

Loi Travail :

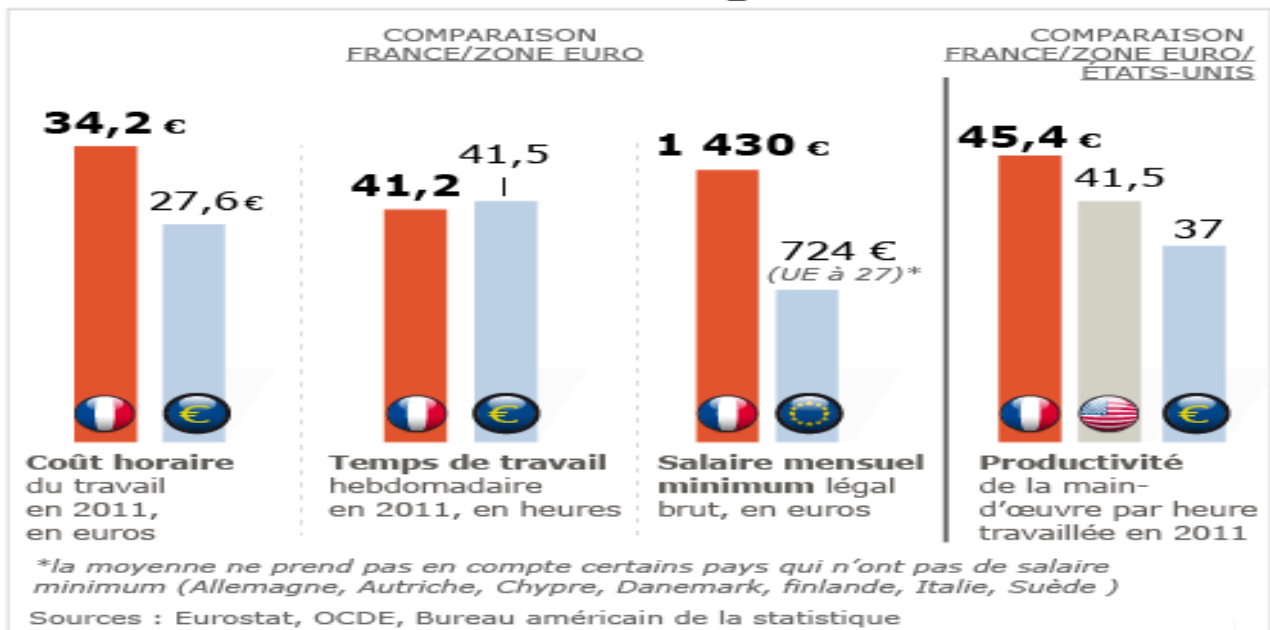
Le gouvernement pourrait recourir à l'article 49.3 de la constitution pour satisfaire les revendications du Medef et répondre à l'idée selon laquelle les travailleurs français ne sont pas assez performants.

Ah bon !?

Selon une étude de l'OCDE notamment, les travailleurs français ont certes le temps de travail le plus faible d'Europe mais ils sont les plus productifs. Dédution de l'étude : les travailleurs français sont plus intelligents dans le travail. Faut-il leur en demander + ?

7 Français sur 10 répondent non.

France : faible temps de travail mais forte productivité



Synthèse FO du CE France 3 Nord-Ouest

Avril 2016

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

En se parlant, on se comprend mieux

La tension dans l'entreprise et dans la société en général est partout et les réponses sont aussi froides que l'est leur fonctionnement. *Sur des problèmes professionnels et ou interpersonnels, FO regrette un recours systématique à la procédure.* La communication a fait place à la dématérialisation des rapports humains. Les élus le dénoncent à travers un liminaire. (voir ci-joint). *FO appelle la direction à la conciliation et au règlement à l'amiable des problèmes autant que possible (voir courrier ci-joint).*

MPEG 4 ne signifie pas HD

Dans la nuit du 4 au 5 avril, les antennes ont basculé avec succès au MPEG 4, une simple conversion du signal MPEG2 en MPEG 4 opérée par TDF en attendant que des splicers (système de connexion qui devrait être installé dans les antennes à partir de mai et jusqu'en septembre) viennent configurer définitivement le signal de diffusion.

Pour autant et malgré l'arrivée d'Imédia, la HD à France 3 va encore prendre du temps, 3 à 4 ans selon les responsables de la fabrication.

« Optimiser » le maillage breton

Les nouveaux locaux de Quimper présentés en CHSCT devraient modifier l'implantation géographique des moyens éditoriaux. Quimper pourrait être dotée de 2 équipes et Brest passer de 3 à 2 équipes. Une configuration qui doit être discutée au prochain CHSCT de juin à Rennes.

Lorient pourrait également être renforcée d'une équipe sans que la direction n'en précise avec quels moyens.

Filière production de Rennes: des trous dans la raquette

- Montage à 3 pattes

La filière production de Rennes dispose de 4 salles de montage pleinement opérationnelles même si l'une d'entre elle fonctionne sur un poste flottant car vacant depuis 2 ans. Cette dernière salle affiche un trou d'occupation de 2 mois en avril et mai. Un documentaire de 52

minutes aurait été supprimé car la direction aurait eu pour consigne de limiter l'emploi intermittent. Une décision qui va à l'encontre du pacte de priorité défendu par la Présidente Ernotte. Les élus le font savoir à travers une résolution.

- La formation impactée

La baisse drastique des budgets formation contraint la direction à des priorités. Elles ne passeront pas par le pôle Nord-Ouest, le budget est en majeure partie utilisé par Lille et Lyon indique-t-elle. Pourtant, la demande est réelle. Seul un perfectionnement au steadycam est prévu pour la filière, rien sur la formation aux drones et au webdoc. A noter un recentrage de l'organisation RH auprès de la direction techno-fab du siège.

- Emploi : à marche forcée

La filière devrait être dotée d'un OPV et d'un monteur de plus suite à des requalifications. L'activité a donc été jugée pérenne.

Selon la direction, il resterait un poste de machiniste et un poste d'électricien à combler dans le cadre de la négociation sur l'emploi et la réduction de la précarité.

Un bilan social conditionné par les économies

Le bilan social 2015 est le reflet des économies demandées au pôle. Il se traduit par :

- Une diminution des ETP (-17 postes). Un recours aux non permanents identique
- Une augmentation des jours de maladie
- Une augmentation des récupérations liées au forfait jours : dépassement du temps de travail effectif
- Une meilleure égalité numérique entre les femmes et les hommes : un taux de féminisation de 38,5 à 43 % notamment chez les PTA supérieurs
- Un ralentissement de la pyramide des âges dû au PDV et à l'embauche de CDD plus jeunes

Voir aussi le rapport de la commission ci-après.

Le numérique : ici, maintenant et demain

La responsable numérique du réseau France 3 Frédérique-Marie Lamouret est venue faire un état des lieux du numérique en régions et dresser les perspectives pour s'inscrire dans cette révolution de l'information et de la communication.

Elle a présenté ses grandes orientations :

1/ Camaraderie forcée avec Facebook

Pour la direction, France 3 doit s'installer sur les réseaux sociaux, en particulier Facebook dont les catégories socio-professionnelles utilisatrices seraient les plus proches de la chaîne. Selon la directrice, il faut exister dans les millions d'heures de vidéo diffusées sur ce canal, renforcer la marque France 3. Les 2 millions de fans sur ce réseau représentent 25 % des entrées sur les sites régionaux ; l'objectif est de booster les audiences via l'introduction des

directs au moyen d'un pack iPhone avec accessoires. Ce dernier doit être distribué prochainement aux salariés afin de multiplier les publications : de 15 à 20 par jour (contre 10 aujourd'hui) pour être référencé par l'algorithme Facebook et être visible des internautes.

2/ Refonte graphique

La direction souhaite faire évoluer les sites dans leur charte graphique par un renforcement des bas et des hauts de pages. Un projet de refonte total qui s'inspirerait des usages Facebook que la direction dénomme aussi « responsive » (qui s'adapte aux supports).

3/ Digital first

« Digital first » ou « mobile d'abord ».

Les usagers poussent les éditeurs de contenus à s'adapter et les audiences se font en temps réel sur Facebook. Selon la directrice, on doit modifier notre approche en fonction de la journée de façon à enrichir le média. La direction préconise de concevoir une journée de traitement de l'info en commençant par le web et en la déclinant à la TV. « Le web doit être la porte d'entrée de l'info et collectivement porté ». « Il faut aller vers une hybridation des contenus, un projet global porté par l'ensemble des rédactions, il ne peut y avoir l'équipe web d'un côté et la rédaction de l'autre. De gros efforts sont à faire pour partager l'info, les expériences. Il faut aller chercher les 25 /45 ans sur Facebook. Cela doit passer par de l'info service, info municipale, associative... info concernant des publics de communautés et pas forcément une info de masse. Cela doit se faire en collaboration avec d'autres médias » ajoute-t-elle.

Un groupe de travail « Digital d'abord » doit être créé afin de rentrer très vite dans du pragmatique en respectant des modes opératoires différents selon les rédactions. Bien sûr, le droit de la propriété et de la presse doit s'appliquer et les valeurs de FTV respectées. A la question des moyens, la directrice répond qu'une impulsion de la rédaction doit se faire.

Pour FO, l'appropriation des nouveaux supports doit faire l'objet d'une réflexion éditoriale des rédactions dans leur ensemble. La charte d'éthique professionnelle des journalistes doit être respectée et devrait garantir la qualité des contenus.

4/ Un plan d'action

Sur la question hiérarchique entre le web et la rédaction, le directeur Jean-Michel Leguennec indique que « c'est un faux problème ». « Il faut avoir une vision de l'offre à 360°, une approche transversale ; tout le monde doit travailler avec tout le monde ».

Il annonce enfin un plan d'action pour une définition d'un cadre et une déclinaison spécifique à chaque établissement.

Calendrier

- CE : le 20 mai
- CCE : les 15 et 16 juin



Déclaration liminaire des élus du CE

Quand un juge instruit une affaire, il le fait à charge et à décharge. Il recueille les témoignages et les faits, et les confronte afin de parvenir à une intime conviction. C'est ce qu'on appelle la Justice.

Ce principe essentiel, on l'attend aussi de ceux qui sont en position de l'exercer dans l'entreprise, c'est à dire la direction.

A deux reprises récemment, vous avez failli à ce principe en convoquant des salariés à des entretiens disciplinaires, sur la foi de témoignages univoques, sans aucun souci de recoupement des informations et de recherche de la vérité.

A Brest, suite à des échanges virulents entre deux salariés, vous n'en avez convoqué qu'un, actant le fait que le procès était instruit à l'avance et le coupable déjà désigné. Sur quels faits ? Sur les témoignages de qui ? Le témoignage de certains a-t-il plus de poids que le témoignage des autres ? Pourquoi n'avoir pas convoqué chacun des personnels impliqués ?

A Caen, une salariée rentrant de congés trouve un recommandé et tombe des nues. Elle a été absente 3 semaines, ne sait pas de quoi il retourne, n'a été appelée par personne de l'encadrement, dont elle fait pourtant partie. L'accusation est pourtant infamante. On lui reproche des propos homophobes ou dénigrant l'apparence physique de ses collègues ou subordonnés.

Sur une matière aussi délicate, qu'a fait la direction ? Comment a-t-elle instruit le dossier ? A-t-elle recueilli des témoignages auprès des personnes présentes dans la rédaction le jour des propos incriminés ? A-t-elle confronté les victimes et l'auteur présumée des propos ? Que nenni. Elle s'est contentée de convoquer la coupable déjà désignée, sur la seule foi d'un témoignage.

Quelles conclusions tirer de ces procédés ? La volonté de faire des exemples, même au prix de sanctions injustes ? Une approche autoritaire destinée à effrayer les salariés et à les faire rentrer dans le rang ?

La direction du pôle Nord-Ouest a-t-elle bien conscience de l'état du corps social ? A-t-elle tiré les leçons du passé – on se souvient des précédents à Vanves et à Orléans notamment – et les enseignements du rapport Vacquin ?

Il est temps de considérer les salariés avec bienveillance et de leur appliquer les principes du droit commun. C'est à cette seule condition qu'on pourra avancer dans cette entreprise.

Les organisations CFTD, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.

Rennes, le 22 avril 2016

Force Ouvrière demande à la DRH de s'orienter vers un règlement à l'amiable du conflit opposant deux salariés de Caen et qui bouleverse l'antenne toute entière.

De : Ormain François

Envoyé : lundi 25 avril 2016 17:21

À : Dene Nathalie

Cc : Le Guennec Jean-Michel; Godard Olivier; Belghit Djelloul; Kerlan Rozenn; Gaillard Stephane; Ausina-Defosse Fanny

Objet : demande de conciliation

Madame,

Lors de notre entrevue de vendredi, j'ai tenté de mettre en évidence la complexité du conflit qui concerne deux salariés de Caen, la complexité des rapports professionnels (manque de communication, d'organisation, de méthode), l'antériorité des difficultés rencontrées qui n'ont pas été traitées par la hiérarchie. Des éléments doublés peut-être d'une souffrance au travail qui a sans doute contribué à cette situation.

J'ai regretté qu'aucune réunion de conciliation, de tentative de médiation ou de volonté d'entendre d'éventuels témoins n'ait été décidée avant de déclencher la procédure disciplinaire. Certes, les textes conventionnels ne vous y contraignent pas. Mais en convoquant la salariée incriminée pour un entretien préalable, vous avez considéré à-priori que ses agissements étaient fautifs, sans autre forme d'appréciation, d'enquête, de confrontation des opinions que vous pouviez pourtant décider de faire. Dans le cas d'espèce particulièrement grave, cela peut apparaître comme une forme de déni de justice ou, pour le moins, comme une attitude arbitraire de la part de la direction.

En outre, je vous ai indiqué à quel point cette affaire impactait le collectif de travail et qu'il était de votre responsabilité de préserver l'intérêt général c'est-à-dire le bon fonctionnement de l'établissement.

Aussi, avant de prendre une décision, je vous demande de réunir les parties, faire ce travail préalable de conciliation, d'écoute afin de s'orienter vers un traitement à l'amiable du conflit. Ce travail doit être mené conjointement avec les chefs de service et le cas échéant des professionnels de santé (psychologues, direction de la santé et de la qualité de vie au travail) susceptibles d'éclairer sur les aspects organisationnels et psychologiques qui peuvent conduire à ce genre de situation.

En vous remerciant par avance de votre attention.

Bien cordialement,

François Ormain, DSC FO



Résolution des élus sur la Filière de production de Rennes

Les élus du CE France 3 Nord-Ouest ont appris avec surprise l'inoccupation pendant deux mois d'une des 4 salles de montage du site de la Filière de production de Rennes.

C'est une première. Et la direction n'est pas en mesure d'expliquer de manière convaincante la vacance de cette salle, les explications ayant varié au cours de la journée.

La réalité, c'est que la Filière a refusé de monter un 52 minutes en avril et mai, prétextant qu'elle ne pouvait prendre un monteur intermittent. Ce refus est d'autant plus incompréhensible que la cellule de montage fonctionne depuis deux ans grâce aux non permanents, le poste étant vacant.

Au nom du dogme de la réduction des ETP, la Filière de production est prête à laisser partir des montages dans le privé et se prive ainsi d'activité et de chiffre d'affaires.

C'est incompréhensible. Cela va à l'encontre du pacte de priorité, défendu par la Présidente de France Télévisions, qui prévoit le recours prioritaire aux moyens internes. Nous en appelons donc à Delphine Ernotte pour que ce genre de situations ne se reproduise pas.

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

Rennes, le 22 avril 2016



Avis sur le bilan social 2015 de France 3 Nord-Ouest

Les élus du CE du pôle Nord-Ouest s'inquiètent de certains indicateurs présents dans le bilan social 2015.

Parallèlement à la diminution d'ETP dans le pôle les élus constatent l'augmentation notable des jours de maladie simple – un des paramètres révélateurs de la souffrance au travail.

Le CE constate également l'augmentation du nombre de salariés bénéficiaires de récupérations ; un fait d'autant plus étonnant que le nombre de personnels en forfait jours est de plus en plus important.

Cela semble indiquer que l'intensification du travail s'accroît dans le pôle et qu'elle s'accompagne de conséquences sur la santé des salariés.

Les élus constatent que 2015 n'a pas permis d'infléchir le déséquilibre constaté en 2014, où les rémunérations des cadres supérieurs avaient plus augmenté que les autres catégories professionnelles, en particulier les maitrises.

Les élus ne notent pas un rééquilibrage flagrant entre les hommes et les femmes, hormis dans la catégorie cadres supérieurs PTA, du fait d'un plus grand nombre de promotions féminines.

Le ralentissement du vieillissement de la pyramide n'est dû qu'aux départs dans le cadre du PDV, pas à l'embauche de jeunes.

Enfin, les élus regrettent que le volume de crédit d'heures ne soit pas mieux consommé, mais ils le mettent en corrélation avec le faible taux de remplacement des élus en délégation, qui les entrave de fait dans l'exercice de leurs mandats.

Au vu de ces remarques, les élus donnent un avis négatif au bilan social 2015.

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

Rennes, le 22 avril 2016

Commission emploi formation du CE France 3 Nord-Ouest

Rapport sur le bilan social 2015

Sur la forme, la commission tient à souligner que le document lui a été fourni dans les délais.

Un document en adéquation avec la nomenclature du pilotage social de FTV et rempli avec les données sur 3 exercices. Ce bilan social avec une centaine d'indicateurs est un document ressource pour tous ceux qui veulent connaître la structuration et l'évolution de France 3 PNO.

La commission s'est réunie le 12 avril à Rennes.

Étaient présents : Jean-Noël Espié, Guillaume Le Gouic, Marc-André Mouchère, Maryse Lamy, Nathanaël Lemaire.

Pour la direction : Nathalie Dené et Guillaume Dessoliaire.

Sur cette année 2015, le premier élément qui caractérise notre pôle, c'est le plein effet du **PDV**.

En ETP, on passe de 812,9 en 2014 à 797,8 en 2015.

Cette diminution inclut le PDV (17 postes), une stabilisation du recours au non-permanent (107 à 108 ETP), des mobilités avec 17 départs vers d'autres établissements et des postes laissés vacants temporairement, et toujours la politique de non-remplacement systématique qui pèse sur la charge de travail des salariés.

Cet horizon indépassable de la diminution des ETP impacte les différentes politiques de l'emploi sur notre pôle, notamment en en diminuant l'amplitude des politiques volontaristes de féminisation et de rajeunissement de l'effectif.

Pour le ré-équilibrage du rapport homme-femme dans l'entreprise, on s'aperçoit que c'est là où il y a eu le plus de mouvements, cadre sup PTA (indicateur 151), qu'il y a une progression significative du taux de féminisation en 2014 : 38,5% et en 2015 42,9 %.
On note que chez les journalistes, la parité est atteinte sur les postes sédentaires « édition et coordination » (page 10)

Pour ce qui est du rajeunissement : la pyramide des âges montre une augmentation de l'âge moyen de 6 mois (au lieu de 12 normalement) ce qui est la marque de l'effet PDV et de l'intégration de CDD plus jeunes en CDI.
(100%).

Le recours plus important à l'externalisation constaté se traduit en heure par 57120h en 2014 et 68 663 en 2015, à nos questions, la direction présente ces chiffres comme une conséquence de la mise en place de vigipirate.

Coté rémunération, la masse salariale est en baisse de 50 000 euros et la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés les plus rémunérés et celle des 10 % des salariés les

moins rémunérés présente un écart de 2,16 % contre 3% en moyenne dans les entreprises française selon l'INSEE.

Pour les accidents du travail et leurs conséquences en arrêt de travail, on a en 2015 deux accidents de plus de 100 jours qui pèsent pour 90 % dans le nombre de jours d'arrêt.