Le contrat de génération concerne les salariés de plus de :

- 45 ans : un entretien Cap 50 peut être demandé auprès de la RRH pour faire le point sur ses compétences, son évolution de carrière, la santé au travail. Un PAP (plan d'action personnalisé) peut permettre une formation, un aménagement de fin de carrière, une transmission du savoir). Ce plan peut être élaboré en fonction de l'entretien individuel et des demandes du salarié.

- 57 ans. A travers un entretien Cap 65, Il s'agit de préparer sa retraite, élaborer un PAP, passer le relais.

FO se tient à votre disposition pour toute précision concernant les modalités d'obtention d'une formation, demande et alimentation du CIF...

La direction dresse un bilan 2015 en progression avec 6 CET accordés (contre 2 en 2014). En outre, 8 salariés de + de 57 ans ont bénéficié de la semaine à 4 jours. La direction ne précise pas le nombre de demandes refusées ni les structures dont sont issus les salariés concernés.

En bref

Jérôme Barbier vient d'être nommé rédacteur en chef à Orléans

Dana Hastier étaient à Caen et à Rouen

Un Comex décentralisé se tiendra à Orléans

Un séminaire des cadres de Haute et de Basse-Normandie est prévu le 23 avril. Officiellement, il s'agit de restituer les résultats du mapping normand et de s'interroger sur la façon dont on traite les offres / [A moins que d'autres projets bien cachés ne soient dans les cartons...](#)

Nouvelle station de Rouen : 3 projets sont encore en lice sur les 83 au départ. Le lauréat sera choisi le 12 avril. Les travaux de la nouvelle station devraient démarrer début 2017 à l'emplacement de l'actuel hangar des quais de Seine.

Calendrier

- CE : le 22 avril
- Commission emploi formation : 12 avril
- Commission programmes : 15 avril
- CCE : le 7 avril

Réunion de la commission Emploi Formation Sur le bilan du plan de formation 2015 du pôle Nord-Ouest

La réunion de la commission s'est tenue le 4 mars 2016 à Vanves.

Etaients présents :

Pour la direction : Fabienne Liquet et Nathalie Dené

Pour les membres de la commission : Nathanaël Lemaire, Agnès Voiret, Marc Moiroud, Maryse Lamy, Carole Le François et Guillaume Le Gouic.

Réalisation du plan de formation 2015

Dans un « budget contraint », le plan de formation de 2015 représente un montant de 213 112 euros. C'est encore un budget en diminution dans le périmètre du PNO, puisqu'en 2014 le montant de ce budget était de 250 720 euros.

En conséquence, le nombre de stagiaires passe de 777 en 2014 à 568 en 2015. Le nombre d'heures/stagiaires accompagne cette baisse : 5 943 en 2015 contre 9 379 en 2014.

Pourtant, il y a dans la présentation de ce plan de formation de réels efforts pour maintenir un niveau de formation sur le PNO.

1. Beaucoup de formations d'un jour ou 2 sont proposées. Ceci correspond à la tendance générale du raccourcissement de la durée des formations.
2. La multiplication du recours aux Formateurs occasionnels régionaux (FOR) à coût zéro se développe. Dans la liste des formations dispensées on en trouve une centaine de lignes à coût pédagogique égal à zéro, ce sont essentiellement des formations « internes ». 45 sessions de formation dans le PNO ont été réalisées par des FOR (interne).
3. Les formations en e-learning apparaissent dans ce plan. 64 collaborateurs du PNO ont suivi au moins partiellement des formations sous cette forme en 2015. Toutefois la méthode pour connaître le réalisé reste imprécise (dernière connexion) et nous ne savons pas combien d'heures ont été planifiées dans les antennes pour que les collaborateurs puissent suivre ce type de formation sur leur lieu de travail.
4. De plus en plus de réunions, séminaires et jurys se retrouvent inclus dans la formation.

La commission constate que sur cet exercice 2015, on retrouve une montée en puissance d'une ingénierie financière permettant de retrouver des financements AFDAS dans le cadre de la nouvelle loi.

Ce droit de tirage sur les fonds AFDAS mutualisés trouve sa réalisation essentiellement avec les périodes de professionnalisation. La publication des décrets sur l'accès à ces fonds mutualisés date de juin, ce qui devrait entraîner un recours encore plus important sur 2016. Cela concerne des formations « certifiantes » comme SST ou habilitation électrique.

Par catégories, ce sont les formations d'adaptation à l'outil qui représentent la plus grande part des formations réalisées (I-média, nouvelle régie, intermédiation...).

Les formations institutionnelles arrivent ensuite en lien avec les élections cantonales et régionales qui sont une particularité de 2015 (réforme scrutin, dédoublement élections locales, réforme collectivités)

Le WEB se place après. Comme pour les autres exercices, le pôle Nord-Ouest est engagé dans un mouvement de fonds pluriannuels de formation des salariés au WEB (ex OTIL, DRUPAL). On nous présente cet objectif de formation au web d'abord comme un enjeu quantitatif pour tous les personnels, avant d'être un enjeu qualitatif (montée en expertise).

La diminution est très importante en 2015 pour les formations liées à la prévention, la santé et la qualité de vie au travail. En chiffres, on passe à 24 973 euros en 2015, contre 62 233 en 2014 (16% des heures/stagiaires dispensées en 2015 contre 31% en 2014).

Si, à mi-parcours du plan de formation, la commission avait noté un retard dans la réalisation du prévisionnel, l'exercice global 2015 a été réalisé au-delà des prévisions, avec un taux de réalisation de 106% (si on ne prend pas en compte l'effet des périodes de professionnalisation intégrées en cours d'exercice).

Petit détail de ce bilan, on s'aperçoit que la non-réalisation pour absence des stagiaires à 8 formations aura eu un coût de 8 136 euros.

Sur l'année 2015, il y a 29 contrats de professionnalisation dont 16 nouveaux et toujours 0 CPF mixte employeur/salarié.

Si, sur le plan de formation de 2014, la commission s'était félicitée de voir compensées les inégalités de genre et d'âges structurels de FTV PNO, nous regrettons en 2015 de constater que la formation épouse à nouveau les déséquilibres de la pyramide des âges et du rapport égalité homme/femme.

Réunion de la commission Emploi Formation Sur le bilan du plan de formation 2015 du pôle Nord-Ouest

Etaient présents ce mardi 15 mars 2016 à Rennes :

Pour la direction, Guillaume Dessoliaire et Nathalie Dené.

Pour la commission, Marc Moiroud, Nathanael Lemaire, Karine Cévaër, Guillaume Le Gouic, Maryse Lamy, Carole Le François, Jean-Hervé Guilcher.

En 2015, avec 44 départs et 27 arrivées, c'est un solde négatif de 17 salariés qui ont quitté les effectifs du PNO.

En ETP permanent, cela correspond à -15,1 (avec les temps partiels) et avec les non-permanents inclus, l'exercice 2015 se solde par -13,9 ETP.

Pour les 44 départs de salariés, la répartition est la suivante :

- 17 PDV
- 6 licenciements (5 pour inaptitude, 1 pour faute)
- 3 décès
- 17 mobilités
- 1 congé sans solde supplémentaire

Pour les 27 arrivées, on a 20 recrutements (100% recrutement de CDD, y compris requalifications judiciaires) et 7 mobilités (le solde mobilité du PNO est négatif de 10 postes).

Au 31 décembre 2014, il y avait 3 personnes en congés sans solde sur le pôle Nord-Ouest, qui ne sont donc plus comptées dans l'effectif. Elles étaient 4 au 31 décembre 2015 (+1).

Répartition :

Pôle de gouvernance (-3)

Journalistes

2 départs en mobilité.

PTA

2 départs (un poste en attente de comblement, un départ PDV) et une arrivée.

Bretagne (-3)

Journalistes (-3)

4 arrivées : 2 recrutements et 2 mobilités

7 départs : 1 PDV + 3 mobilités + 1 reconversion vers PTA + 1 décès + 1 congé sans solde

PTA (0)

3 arrivées : 2 recrutements + 1 reconversion de journaliste

3 départs : 1 PDV, 1 mobilité et 1 congé sans solde

Basse-Normandie (0)

Journalistes (+1)

3 arrivées : 2 recrutements + 1 mobilité

2 départs : 1 PDV et 1 mobilité

PTA (-1)

1 entrée : mobilité

2 départs : 1 mobilité + 1 décès

Centre Val de Loire (+1)

Journalistes (0)

8 arrivées : 6 recrutements + 2 mobilités

8 départs : 6 mobilités + 2 licenciements pour inaptitude

PTA (+1)

3 arrivées : 3 recrutements

2 départs : 1 PDV et 1 licenciement pour inaptitude

Haute-Normandie (-5)

Journalistes (-2)

1 arrivée en mobilité

3 départs : 2 PDV et une mobilité

PTA (-3)

1 arrivée : mobilité

4 départs : 1 mobilité et 3 PDV

Ile de France (-6)

Journalistes (-1)

2 arrivées en mobilité

3 départs : 2 mobilités + 1 licenciement.

PTA (-5)

3 arrivées : 2 recrutements + 1 mobilité

8 départs : 2 PDV + 3 mobilités + 1 décès + 2 licenciements (un pour inaptitude, un pour faute)

Pays de la Loire (-2)

Journalistes (-1)

2 arrivées : 1 mobilité + 1 recrutement

3 départs : 2 PDV + 1 mobilité

PTA (-1)

1 départ : PDV

Filière production (+3)

3 arrivées : 2 recrutements + une mobilité

Finances (-2)

2 départs : mobilité

RH (0)

1 départ : PDV

1 arrivée : mobilité

Le taux de précarité dans le PNO est de 11,9% (dont Filière 22%) contre une moyenne de 14% sur l'ensemble de FTV. Hors Filière sur le pôle NO: 11,4%.

A ce jour le PNO compte 19 postes vacants (hors Filière et fonctions support) :

1 assistante de direction Pôle de gouvernance

2 rédacteurs en chef adjoints à Centre Val de Loire

1 pilote Web à Centre Val de Loire

1 JRI à Bourges (prévu au prochain COCA)

1 rédacteur à Bourges (prévu au prochain COCA)

1 vidéo en Basse-Normandie (prévu au prochain COCA)

1 assistante à Caen (débat sur le comblement du poste)

1 chef monteur à Rennes (débat sur le comblement du poste)

1 JRI à Iroise (débat sur l'affectation à Brest ou Quimper)

1 chef monteur en Haute-Normandie (réservé pour un retour de permutation)

1 rédacteur-reporter en Haute-Normandie (en consultation)

1 OPS à Nantes (en consultation)

1 Vidéo à Nantes (en consultation)

1 infographiste à Vanves (en consultation)

1 chef monteur à Vanves (débat sur son comblement)

1 JRI à Cergy (en consultation)

2 rédacteurs reporters à Vanves (en consultation)

Filière production

Détail à confirmer par la direction

Finances

Peut-être un poste vacant (à confirmer par la direction)



Avis sur le bilan de la formation du pôle Nord-Ouest pour l'année 2015

Les élus ne peuvent que constater une fois de plus la poursuite des réductions budgétaires sur la formation.

Le plan de ce fait n'est orienté que vers l'adaptation des salariés à leur outil de travail, à travers des formations de plus en plus courtes.

Les retours qualitatifs sont soit insuffisants soit tout bonnement inexistant. C'est particulièrement le cas sur le projet numérique, très en deçà des enjeux, dont on ne connaît pas réellement le retour sur investissement et qui exclut de facto le personnel technique et administratif. La direction a beau jeu de le reconnaître, encore faudrait-il infléchir sérieusement le plan de formation pour y remédier.

Il n'y a toujours pas de progrès sur l'information communiquée aux élus, concernant le e-learning. Les indicateurs sont parcellaires et inadaptés. Quant à la planification des stagiaires, elle n'est toujours pas réellement mise en œuvre, ce qui traduit une mauvaise volonté évidente de la part de la direction.

Manque de transparence également sur le dispositif des formateurs occasionnels régionaux (FOR), que l'entreprise entend développer. Quelle valorisation de cet effort ? Combien de FOR ? Quel impact sur le potentiel de travail des services auxquels appartiennent ces salariés ?

En conséquence, les élus donnent un avis négatif au bilan du plan de formation 2015.

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

Rennes, le 18 mars 2016

CE Pôle Nord-Ouest du 18 mars 2016

Rapport de la Commission Economique

Réunion du 11 mars 2016. Presents : Nathanael Lemaire, Catherine Gauberti, Jean-Herve Guilcher, Fernando Malverde, Thierry Rousseau.

Invité : Regis Turquety, Directeur financier du pole France 3 Nord-Ouest.

Contexte

Cette réunion avait deux points à l'ordre du jour, le bilan financier 2015 pour le pole et les grandes lignes du budget 2016.

Le contexte général est celui d'une entreprise dont la gouvernance a changé en pratique à la fin de l'été 2015. La nouvelle direction ne commence à avoir la main sur la grille des programmes que depuis la rentrée de janvier mais a dès le début lancé d'importants chantiers comme les nouvelles règles de propriété des droits qui doivent régir nos relations avec les producteurs et surtout, un projet de chaîne tout info, qui doit démarrer le 1er septembre prochain.

Au cours des quatre années écoulées, période qui correspond en gros au dernier Contrat D'Objectifs et de Moyens, depuis l'annonce de la fin de la publicité après 20h en 2012, les ressources de France Televisions ont baissé d'environ 10% par rapport au COM. Cela s'est traduit par un effort d'économies considérable et la suppression d'environ 700 emplois dont près de la moitié dans le cadre d'un PDV qui n'est pas encore tout à fait terminé.

Malgré le fait que France Televisions devrait terminer l'année 2015 en léger déficit et qu'elle est confrontée à de nouveaux défis, son budget est quasiment reconduit à l'identique. L'entreprise doit poursuivre ses économies et autofinancer dans le même temps le passage en HD et surtout une chaîne tout info avec ses 167 ETP dédiées.

C'est dans ce contexte que se négocie en ce moment le futur Contrat d'Objectifs et de Moyens 2016/2020 et le plan stratégique, décisif en particulier pour l'avenir de France 3 et de son réseau.

Bilan 2015

La direction se félicite du bilan budgétaire du Pole qui est conforme à ses objectifs. La dépense a même été inférieure d'1,3 M€ aux 101,8 M€ notifiés. Cette économie serait due principalement à une baisse générale d'activité sauf pendant les périodes électorales et surtout, dans le dernier quadrimestre, à de bonnes prises de congés qui ont solde le provisionnement. Un ou deux jours d'écarts dans la prise de congés multiplie par le nombre de salariés dans le pole pouvant représenter au total 4 ou 500 000 €

Bien évidemment, les économies réalisées ne permettront pas une dépense ou un investissement supplémentaire au cours de l'exercice suivant. Elles permettront juste, selon la direction, d'être prises en compte pour que les économies suivantes soient un peu pondérées !

Emploi

Chacun le vit au quotidien, c'est le nombre d'Equivalents Temps Plein qui est aujourd'hui le véritable outil de pilotage, à la fois financier et managérial, de l'entreprise. Le pole est parfaitement dans sa cible. Soit 814 ETP fin 2015. 16 départs ont eu lieu dans le cadre du PDV depuis décembre 2014.

Cette réduction de la masse salariale et de l'emploi n'est pas terminée. 6,5 ETP doivent encore être supprimés dans le pôle d'ici fin 2016 dont 3 en raison du reliquat du PDV. Cela nous conduira dans la prévision actuelle à un effectif de 807,5 ETP dont 5,5 ETP au titre de l'émission « Meteo a la carte » qui est fabriquée à Vanves. Si cette émission pour l'instant reconduite était supprimée on doit donc plutôt parler de 802 ETP « structurels ».

Je rappelle que le nombre d'ETP était de 857 en 2012 dans le pole soit une perte de 50 à 55 ETP en 4 ans. La direction souhaite nous rassurer en nous rappelant que cette baisse de 6,5 % de l'effectif se situe dans la même moyenne que celle de l'ensemble de France Televisions. Par ailleurs, il semblerait que la réflexion de Delphine Ernotte la pousse aujourd'hui à envisager un mode de gestion plus financier que ce pilotage par ETP qui plait tant à Bercy dans le cadre de sa RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) qui consiste à baisser sans fin l'emploi et la dépense publique.

Je vous rappelle le commentaire de notre expert qui rappelait lors du CE de décembre que la régulation sur les ETP a atteint son « *maximum* » sans « *reformatage du produit* ».

Le nombre d'emplois non permanents est stable avec 92 ETP soit 24 300 jours travaillés. Le taux de précarité est d'environ 11% (11,9% en incluant la Filière) alors que nous étions à 15% il y a cinq ans. Malgré tous les efforts des planificateurs, il semble difficile de descendre plus bas.

Autre variable d'ajustement difficile à baisser encore, le taux de remplacements. Il est de 20 % environ tout confondu. On peut, à la rigueur, comprendre le raisonnement et la logique du très faible taux de remplacement sur les congés (environ 12% soit un jour de congé sur 10) en raison du lissage de l'activité et de l'anticipation de plus en plus contraignante. Il est par contre plus difficile d'expliquer que 65% des jours d'absences non prévisibles ne soient pas remplacés ! Ce taux de remplacement a considérablement baissé ces dernières années, qu'il s'agisse des maladies, des maternités, des accidents du travail, voire du travail des élus !

Cette charge de travail supplémentaire qui pèse sur les présents est sans doute un des facteurs du climat parfois tendu dans les relations de travail. Autre indicateur que la direction n'a jamais analysé à sa mesure, l'augmentation de plus de 5% des arrêts maladies en particulier de courte durée. Le vieillissement de nos personnels n'est peut-être pas la seule explication.

Dernier point sur l'emploi, si l'intérim est chez nous marginal avec l'équivalent d'1 seul ETP, les contrats de professionnalisation eux sont maintenant au nombre de 16, soit l'équivalent de 6 ETP en 2015. S'il est incontestable que ces contrats de formation peuvent faire partie de notre mission, il ne faudrait pas qu'ils deviennent des solutions d'emplois à bas coût et de surcharge de travail non compensée pour les formateurs.

Charges hors personnel

Là aussi, presque tous les postes sont en économie. En volume, la baisse la plus conséquente est le coût des transmissions. Personne ne s'en plaindra mais ces coûts en baisse, sont des charges de niveau 2 qui sont transférées et font partie du budget central. Les coûts de fournitures, de véhicules, de téléphone baissent en raison d'économies ou de renégociations des contrats (un nouveau contrat avec SFR Mobile est entré en vigueur en juillet 2015 et la téléphonie sur IP a fait baisser la facture de 10 à 15 000 € par an et par site).

Par contre les baisses de dépenses de communication sont liées à la réduction des opérations spéciales. De même, les participations à des coproductions ont baissé de 12%, soit moins 750 000 €, ce qui est un signe de la réduction des programmes.

Quand on demande si des marges d'économies existent encore sur les achats et les prestations externes, Régis Turquety réfléchit à haute voix sur les frais de gardiennage qui sont la plus grosse dépense pour chaque antenne et représentent environ 200 000 € par site soit 1,3 M€ pour le Pôle, et cela sans parler du surcoût lié aux attentats à Vanves qui est pris en charge par le central. Va-t-on aller vers des systèmes de surveillance à distance automatisés ? La question semble se poser pour la direction.

Budget d'investissement

Comme on le sait aujourd'hui, l'essentiel du budget d'investissement est centralisé. Il est reparti en budget centralisé, délégué et décentralisé, le seul à être pilote au niveau local. Le montant global total des investissements pour le réseau de France 3 est de 10,3 M€ dont 3,5 M€ pour notre Pôle. Mais quel que soit le type de budget il a eu tendance à baisser depuis plusieurs années. Selon la direction ces investissements devraient augmenter dans les années à venir. Les projets centralisés concernent les renouvellements de régions, I-media, l'évolution vers la diffusion en MPEG4 et les véhicules de direct.

En 2015, les investissements délégués ont été le début du renouvellement des caméras plateaux et de reportage, des équipements 3G/4G, des micros HF et l'aménagement des BIP de Montargis, Bobigny et Versailles.

Les investissements décentralisés sur lesquels le Pôle a totalement la main, ne représentent que 4 % de l'ensemble en 2015, soit 115 000 € (400 000 € pour le réseau).

Coût de grille

Avec la baisse du nombre d'ETP c'est, me semble-t-il, l'indicateur le plus inquiétant. Il est en baisse de 2,5 M€ par rapport à 2014. En 2015, le coût de grille était de 89,7 M€ dont 2,3 M€ liés à l'activité numérique et internet.

Paradoxalement, avec 4 597 heures annuelles, le nombre d'heures diffusées est en augmentation de 189 heures par rapport à 2014. De même, avec 2 285 heures, le nombre d'heures fabriquées est en augmentation de 251 heures, soit 12% de plus qu'en 2014.

En fait, ces augmentations sont bien supérieures puisque les émissions nationales fabriquées par le Pôle ne sont pas prises en compte.

Midi en France, le Salon de l'agriculture et surtout Meteo a la carte représentent 190 heures supplémentaires de fabrication mais ne sont comptés que dans la grille nationale.

La différence très nette du volume d'activité s'explique, à la fois par la grève en Ile de France début 2014, par les élections municipales et régionales et par le lancement des éditions du matin sur trois antennes.

On ne peut que se réjouir de l'augmentation du nombre d'heures diffusées et fabriquées mais cela ne se fait que par des gains de productivité sur lesquels la direction ne communique pas. Seule indication : avec 19 000 €, le coût moyen horaire de diffusion est en baisse. Rien de plus normal puisque le budget baisse, le nombre d'ETP baisse, les dépenses hors personnel baissent, le coût de grille baisse mais le nombre d'heures fabriquées et diffusées augmente sensiblement.

Pour le dire trivialement nous faisons beaucoup plus avec beaucoup moins !!!

Il est par ailleurs à noter que certaines émissions coûtent moins cher à fabriquer et contribuent à cette baisse du coût de grille. C'est le cas, par exemple de « Paname » qui a remplacé « Paris le Club ». Et puis les rediffusions, les best of ou remontages permettent aussi de faire des économies. Une émission représente théoriquement 35 ou 38 numéros dans l'année mais en fait on ne fabrique que 28 inédits. Les conventions avec les producteurs sont renégociées tous les six mois et les ajustements permettent de faire ces économies dans la grille.

Par contre, le nombre de documentaires produits par le Pôle, une cinquantaine par an, reste stable en raison d'obligations légales.

Pour ce qui concerne les conventions avec les régions Bretagne et Pays de la Loire, il est bien précisé que les subventions ne peuvent servir à faire de l'investissement de matériel ou à générer de l'ETP. Les 400 000 € alloués par la Région Bretagne sont fléchés pour apporter des moyens supplémentaires à des émissions comme « l'heure du débat » (location de matériel, éclairage, grue, prestations d'un dessinateur) ou pour du droit de tirage pour le Tour de Bretagne.

Recettes

Les recettes pub et parrainage avaient été particulièrement surévaluées lors de la notification budgétaire 2015 avec un objectif impossible à atteindre de 4,5 M€. Au final, ces recettes atteignent péniblement 2,2 M€, soit un chiffre inférieur à celles de 2014. On mesure donc les efforts réalisés au niveau de toutes les dépenses – y compris l'activité – pour que, malgré ce manque à gagner, le Pôle ait terminé l'année en faisant des économies.

Budget 2016

Les grandes lignes du budget 2016 pour France Televisions ont déjà été évoquées ici en janvier lors du compte rendu du CCE mais je les rappelle rapidement.

Il s'agit d'un budget de 2,843 Md€, soit une légère augmentation de 18 M€ par rapport à l'année précédente. Cette somme correspondant exactement à l'augmentation mécanique de la masse salariale ! On peut donc dire qu'il est à l'identique alors qu'il faudra financer le passage à la HD et surtout, le développement de la chaîne tout info !

Le seul point positif est la disparition de la subvention budgétaire, qui mettait l'entreprise dans l'incertitude des gels et des surgels. Désormais, et après validation par

l'Europe, la fameuse taxe Copé de 140 M€ sur les opérateurs télécoms est directement fléchée vers le budget de France Televisions.

Les recettes publicitaires sont prévues en baisse 10 M€ par rapport à 2015, malgré les recettes attendues lors des jeux Olympiques de Rio.

Au niveau des effectifs alors que nous avons terminé l'année 2015 avec 9 930 ETP, la direction ne désespère pas de terminer l'année 2016 avec 9 800 ETP, soit 130 de moins tout en mettant en route la chaîne tout info et ses 167 ETP ! On peut donc dire que les économies et les efforts de redéploiement seront l'équivalent du PDV ce qui est tout à fait considérable.

Même si nous attendons les résultats définitifs, l'année 2015 devrait s'achever en léger déficit.

Pour 2016, la direction espère finir l'année à l'équilibre, voire avec un résultat d'exploitation légèrement excédentaire. Pour y parvenir, elle compte faire des économies importantes sur les grilles nationales et encore une fois sur le réseau.

Budget 2016 Pôle

C'est dans ce contexte que notre budget a été notifié. A 101,5 M€, il baisse de 300 000 € en valeur faciale par rapport à la notification de l'an dernier (pour mémoire le budget était de plus de 105 M€ il y a quatre ans). Déjà significative, cette baisse est en fait de 600 000 € à périmètre constant.

D'une part le pôle avait reçu 600 000 € pour couvrir les deux élections d'autre part l'augmentation mécanique de la masse salariale est en effet de 1,5% par an, soit 1 M€.

Les économies se feront de nouveau principalement sur la réduction de la masse salariale pour un montant de 500 000 € avec la suppression des 6,5 ETP dont j'ai déjà parlé, 3 au titre du PDV d'ici juin et 3,5 hors PDV.

Hors masse salariale 190 000 € de gel budgétaire appliqués en 2015 sont maintenus et 100 000 € d'économies supplémentaires sont programmées.

Le droit de tirage est identique à celui de l'an dernier en dépenses et jours de tournage ou de post-production.

Les prévisions de recettes commerciales à 2,146 M€ sont beaucoup plus réalistes et proches du résultat de l'an dernier (2,2 M€).

Pour finir, quand on évoque les inconnues du plan stratégique et du COM en cours de négociation, et l'hypothèse d'économies encore supplémentaires, on se rend compte que tout est encore possible. Refonte de la grille, modification des périmètres et des zones de diffusion, évolution des métiers et des process de travail, mutualisations des programmes sur tout le réseau, suppression de la bobine du soir 3 voire des journaux du WE et des programmes à faible audience.

Seul l'avenir nous dira jusqu'où peut encore aller l'imagination.