



Plan de Formation 2018 France 3 Pôle Sud-Ouest

Compte rendu de la commission Emploi-Formation du 8 novembre 2017

Présents pour la commission : Chantal Frémy à Toulouse, Frédérique Bordes à Limoges, Patrick Mauduit à Poitiers, Hélène Chauwin et Rabéa Chakir-Trébosc (présidente) à Bordeaux.

Présents pour la direction : Evelyne Esquerdo et Bruno Girault à Bordeaux et Vanessa Fixot-Lucas à Toulouse.

Les membres de la commission remercient la direction pour sa présence.

RAPPEL DES GRANDES ORIENTATIONS NATIONALES DE FRANCE TELEVISIONS (page 2)

Le projet de plan de formation 2018 de France 3 Sud-Ouest remis aux élu-e-s fait référence aux **grandes orientations nationales de France télévisions**.

Le 31 août dernier, lorsque nous avons examiné en commission les orientations de la formation à FTV pour la période 2018-2020, les responsables formation n'avaient pas encore eu leur réunion de décryptage, ce qui nous a privé de certaines informations comme les déclinaisons prévues pour le réseau régional.

page 4 : « *Côté programmes, des formats audacieux, des architectures narratives originales et des écritures inédites continueront à être explorés et accompagnés par des formations Renouvelées [qui répondent] aux trois dimensions actuelles de la télévision : la diffusion linéaire, la diffusion délinéarisée et ses relais sur les réseaux sociaux et autres applications et plateformes.* »

La commission n'a pas trouvé de déclinaison dans le projet de plan.

page 6 : « Les formations sur sites vont se poursuivre afin d'irriguer chacune des antennes dans une offre en adéquation avec les nouveaux territoires régionaux et ses différentes composantes.

L'offre régionale sera optimisée par une stratégie de marketing antenne offensive et la formation participera via de stages au renouvellement des contenus sur tous les supports. »

Des formations seront aussi proposées [...] afin d'accompagner les prises de fonction, le management de proximité, l'animation d'équipes, la gestion des antennes, et les mutations technologiques (lmedia, nouveaux caméscopes, nouvelles régies ...).

Il en va de même pour la filière RH [...].

Réponse écrite de la direction : Des formations seront proposées par l'UFTV tout au long de l'année sur ces sujets, les IRH transmettront les informations aux managers et aux collaborateurs au fur et à mesure des offres du service formation central et de l'UFTV.

La commission s'interroge : sur quels budgets ? Au détriment de quelles formations déjà inscrites au plan ?

Page 7 : « **Les métiers liés à l'assistanat et à la gestion administrative sont pleinement concernés par les évolutions liées à la digitalisation [...].** Par la formation professionnelle l'entreprise se doit d'accompagner ces collaborateurs en termes d'adaptation au poste de travail comme de garantir leur employabilité afin de sécuriser leurs parcours professionnels.

*Une GPEC spécifique centrée sur ces métiers et la réflexion autour d'un cursus de formation « **assistantes 2.0** » auront pour double objectif de répondre à la nécessité de la maîtrise avancée de l'environnement digital et à la question suivante : « comment » travailler, collaborer et communiquer « à l'ère numérique » ?*

S'agissant des logiciels applicatifs et outils de gestion communs à l'entreprise, un effort important de formation est prévu pour optimiser la gestion et la performance administrative de France Télévisions en renforçant les compétences des équipes sur des outils à priori plus « conviviaux ». C'est ainsi que la continuité du déploiement des projets PLANIF (outil de planification, suite du projet Siplan), CONCUR (applicatif de gestion des notes de frais et ordres de missions) et des outils de dématérialisation des factures à l'attention des comptables sont un des chantiers des années à venir.

A ces chantiers il faut ajouter, la dématérialisation des bulletins de paye, des contrats de travail et l'arrivée du PAS (prélèvement à la source).

Les évolutions réglementaires et techniques professionnelles imposeront aussi une mise à jour des connaissances et compétences des collaborateurs via la formation.

La poursuite de la réorganisation de France Télévision implique enfin, une harmonisation des méthodes de travail et des outils respectifs de chaque antenne. La conception d'un système unifié et intégré des « outils antenne » constitue un fondement de cette donne dont le projet OSCAR est un des emblèmes.

Réponse écrite de la direction : Le cursus « web 2.0 » concerne plus de 500 personnes, 8 profils d'assistantes différents. Des réunions auront lieu courant novembre avec les DRH/RRH et les personnes en charge de la GPEC afin d'identifier les collaborateurs impliqués par ces nouvelles organisations. Mi-décembre se

déroulera un espace métier emploi compétence (Direction/ IRP) où il y aura une présentation de la cartographie et discussion sur la méthodologie pour permettre en 2018 de mettre en œuvre un cursus dédié aux assistantes.

Les membres de la commission ont enfin une réponse : un an après l'annonce de la mise en place de cursus assistantes 2.0, la direction répond enfin que rien n'est prêt. Quel est le rapport entre cursus « web 2.0 » et « assistantes 2.0 » ?

Dans le projet de plan, une phrase extraite des orientations nationales a retenu l'attention de la commission : « *Fondamentalement, loi et accord sont porteurs de nouvelles opportunités* ». Quelles sont-elles ? Réponse d'Evelyne Esquerdo : avec la loi sur la formation, l'obligation de l'employeur en matière de formation est renforcée pour assurer l'employabilité des salariés via l'entretien professionnel et un bilan à 6 ans. Ce sont des obligations légales qui se trouvent renforcées par les accords d'entreprise.

En s'appuyant sur l'exemple de l'accord de **Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences** (GPEC), Bruno Girault a expliqué que les Ressources Humaines étaient sollicitées pour travailler sur certains métiers. En central, Armando Da Silva (directeur de la direction du développement RH) est le maître d'œuvre de la méthode GPEC.

Par exemple, **en Nouvelle Aquitaine la filière RH a été sollicitée pour travailler sur le métier de l'assistanat** afin de mesurer les effets de la dématérialisation induits par le déploiement du nouveau logiciel des frais de missions CONCUR et ses conséquences sur les activités des assistant.e.s. Ce travail d'analyse doit permettre d'évaluer s'il est nécessaire d'envisager une évolution professionnelle, voir une reconversion. Pour l'heure nous ne sommes qu'au début de la mise en place de la méthode.

La démarche consiste à compiler les entretiens annuels des salarié.e.s concerné.e.s et d'entamer une réflexion qui donnera lieu à un plan d'actions. La direction semble démarrer l'étude des conséquences. Selon Bruno Girault, 500 assistant.e.s sont concerné.e.s à France télévisions avec 8 profils différents (émissions, au BRI, dans les locales...).

La filière RH d'Occitanie ne participe pas pour l'instant à ce type de démarche.

CONSTRUCTION DU PROJET DE PLAN (page 3)

La commission s'est interrogée sur : « **Les besoins collectifs des services lors d'un entretien manager/IRH/RRH** ». Est-ce que les salariés des services concernés sont informés de ces besoins collectifs ? Quels sont les grands projets collectifs identifiés par les managers pour chacun des services ?

Evelyne Esquerdo a répondu que l'entretien individuel pouvait être une source d'inspiration pour des besoins collectifs. Les exemples de besoins collectifs sont exprimés au travers des formations suivantes : droit de l'image, MoJo, ROSS, numérique et HD. Vanessa Fixot-Lucas précise qu'en Occitanie il est rappelé aux chefs de service l'importance de proposer aux salariés des formations concernant la conduite préventive ou encore la formation « gestes et postures ». Ces actions de

formation en matière de prévention sont régulièrement évoquées en CHSCT (exemple du nombre important d'accidents du travail liés à la manutention et au risque routier). Ce ne sont pas des formations cœur de métier mais elles sont malgré tout importantes.

Notre questionnement sur ce sujet était motivé par le souhait de comprendre comment les managers répercutent en entretien individuel ou réunion de service les besoins dits « collectifs » en formation. A ce stade, la direction ne sait pas.

La commission propose plus de formalisme sur ces besoins dits collectifs et qu'à l'avenir la formation fasse l'objet d'un sujet spécifique en réunion de service.

Evelyne Esquerdo prônait que toutes les demandes de formation passent par monkiosque afin que les salariés obtiennent une réponse de leur manager. Mais la nouvelle matrice de l'entretien annuel change la donne et les formations demandées ne se déversent pas automatiquement dans monkiosque. La RH n'ayant plus la visibilité des demandes, c'est donc plus compliqué techniquement dans leurs traitements. D'où la nécessité de rappeler aux managers de restituer aux salariés ce qui a été retenu ou pas et d'en donner les raisons.

TAUX DE REALISATION DES ENTRETIENS

La commission a demandé un tableau récapitulant les taux définitifs de réalisation des entretiens annuels par antenne et par service (antenne, fabrication, information et support).

Cf tableau récapitulatif des entretiens réalisés en 2017 en annexe.

Le taux de réalisation des entretiens est en net progrès quantitativement mais aussi, selon la direction, qualitativement. Impossible à vérifier.

Selon la RH il semble que le fait de devoir lister les compétences du/de la salarié-e aide le cadre à mieux cerner les besoins du salarié et à formaliser de manière plus claire les demandes de formation. Evelyne Esquerdo en témoigne en précisant que le plan de formation a ainsi été plus facile à construire.

L'objectif annoncé par Bruno Girault est d'atteindre les 100% de réalisation. Il est atteint par le service RH, mais ça pêche du côté de la rédaction d'Aquitaine : 64% de réalisé. Si l'intention du rédacteur en chef de s'entretenir avec tous les salarié-e-s de son service est louable, les membres de la commission déplorent que pour les 36% de journalistes qui n'ont pas eu leur entretien, il n'y ait pas de rattrapage possible, le projet de formation 2018 étant clos. La solution c'est aussi la délégation par l'intermédiaire des adjoints, ou l'anticipation, mais seulement à partir du moment où la campagne est ouverte dans monkiosque.

La direction déclare que l'an prochain les entretiens devraient pouvoir se faire dès le mois de janvier, avec priorité à ceux-celles qui n'ont pu passer leur entretien en 2017. C'était une proposition des membres de la commission, mais en 2017 la refonte des entretiens part variable et hors part variable a repoussé le début de la campagne.

RAPPEL DE QUELQUES ELEMENTS CONCERNANT LES ENTRETIENS

Tous les managers sont supposés avoir suivi en présentiel ou e-learning la formation pour mener l'entretien annuel. La nouvelle trame de l'entretien leur a été présentée et ils ont également reçu une lettre repère et un petit guide.

Si le salarié n'est pas d'accord avec le contenu de son entretien, il doit procéder à une demande de « révision » dans monkiosque. Le chef de service doit recevoir le salarié une seconde fois pour en discuter durant un autre entretien. Evelyne Esquerdo en fait le suivi et alerte les managers.

NOMBRE DE SALARIES CONCERNES PAR UNE FORMATION EN 2018

Les membres de la commission demandent que, comme pour le bilan des plans de formation, la direction fasse apparaître le nombre de stagiaires uniques et la répartition par sexe et par âge des stagiaires afin de limiter les inégalités en fin d'année. Evelyne Esquerdo invoque un problème de requêtage qu'elle va faire remonter à Paris afin de pouvoir accéder à ce type d'information.

Le projet de plan affiche 552 stagiaires. C'est en réalité 329 salariés qui bénéficieront d'une formation + 65 places identifiées mais non encore « attribuées ». Exemple : droit et internet, 8 GoPro/Osmo, 4 conduites préventives etc

Sur les 329 stagiaires uniques il y aura 188 hommes et 141 femmes.
4 ont moins de 30 ans, 194 ont entre 31 et 50 ans et 131 ont plus de 50 ans.

Si au moment de la construction du plan la direction ne s'attache pas à équilibrer en termes de publics prioritaires (femmes, seniors, « oubliés » des formations...), en revanche un regard attentif est porté à la situation des travailleur·euse·s handicapé·e·s. Sur ce dernier point la commission n'a aucune information lui permettant de vérifier.

La direction financière donnera la notification budgétaire 2018 au service central dans le courant du mois de novembre 2017. Ce dernier en informera en suivant le Sud-Ouest. A cette heure la direction est peut-être en mesure de la transmettre aux élu·e·s ?

A noter que dans le document envoyé certaines erreurs apparaissent :

« *L'enveloppe allouée au Sud-Ouest est de 162 690€ hors Périodes de Professionnalisation* » : erreur d'inversion de chiffres, il s'agit de 162.960€. Idem quelques lignes plus bas. La somme des budgets Antennes + Central est fautive : 311.998€, et non 311 728€

Page 8, formation « **Numérique ([...] La datavisualisation [...])** ». Il s'agit d'un cursus dans lequel ne figure en fait pas la datavisualisation.

Dans le plan 2017 les jury JCC étaient d'1 heure. Dans le plan 2018 (page 16) ils sont de 7h : c'est une erreur de frappe.

RECAPITULATIF BUDGET PSO PROJET PF 2018 (page 4)

Il s'agit ici de la description du budget « local » : Sud-Ouest + Périodes de Professionnalisation (PP).

Dans le tableau la ligne « AFDAS – Formation des Intermittents du Spectacle » est à 0€ car pour le moment il n'y a pas de demande de formation de la part des managers pour des besoins collectifs. Mais dans le courant de l'année, s'il y'a des besoins, ce budget pourra être mobilisé pour les intermittents. La commission s'interroge : un ou des managers a/ont identifié un besoin collectif pour le ROSS, mais il ne concerne donc que les titulaires. Incompréhensible. Les salariés non permanents représentent un capital humain qui ne doit pas être oublié.

DETAIL DU BUDGET SUD-OUEST PROJET PF 2018 (page 5)

Par rapport au projet de plan 2017 nous constatons :

Une diminution du nombre de stagiaires dans toutes les actions, sauf celle de l'Information & programmes (+40%).

Globalement, moins de stagiaires sont prévus en 2018 : -7% (552 contre 592). Les baisses les plus significatives sont imputables au budget central et aux PP.

Presque moitié moins de stagiaires dans l'action liée aux compétences transverses (dont actions managériales), mais pour un coût deux fois supérieur.

Le budget Sud-Ouest 2018 est équivalent à 2017 : +1.883€, soit +1%.

Le budget des PP est en sensible hausse : +13.305€, soit +40%.

Le budget local est donc supérieur : +15.188€, soit +8%.

Le budget central est lui aussi en hausse : +20.983, soit +11%.

Le budget total est en hausse : +36.171€, soit +11%.

La hausse du budget couplée à une baisse du nombre de stagiaires fait augmenter le coût moyen par stagiaire. A titre très indicatif :

- Coût moyen d'une formation en 2017 : 545€
- Coût moyen d'une formation en 2018 : 650€

Le nombre d'heures global de formation augmente fortement : +26%, ainsi que par stagiaire. En moyenne, une formation en 2017 a duré 15h30 contre 21h en 2018.

⇒ En résumé, moins de stagiaires en 2018 mais en moyenne chacun recevra une formation plus longue et plus coûteuse qu'en 2017.

La validation du projet NAQ TV entraînera forcément des modifications dans les évaluations précédentes en nombre de stagiaires et d'heures stagiaires.

La commission émet une réserve sur cet exercice de comparaison entre deux plans : ce ne sont jamais les mêmes formations. Une comparaison reste donc très artificielle, surtout lorsque le document contient des erreurs non corrigées, sauf en ce qui concerne le budget global et le nombre de formations.

ACTIONS LIEES AUX COMPETENCES TRANSVERSES (DONT ACTIONS MANAGERIALES)

BUDGET SUD-OUEST (page 6)

Formation « Gestion des tensions professionnelles (manager, encadrement) » :

- Détail du public : responsable de régie, responsable de la communication, rédacteur en chef adjoint, responsable maintenance et ingénieur méthodes et qualité
- Nombre d'antennes concernées : 3

Formation « S'affirmer en situation professionnelle – assertivité ». Définition d'assertivité ou comportement assertif : capacité à s'exprimer et à défendre ses droits sans empiéter sur ceux des autres.

Formation « Télévision sociale et télévision connectée » : la commission a fait part de son regret qu'un seul stagiaire y soit inscrit. Cette formation ne devrait-elle pas être offerte à tous dans le cadre des pré-requis numériques ?

Après concertation avec le central, Evelyne Esquerdo rapporte que la décision a été prise d'imputer cette formation au budget central en 2018. Ce changement va donc permettre à la responsable formation de proposer ce stage à d'autres salariés.

Formation « Word en présentiel » : il semble que les détachements et reconversions en cours (la commission en a identifié au moins 4 en Nouvelle Aquitaine et Occitanie) ne soient pas accompagnés de cursus de formation autres que la formation dispensée par les collègues (pas détachés !), et de cette formation Word. C'est très insuffisant. La commission rappelle à la direction qu'il est nécessaire que les chefs de service qui acceptent un détachement ou une reconversion fassent immédiatement appel à la responsable de la formation pour élaborer avec elle, et le-la salarié-e concerné-e, un plan de formation adapté.

Selon Evelyne Esquerdo, pour les trois salariés d'Aquitaine leur nouveau poste ne nécessite pas un cursus mais des formations au coup par coup – 2 des 3 ont suivi des formations sur le dernier trimestre 2017. Un accompagnement est fait par leurs collègues qui sont là en appui, ils ne sont pas là pour former. Evelyne Esquerdo précise qu'« *on ne leur a pas demandé de former* ». Peut-être, mais force est de constater qu'en l'absence d'une feuille de route précise en matière de formation les interventions de dépannage s'apparentent plus à de la formation qu'à du soutien ponctuel ! On citera comme exemple le service web qui s'est vu renforcé par une rédactrice qui n'a pas suivi de formation i.media alors que notre antenne compte plusieurs FOR i.media. Autre exemple : les deux alternantes documentalistes sont exclusivement formées par leurs collègues alors qu'il existe des formations aux logiciels internes.

La responsable formation nous répond que si les alternants ont besoin d'une formation à nos logiciels ils bénéficieront du plan d'action.

La commission propose que les deux documentalistes alternantes puissent bénéficier de la formation « **Sierra** » (page 16), d'autant qu'une FOR est présente à Montpellier.

Les membres de la commission suggèrent à la direction de réaliser un bilan formel à la fin des actions de formation pour vérifier que la formation a bien été assimilée et qu'il n'y a pas eu d'oubli dans les besoins préalablement identifiés.

Un changement de code dans le catalogue Orphée peut générer un changement d'axe. Par exemple la « **Formation secrétariat et planification** » (en PP) est passée des actions « Gestion d'entreprise » à « Compétences transverses ».

BUDGET CENTRAL (page 15)

Formation « Adapter votre communication avec la Process Com Managers » : la lecture de la fiche Orphée donne le sentiment que les problèmes viennent des collaborateurs. Pourtant, nombre de travaux sociologiques démontrent que l'organisation du travail, dont le mauvais management, est le 1^{er} des risques à effet psycho-social.

La commission propose que les managers rencontrent plus souvent les équipes de santé au travail, notamment les psychologues du travail, lorsqu'ils sentent des difficultés au sein de leur collectif de travail.

Concernant le « **Cursus FOR** », les 7 salarié-e-s ayant fait une demande de formation souhaitent être FOR dans les domaines suivants :

- réseaux sociaux (3)
- charte graphique présentation météo (1)
- MoJo (1)
- Drupal (1)
- inconnu (1)

Attention, ces 7 salarié-e-s ne sont pas assuré-e-s de suivre cette formation car il y a encore une étape à franchir : un jury doit valider la pertinence du projet qui a déjà été accepté par le manager. Le prochain jury est prévu pour avril ou mai 2018.

La formation « **Les clés d'un management efficace 1 & 2** » concerne les antennes de Toulouse, Montpellier et Poitiers – mais pas forcément pour des nouveaux managers. Quant aux formations « **Management de proximité 7 modules** » elles concernent Toulouse et Limoges pour entrer dans le vivier encadrement rédactionnel.

Le vivier encadrement technique n'a pas encore démarré mais la direction assure faire remonter auprès de Nathalie Dené (DRH France 3 en charge du développement managérial) les noms des salarié-e-s intéressé-e-s pour l'intégrer.

A Bordeaux une salariée a fait une demande auprès de son n+1 pour suivre les formations managériales afin d'être éligible au vivier d'encadrement technique. Son manager a refusé, prétextant qu'il n'avait pas de besoin. La commission s'étonne de cette réponse car le vivier existe pour pallier les absences sur le site d'origine mais surtout ailleurs.

ACTIONS LIEES A LA PREVENTION DES RISQUES, A LA SANTE ET A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

BUDGET SUD-OUEST (page 7)

Formation « Maîtriser ses tensions professionnelles en situation de travail » pour 2 journalistes et 1 scripte de deux antennes. Selon la direction ce n'est pas forcément la traduction d'un malaise particulier. Vanessa Fixot-Lucas rajoute que cette formation fait suite à l'expertise dans la locale Quercy-Rouergue ; c'est l'une des actions mises en œuvre par la direction.

BUDGET CENTRAL (page 16)

Pour la **formation « Gestes et postures OPV/JRI »** Evelyne Esquerdo fait le suivi des salarié-e-s formé-e-s et non formé-e-s. Les membres de la commission rappellent que cette formation concerne tous les salarié-e-s et que l'ensemble des CHSCT n'ont de cesse de rappeler son importance pour la santé au travail. Selon la responsable formation, elle est régulièrement proposée aux administratif-ve-s et aux monteur-euse-s.

Durant la semaine du 20 novembre s'est déroulée sur Bordeaux une nouvelle session de formation d'une journée sur les caméras agiles. Le groupe de 6 salariés était composé de JRI de toutes les antennes.

ACTIONS LIEES A L'INFORMATION ET AUX PROGRAMMES **BUDGET SUD-OUEST (pages 8 et 9)**

La datavisualisation est un domaine professionnel en pleine évolution, elle correspond à un assemblage hybride de compétences à la croisée de différentes disciplines : informatique (création d'applications), statistiques (manipulation de données en grand nombre) et communication (présentation ludique). Quel est le positionnement de FTV sur le sujet ? Est-ce un métier ? Quel profil ? Une compétence ? Une compétence à exercer par qui ? Sur tous les supports ?

Pour Evelyne Esquerdo la fiche Orphée cible un public de « journaliste des rédactions antennes et web ». Cette formation vise à représenter des données de façon graphique.

Formation « MoJo » : a priori les stagiaires formé-e-s sont équipé-e-s pour pratiquer et ils pratiquent. En formation les journalistes apprennent les rudiments du montage, exclusivement sur le téléphone.

Quand la direction ouvrira-t-elle une négociation sur la diffusion hors web des images non tournées avec nos caméras professionnelles (meetings politiques, MoJo, images amateurs...) ? La direction ne sait pas.

Bruno Girault a précisé qu'un-e journaliste ne pouvait monter que dans le cadre d'un accord d'expérimentation. Il n'en existe pas pour l'instant. Le but de ces formations est d'aller vers de l'expérimentation.

23.900€ ont été budgétés pour d'éventuelles formations pour « **NAQ TV** » (16.000€ + 7.900€ pour **formation en PP « La production musicale en variété »**). Cela n'empêchera pas du hors plan en fonction des besoins, mais cela devrait le limiter.

La Nouvelle Aquitaine a bénéficié d'un soutien financier pour ce projet : sans sa prise en compte nous accuserions une diminution de 10% du budget prévisionnel par rapport à 2017. Dans l'éventualité où NAQ TV ne se ferait pas, l'enveloppe budgétaire provisionnée serait utilisée sur d'autres formations.

La commission demande que lui soit communiqué le plan de formation dédié à NAQ TV **dès que celui-ci sera validé. Il n'y a pas à attendre le bilan à mi-année.** Nous rappelons que les élus donnent un AVIS sur le projet de plan. Une modification d'une

telle ampleur ne doit pas être gardée en attente. La direction nous a donné un accord de principe.

La commission a l'impression que les grandes orientations de l'entreprise en 2016-2017 se concrétisent enfin en 2018 : 131 stagiaires sur les **nouvelles écritures**.

BUDGET	ACTIONS LIEES A	LIBELLE DE STAGE	PUBLICS	ORGANISME	DUREE EN HEURE	NB STAGIAIRE	NB D'HEURES	COÛT EUROS	coût stagiaire
Sud-Ouest	Information et programmes	Atelier d'écriture anti-dichés	Journalistes	UFTV	21	2	42	1 250 €	625 €
		Augmenter sa créativité	Chargé prog courts	UFTV	7	1	7	300 €	300 €
		Ecriture pour reportage télé	Journaliste	UFTV	21	1	21	625 €	625 €
		Etre inventif dans le reportage	Journaliste	UFTV	35	1	35	1 250 €	1 250 €
		La datavisualisation	Journaliste, chargé édition numérique, documentaliste	UFTV	7	5	35	1 125 €	225 €
		MOJO	Journalistes	FOR	21	36	756	0 €	- €
		Numérique (Ecriture pour le web, Web 2.0, Datavisualisation, Documents audio courts pour le web, Facebook/Twitter)	Journalistes	UFTV	14 à 35	47	889	17 550 €	373 €
		Techniques journalistes (reportages actualités, commentaire d'actualité)	Journalistes	UFTV	21 à 35	26	637	32 320 €	1 243 €
		Magazine : préparation et rédaction	Journalistes	UFTV	70	3	210	4 800 €	1 600 €
		Caméras légères : Go pro / Osmo	Journalistes	Referent / UFTV	8 à 14	8	98	900 €	113 €
Sud-Ouest	Technologies et innovation	Ecriture image dans le magazine	Journaliste	UFTV	35	1	35	1 200 €	1 200 €
					260 à 301	131	2765	61 320 €	468 €

Formation « Recherche d'information via internet » : seuls des journalistes sont identifié-e-s dans le public, alors que les documentalistes sont cité-e-s dans les commentaires.

La commission préconise une formation à 2 niveaux : une pour les journalistes ou autre public et une de « niveau 2 » qui intégrerait un mode expert spécifique car la formation initiale des documentalistes leur a permis d'acquérir nombre de connaissances dispensées lors de cette formation. Néanmoins, une présentation des outils les plus récents est toujours utile.

Formation « Revue de presse numérique » : 6 documentalistes sont inscrit-e-s. Dans le plan 2017 une documentaliste était inscrite, cela lui a même été confirmé par son chef de service. Or, elle n'a plus jamais eu de nouvelles et n'a jamais fait cette formation. Comment est-ce possible ? Fait-elle partie des 6 inscrits de 2018 alors qu'elle n'a pas renouvelé cette demande de formation lors de son dernier entretien annuel ? Par ailleurs, les retours de collègues de Clermont-Ferrand et d'Antibes ne sont pas très favorables (mise en place compliquée essentiellement à cause d'outils mal adaptés par exemple). Cela a certainement été remonté lors des évaluations de formation. Le-la responsable formation de l'ex-Pôle Sud-Est n'a pas fait d'alerte ? Comment a été choisi le Cabinet Jadoul ? Pourquoi l'UFTV ne fait jamais appel à l'ADBS ou à l'Ina lorsqu'il s'agit de formations à destination des documentalistes ? Pas de réponse.

BUDGET CENTRAL (page 16)

La **Formation « Prévention et performance gestuelle informatique »** est essentiellement basée sur la posture à avoir devant le bureau et l'ordinateur pour éviter les troubles musculo squelettiques (TMS).

Formation DOIR (Dynamiser l'Offre d'Information Régionale) : nous n'avons pas pu obtenir la fiche Orphée de la phase 2, la formation destinée aux JRI. Toutefois, nous savons qu'elle sera composée de deux ateliers :

- Image – narration - construction du reportage
- Numérique

Deux jours de formation au lieu de trois pour les rédacteurs.

Le coût de la formation « DOIR » s'élève à 11.000€/session pour les rédacteur·trice·s en chef adjoint·e·s et 4.000€ pour les JRI. Ces informations ne figurent pas dans le projet de plan.

« *Prévision de 36 collaborateurs JRI pour le réseau* » et « *prévision de 24 collaborateurs Rédacteurs en chef adjoint pour le réseau également* » : donc pour tout France 3 ? Cela signifie-t-il 1,5 JRI et 1 adjoint par antenne en 2018 ? Pas de réponse. Est-ce que les pilotes web sont concernés en tant que rédacteurs en chef adjoints ? Pourquoi les rédacteurs en chef ne sont pas concernés par la formation DOIR ? Pas de réponse.

Encore une fois, les membres de la commission dénoncent le mode de calcul imposé par la direction : 1 salarié·e qui suit les 2 ou 3 modules d'une formation unique appelée « DOIR » ne doit pas être compté·e 2 ou 3 fois, cela n'a aucun sens. Le résultat est un gonflage artificiel des bilans en nombre de stagiaires et d'heures stagiaires.

Hormis le DOIR, pourquoi si peu de formations sont proposées sur le budget central ? La direction répond que « *les formations indiquées dans le budget central sont les besoins remontés lors des entretiens annuels et qui ont pu être identifiés comme relevant du budget central, d'autres formations seront proposées tout au long de l'année par le service formation Central et les IRH ne manqueront pas de les communiquer aux managers et aux collaborateurs* ». Il n'y a donc aucune autre orientation d'entreprise dans ce domaine ? Quid du numérique et des nouvelles écritures ?

Formations « Compétence complémentaire : Rédaction » et « Compétence complémentaire : image (journaliste) » : 5 stagiaires sont inscrit·e·s (4 pour la CC rédaction et 1 pour la CC image). Dans le plan 2017 il y avait 7 candidat·e·s inscrit·e·s au jury JCC. Evelyne Esquerdo confirme que deux journalistes ont été recalé·e·s.

Formations « Jury de validation CC [...] » : lors de l'examen à mi-année du plan 2017 Evelyne Esquerdo avait expliqué que les candidat·e·s au jury JCC ne verraient pas cette session comptabilisée comme une formation réalisée, car elle ne durait qu'une heure. Il faut donc faire de même en 2018 et supprimer ces 2 stagiaires et ces 14 heures de stage du bilan total. Sinon cela fausse les statistiques.

« Jury de validation CC image » pour les rédacteurs : pourquoi n'est-ce pas dans les actions Technologies & innovation comme pour la formation CC image (page 17) ? Sommes-nous encore en présence d'un changement de code Orphée ?

ACTIONS LIEES AUX TECHNOLOGIES ET A L'INNOVATION **BUDGET SUD-OUEST (pages 10 et 11)**

Formation « **Caméras légères : Go Pro / Osmo** » : les 8 stagiaires concerné·e·s viennent de l'antenne de Bordeaux.

« *Une ligne budgétaire a été identifiée pour la **régie** qui permettra de mettre en œuvre des **formations liées au passage à la HD** (nouveau mélangeur et console audio) au*

moment de la construction du plan nous n'avons pas connaissance de l'impact en nombre de stagiaires et en nombre d'heures stagiaires » : avons-nous plus d'information aujourd'hui ? Pourquoi n'est-ce pas sur le budget central ?

La responsable formation précise qu'il ne s'agit pas d'un renouvellement de régie mais d'une mise à jour avec « upgradation » à Bordeaux uniquement.

Formation « **Sensibilisation captation HD pour JRI** » : l'OPV formateur suivra deux modules qui durent 5 jours. Ce dernier montera un module d'une journée de sensibilisation au tournage HD.

La HD tient une place importante en 2018 :

BUDGET	ACTIONS LIEES A	LIBELLE DE STAGE	PUBLICS	ORGANISME	DUREE EN HEURE	NB STAGIAIRE	NB D'HEURES	COÛT EUROS	coût stagiaire
Sud-Ouest	Technologies et innovation	HD/UHDTV : perfectionnement tournage étalonnage	OPV	UFTV	35	2	70	1 796 €	898 €
		Maquillage HD	Maquilleuse	Toupie Makeup	7	1	7	900 €	900 €
		REGIE (mise à jour)	Techniciens	UFTV	à définir	à définir	à définir	5 047 €	à définir
		Sensibilisation captation HD pour JRI	Journalistes JRI	FOR	7	15	105	0 €	0 €
Central	Technologies et innovation	Télévision numérique HD	Ingénieur technologie	INA	35	1	35	2 046 €	2 046 €
		Eclairage masterclass HD	Eclairagiste	UFTV	21	1	21	3 726 €	3 726 €
		Prise de vue et captation HD 1	OPV	UFTV	35	2	70	3 898 €	1 949 €
		Prise de vue et captation HD 2	OPV	UFTV	35	3	105	6 898 €	2 299 €
		Prise de vue et captation HD masterclass	OPV	UFTV	35	4	140	9 898 €	2 475 €
		Produire en HD	Chef monteur	UFTV	14	1	14	1 000 €	1 000 €
					224	30	567	35 209 €	1 174 €

Formation « **VPTL** » : les 10 stagiaires concerné-e-s viennent de Toulouse.

FOR, E-LEARNING ET GPEC (page 12)

*« Cette année encore nous ferons appel [aux **FOR et référents**] avec 33% de prévision de formations à réaliser » : 33% en nombre de formations ? de stagiaires ?*

Tous les FOR et référent-e-s qui interviennent au bénéfice des salarié-e-s de Nouvelle Aquitaine et Occitanie sont issu-e-s de nos antennes :

BUDGET	ACTIONS LIEES A	LIBELLE DE STAGE	PUBLICS	ORGANISME	DUREE EN HEURE	NB STAGIAIRES	NB D'HEURES	COÛT EUROS
Sud-Ouest	Gestion d'entreprise	Autocom pour téléphonie fixe	Technicien exploitation énergie	Réfèrent	7	1	7	- €
	Information et programmes	Argos	Scripte	FOR	14	1	14	- €
		MOJO	Journalistes	FOR	21	36	756	- €
		Mona Lisa	Assistants émission, prod artistique	FOR	7	3	21	- €
	Technologies et innovation	Adobe After effects (bandes annonces)	Monteurs	FOR	14	4	56	- €
		AVIWEST	Monteurs, journalistes	Réfèrent	7	4	28	- €
		Caméras légères : Go pro / Osmo	Journalistes	Réfèrent / UFTV	8 à 14	8	98	900 €
		DSNG la pratique	Vidéo	Réfèrent	14	1	14	- €
		KASAT	Journaliste	Réfèrent	7	1	7	- €
		Nouveaux caméscopes de reportage	Journaliste	FOR	7	1	7	- €
		Nouvelles caméras Panasonic : équilibre des voies	Eclairagiste	FOR	7	1	7	- €
		Outil de montage AVID - complément	Monteur	FOR	35	1	35	- €
		Plugin synthétiseur Ross	Monteurs	FOR	7	11	77	- €
		Réseau d'ordres	OPS	Réfèrent	14	2	28	500 €
		ROSS (process, 3D, exploitation)	Informaticien, vidéos, scriptes	FOR	28	11	308	- €
		Sensibilisation captation HD pour JRI	Journalistes JRI	FOR	7	15	105	- €
		VPTL	OPS, vidéo	Réfèrent	7	10	70	- €
Central	Gestion d'entreprise	Gipsi (outil de gestion des immobilisations)	Chargé de gestion administrative	Interne	7	1	7	80 €
TOTAL					218 à 224	112	1645	1 480 €
Part des FOR et référents dans le BUDGET ANTENNES (hors PP)						35%	29%	1%

Tous les chefs de service, ainsi que les services d'organisation d'activités, ont reçu la note d'Arnaud Lesaunier sur la planification du e-learning. Bruno Girault rappelle que toute formation en e-learning peut être planifiée si les deux conditions suivantes sont remplies : la formation doit être inscrite au plan de formation et le salarié ne doit pas être au forfait jour.

Le « **Droit de l'image niveau 1** » n'est plus planifié sur le temps de travail car il ne figure plus dans le catalogue de formations. La direction justifie cette situation par le fait que tous les salarié-e-s qui l'ont demandé l'ont déjà faite en présentiel, donc si un-e salarié-e veut à nouveau cette formation, ce ne sera qu'une révision. Les membres de la commission rappellent que le droit à l'image n'est pas un sujet adapté à l'e-learning, trop abrupt, trop complexe, pas assez ludique !!!! Et quid des nouveaux salarié-e-s ???

Nulle part il n'est fait mention de la possibilité d'enclencher un plan de formation pour les PTA dont la pratique d'une nouvelle compétence complémentaire aura été validée. Est-ce que ce sera toujours du hors plan ? Est-ce que cela sera mentionné dans les commentaires lorsqu'une telle formation sera inscrite au plan ?

Réponse de la direction : les formations sont à l'étude pour 2018 (donc hors plan), en 2019 dans le plan central si les besoins ont été recensés.

OCCITANIE

Population	Nom UO Secteur	%
Part variable 2017	Administration de production	100%
	Antenne et Programmes	100%
	Communication Occitanie	100%
	Exploitation Montpellier	100%
	Exploitation Toulouse	100%
	Numérique	100%
	Rédaction en chef - Montpellier	100%
	Rédaction en chef - Toulouse	100%
Total Part variable 2017		100%
Hors part variable 2017	Administration de production	50%
	Antenne et Programmes	100%
	Communication Occitanie	100%
	Exploitation Montpellier	98%
	Exploitation Toulouse	91%
	Numérique	100%
	Rédaction en chef - Montpellier	97%
	Rédaction en chef - Toulouse	96%
Total Hors part variable 2017		95%
Total général		96%

SERVICE RH/PAYE

Nom UO Secteur	Clos	Total général	%
Etudes/Paie Sud-Ouest	5	5	100%
Instances/Social	2	2	100%
RRH France 3 Nouvelle-Aquit	4	4	100%
	11	11	100%
Etudes/Paie Sud-Ouest	1	1	100%
RRH France 3 Nouvelle-Aquit	2	2	100%
	3	3	100%
Total général	14	14	100%

NOUVELLE AQUITAINE

Population	Nom UO Secteur	%
Part variable 2017	Administration de production	100%
	Antenne et Programmes	100%
	Communication Nouvelle-Aquitaine	100%
	Exploitation Bordeaux	100%
	Exploitation Limoges	100%
	Exploitation Poitiers	100%
	Magazines et opérations évènementielles d'informa	100%
	Numérique	100%
	Rédaction en chef - Bordeaux	100%
	Rédaction en chef - Limoges	100%
	Rédaction en chef - Poitiers	100%
Total Part variable 2017		100%
Hors part variable 2017	Administration de production	100%
	Antenne et Programmes	93%
	Assistanat	100%
	Communication Nouvelle-Aquitaine	75%
	Exploitation Bordeaux	72%
	Exploitation Limoges	96%
	Exploitation Poitiers	94%
	Numérique	100%
	Rédaction en chef - Bordeaux	64%
	Rédaction en chef - Limoges	77%
	Rédaction en chef - Poitiers	98%
Total Hors part variable 2017		82%
Total général		84%