

Novembre 2017

	2014	2015	2016
Effectifs Assujetis	861	847	829
Obligation d'Emploi (6% des effectifs)	51	50	49
Nombre de travailleurs handicapés déclarés	59	57	59
Unités Bénéficiaires - Emploi direct	48,04	45,66	49,50
Unités Bénéficiaires - Sous-Traitance	1,92	1,98	3,26
Unités Bénéficiaires - Stagiaires	0,26	0,84	0,38
Taux d'Emploi	5,83%	5,72%	6,41%



HANDICAP

Une forte augmentation de travailleurs handicapés, de 12% surtout entre 50 et 54 ans , c'est normal pour la direction.

Elus : Il ne suffit pas d'accueillir les personnes handicapées mais il s'agit de procéder à un suivi et à l'amélioration de leurs conditions de travail.

Les élus CHSCT souhaitent donc organiser des choses concrètes comme un parcours de non voyant, match de foot en fauteuils roulant ... pour ressentir ce que vivent les travailleurs handicapés.

Mais cela se limite pour l'instant à des petits déjeuners et des flyers, c'est un peu limité !

Ils constatent avec satisfaction une nette amélioration du bilan chiffré du pôle Nord-Ouest, qui dépasse enfin l'obligation légale d'emploi des personnes handicapées, avec un taux de 6,41%. On notera néanmoins que ce résultat est favorisé par la baisse des effectifs assujettis (-18 ETP) et par de nouvelles reconnaissances de leur handicap pour des personnels en CDI. En effet on n'observe qu'un seul recrutement en CDI et 4 en CDD de moins de 6 mois.

Au crédit de ce bilan, l'aménagement des locaux pour prendre en compte les personnes en situation de handicap progresse dans la plupart des antennes du pôle Nord-Ouest.

En revanche, en 2016, les campagnes de sensibilisation sont restées trop peu concrètes, La direction semble partager ce constat, puisqu'elle dit avoir pris en compte les remarques des élus pour 2017.

Les élus sont plus réservés sur la prise en compte des situations individuelles.

En 2016, 1re année d'application du présent accord handicap, les dispositions permettant le remplacement des personnes handicapées afin que cela ne pèse pas sur le collectif de travail, n'ont pas été suffisamment utilisées.

Enfin, ils regrettent que les comités emploi des travailleurs handicapés n'aient pas été réunis, malgré la demande d'élus CHSCT.

Si les élus donnent aujourd'hui un avis positif, ils veilleront pour 2017, à la prise en compte de leurs préconisations.

COMMISSION – EMPLOI

Pieds et poings liés par l'ETP...



La réorganisation du réseau France 3 a de nouveau modifié la nomenclature des emplois dans leur périmètre au regard du document du bilan de l'emploi au 30 septembre qui nous a été fourni. Un élément qui rend difficile le suivi de l'évolution en ETP en fonction de la ventilation des postes RH et finances et de leurs rattachements aux régions ou de leurs affectations au réseau France 3 région (5 ETP). La commission a souhaité se baser sur l'indicateur « ETP moyen annuel » qui nous paraît le plus approprié pour rendre compte du réel.

Avec 784,7 ETP moyens annuels au 30 septembre pour le total des régions de l'ex PNO, on note une relative stabilité du niveau d'emploi.

Le pôle NO a fait plus d'économie que prévu...

O. Godard : "si on peut améliorer la performance en matière d'ETP c'est bien"

Les inégalités sont là entre régions et siège : le taux de précarité est de 16% au national et 10% en régions . Depuis 10 ans, les régions ont fait des économies, le siège commence juste à en faire ...

O. Godard :"Il n'y a pas de pression particulière ... Vous faites du catastrophisme ..." Il faut développer les compétences complémentaires, A Vanves, les nouveaux journalistes sont intégrés sur 5 jours au forfait alors que les titulaires sont sur 4 jours. Ils sont pressurisés jusqu'à 50 heures par semaine.

Direction : comment travailler autrement si on veut rester dans l'épure ? ... Leur unique solution : faire évoluer par les compétences complémentaires...

Elus : Parler d'une réorganisation avec les Compétences Complémentaires sur un collectif déjà très fragilisé est difficile à entendre car le débat sur les CC est anxiogène : perte du cœur de métier, empilement des tâches, ... On se dirige vers des RPS graves ... Les maladies à courte durée s'intensifient en plus des maladies longues. La souffrance au travail existe et la direction est dans le déni quand elle suggère de « relativiser » ces RPS.

Le budget de la formation de FTV est toujours en chute libre...



Le budget prévisionnel 2018 alloué au Plan de Formation Entreprise de France 3 Nord-Ouest est de 172.627 euros, soit une diminution d'environ 10.000 euros.

Cependant, le recours à des fonds mutualisés prévus, à hauteur de 52.775 euros (+10.000 euros) compense la baisse du Plan de Formation Entreprise décidé par la direction de la formation de FTV. Derrière ce système de vase communiquant budgétaire les salariés du PNO peuvent espérer bénéficier d'un niveau de formation comparable d'une année à l'autre. Toutefois, un tel choix n'est pas anodin. En effet les formations prises en charge par les fonds mutualisés (AFDAS) s'inscrivent dans un catalogue beaucoup plus général que les formations UFTV adaptées aux spécificités de notre entreprise.

Enfin, derrière cette diminution d'un budget formation d'entreprise dans le périmètre de l'ex-pôle on peut aussi percevoir une recentralisation contradictoire avec les attendus de la réforme de la régionalisation appliquée à France 3 Région.

La troisième modalité de financement de la formation, le budget central, est totalement à la main de la direction nationale et sert essentiellement à financer des formations d'adaptation au déploiement d'outils communs à tout France 3, au détriment d'une politique régionale déconcentrée et adaptée aux besoins du terrain...

Tous les collaborateurs de FTV vont se voir proposer en e-learning une formation intitulée « passeport numérique » dans un souci de diffusion d'une meilleure connaissance par tous les salariés des enjeux du numérique appliqués à l'environnement professionnel.

Les formations DOIR, chères, mais exigées par Dana Hastier, vont se poursuivre avec une journée consacrée au numérique. A noter que cette formation DOIR aux contenus adaptés va s'étendre aux JRI et aux cadres rédaction : ça risque de coûter encore beaucoup d'argent qui ne sera pas présent ailleurs, notamment chez les PTA. Sur le seul budget de formation d'entreprise du PNO, en plus de ce qui a été vu précédemment, 68 stagiaires auront des formations 100 % numérique (écrire pour le web, mojo, twitter, facebook live et DRUPAL).

Dans les actions de formation à la santé et la sécurité, en plus des traditionnels SST et habilitation électrique, on retrouve à Nantes une seconde formation sur la gestion de l'agressivité en tournage, une formation adaptée à l'émergence de situations d'agressivité rencontrées par l'ensemble des équipes TV en extérieur dans de multiples situations, elle sera étendue à d'autres BRI plus tard.

Réaction élus : formation DOIR ? Le Cursus Assistante 2.0 est un socle commun (pas à la carte) qui s'adresse à toutes les assistantes de FTV. Mais quid des formations numériques pour les éditeurs web, les PTA, ... ?

COMPETENCES COMPLEMENTAIRES



Pour acquérir une compétence-complémentaire il faut passer par un appel à candidature sur des tests et concours, puis passer par un jury comme pour la bi-qualification des journalistes.

Une possibilité de formation sera offerte pour cette acquisition par le réseau RH et l'Université FTV? Mais la RH peut refuser une C.C qui ne l'intéresse pas ... C'est selon les besoins de l'entreprise ...

Une compilation des demandes et recensement sera faite fin décembre pour la première phase.

Si des salariés sont intéressés ultérieurement on essaiera d'en tenir compte mais l'exercice est complexe, selon la RH...

Les C.C. de la mise en image sera évaluée dans chaque centre par la RH mais c'est extrêmement complexe car les tableaux de service ne précise pas toujours qui fait la mise en image parmi les vidéos .

Elus : C'est l'homme qui doit s'adapter à l'outil et non l'outil à l'homme ! Pour la direction, l'outil est un prétexte à dénaturer les cœur de métier en favorisant l'empilement des tâches.

C'est au salarié de déclarer ses compétences depuis 2013 : initiative de la région centre val de Loire. Cet accord est à durée déterminée. Et cet accord ne doit pas être dénaturé et dans l'esprit de la négociation.

A Brest, afin d'éliminer le mixeur des sujets de la locale Iroise, présent depuis 25 ans, la direction technique fait pression sur les monteurs pour mixer, via les entretiens individuels. Le chef de centre se base sur l'accord des locales, caduque, car entériné avant l'accord collectif, et refuse de considérer cet accord sur les compétences complémentaires car basé sur le volontariat...

PROCHAIN CE le 19 décembre 2017

N'hésitez pas à faire parvenir vos questions et commentaires à vos élus SUD.

NB : Les informations contenues dans ce compte-rendu n'ont pas vocation à être exhaustives. Pour en savoir plus sur les décisions et discussions qui se sont tenues lors du CE, nous vous invitons à vous adresser à vos élus SUD au CE : Bertrand Le Gall et Marie-Céline Varin