

Compte rendu de la commission relatif au projet de plan de développement des compétences 2021.

Réunion de la commission des 2 et 3 novembre 2020.

Étaient présents :

Pour la commission :

Pascal LEFEBVRE : Président de la commission emploi formation.

Yvonne ROEHRIG

Laurence ROMET

Thierry PUJO

Pascal PERCIE DU SERT

Pour les antennes :

Laetitia NACIRI

Nathalie DENE

Fabien AMET

Claire JOUMIER

Fabienne LIQUET

Pour la fabrique :

Isabelle GINET.

Table des matières

<i>Compte rendu de la commission relatif au projet de plan de développement des compétences 2021.</i>	1
<i>Table des matières</i>	2
<i>I. Sur les effets de la crise sanitaire sur le plan 2020</i>	3
<i>II. Sur le manque de visibilité.</i>	4
A. Manque de visibilité sur les orientations stratégiques et les projets devant être accompagnés par la formation.	4
B. Manque de visibilité sur l'axe transformation de l'entreprise dans le plan du Réseau.	5
C. Manque de visibilité sur la nouvelle classification des formations et le but recherché.....	5
Préconisations de la commission.	7
<i>III. Sur la répartition du budget dans l'entreprise.</i>	8
A. Sur le budget prévu vers les salariés des antennes du « Réseau France 3 ».....	11
B. Sur le budget de la Fabrique.....	12
<i>IV. Sur l'état des lieux récapitulatif des parcours professionnels</i>	13
<i>V. Autres sujets évoqués par la commission.</i>	14

La commission Emploi Formation s'est réunie les 2 et 3 novembre 2020 dans un climat serein et constructif. En tant que Président de cette commission, je souhaite donc en premier lieu saluer le niveau des échanges que nous avons pu avoir.

I. Sur les effets de la crise sanitaire sur le plan 2020.

Les membres de la commission Formation ont souhaité connaître les effets de la crise sanitaire sur le plan de développement des compétences 2020. Comme il fallait s'y attendre, il est le reflet de la situation sanitaire.

Des formations ont été annulées.

Beaucoup de formations ont été digitalisées ou déployées à distance.

Sur les formations NRCS : une partie de la formation va être digitalisée et avoir lieu. Pour ce qui est des formations sur site, elles ne pourront avoir lieu sur site avant la consolidation de l'outil : pas avant janvier.

Des formateurs internes vont être formés (la plupart du temps des cadres éditoriaux ou des personnes qui pilotent le numérique).

Ces FORs auront pour charge de déployer des formations ciblées sur le terrain à destination des rédactions, journalistes et scriptes.

Sur les formations MOZAR : un COPIL devait avoir lieu le jour de la commission pour parler de l'accompagnement des salariés. Peut-être la direction du réseau pourrait-elle nous en dire un peu plus aujourd'hui ?

Les membres de la commission se sont étonnés de constater que pour les autres régions rien n'était prévu dans le projet de plan 2021.

La direction souhaitant nous rassurer sur ce point nous indique qu'il y aura bien un plan d'accompagnement des salariés pour chaque région installée. Celui-ci sera inscrit soit dans le budget CTR, soit fera l'objet d'un ajustement du plan.

Au final : le plan 2020 est à 40% réalisés au 30 septembre. En termes de budget c'est à peu près pareil.

II. Sur le manque de visibilité.

A. Manque de visibilité sur les orientations stratégiques et les projets devant être accompagnés par la formation.

France Télévisions a établi des « orientations générales pour une politique de plan de développement des compétences pluriannuelle : 2020 2022 ».

Dans ce cadre, la question des orientations de la formation se pose.

- Où en sommes-nous dans la transformation de l'entreprise ?
- Quels sont les écarts entre l'existant et les prévisions ?
- Quelle gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels pour accompagner tout cela ?
- Quels accompagnements ont déjà été mis en place ou envisagés ?
- Comment ont déjà été accompagnés les salariés en matière de formation ?
- Que reste-t-il à faire ?

Toutes ces questions auraient dû faire l'objet d'une présentation des orientations stratégiques 2021, d'une gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels et enfin d'une présentation des orientations de la formation professionnelle pour accompagner ces projets.

Or, force est de constater que les orientations stratégiques de la formation ne nous sont présentées, laissant la place à une répartition des actions de formation en 6 axes.

Pour cause, comment construire des orientations de la formation sans avoir de présentation annuelle des orientations stratégiques et une GPE-PP ?

Les membres de la commission reconnaissent donc que dans ces conditions les responsables du développement des compétences de l'entreprise n'ont pas la tâche facile, (et par corrélation les membres de la commission non-plus). Ils ne peuvent que naviguer au fil de l'eau par adaptation du plan prévisionnel.

Si une partie du plan peut s'entendre de la sorte, en grande majorité, les formations devraient faire l'objet d'un plan dont la stratégie de formation devrait être exposée projet par projet.

D'autant plus que la formation professionnelle fait l'objet de 3 budgets distincts dont un seul nous est présenté).

De fait, il nous est impossible de savoir si ce projet de plan de développement des compétences correspond bien à un accompagnement par la formation professionnelle des salariés, dans la stratégie de transformation de l'entreprise.

Pour ne souligner qu'un exemple, nous savons que l'antenne de Poitiers devrait être équipée d'une régie automatisée type MOZAR. Or, le plan présenté ne fait l'objet d'aucune formation pour accompagner les salariés. Or nous savons bien que ces salariés seront accompagnés. Mais ce n'est pas le même budget... ou il faudra adapter le plan...

B. Manque de visibilité sur l'axe transformation de l'entreprise dans le plan du Réseau.

Nous pouvons remarquer que le plan de développement des compétences présenté en réseau (que ce soit pour les antennes ou la fabrique) ne comporte pas d'action relative au plan de transformation de l'entreprise.

Nous avons réussi à obtenir 2 informations :

- en 2019, 108 247 € ont été dépensés pour le réseau dans le cadre du budget transformation de l'entreprise.
- Pour le projet de budget 2021
- Il s'agit d'un projet de reconversion (pour le moment, il y en aura sans doute d'autres), accompagnement de la transformation numérique, accompagnement du personnel antenne suite réorg annoncée fin 2019. Total prévisionnel : 115 310€.
-

La direction nous indique toutefois que des formations liées à la transformation numérique et aux reconversions individuelles ont été financées par ce budget.

Comme pour le projet de plan 2020, nous déplorons ce manque de visibilité. Un axe par établissement aurait peut-être permis de gagner en efficacité.

C. Manque de visibilité sur la nouvelle classification des formations et le but recherché.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les plans de développement des compétences doivent comporter 2 axes distincts :

- un axe pour les formations obligatoires ;

- un axe pour les formations non-obligatoires (seules ces dernières permettent d'exonérer l'employeur d'un abondement supplémentaire du CPF de 3000€. ¹).

Nous pouvons, à la lecture du projet de plan de développement des compétences, constater que le prévisionnel ne distingue pas les formations « obligatoires » de celles qui sont « non-obligatoires ». La liste des formations dites obligatoires devait nous être présentée afin que la commission puisse s'exprimer sur la question. S'il est vrai que la crise sanitaire a mis en veille nombre de dossiers, rappelons que cette question a déjà fait l'objet de remarques de la commission, il conviendrait donc d'avancer sur ce dossier.

Par ailleurs, il appartient à l'entreprise d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Elle doit également veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Elle peut en outre, proposer des formations qui participent au développement des compétences.

Les axes, prévus par le législateur, ont une importance toute particulière en présence d'une volonté affichée de transformation de l'entreprise et notamment en matière de maintien dans l'emploi et de développement des compétences.

Le plan de développement des compétences a pour objectif d'envisager des formations liées classiquement :

- à l'adaptation au poste de travail ;
- à l'élargissement des compétences ;
- et au maintien dans l'emploi.

Le projet de plan nous est présenté pour la quasi-totalité des actions de formation sur le premier axe : l'adaptation au poste de travail.

Ce simple fait laisse penser que les 2 autres axes sont délaissés au profit du premier. Il s'agit selon nous, de la conséquence d'une visibilité insuffisante sur la GPE-PP.

Pourtant, nous savons bien que des projets sont en cours et notamment dans le cadre des UCC dont l'accord (au jour de la rédaction de ce compte rendu) n'a pas été reconduit. Il est donc inapplicable.

¹ Infra.

Nous savons également que les compétences des salariés devront être élargies et que pour certain, il faudra engager des formations pour les maintenir dans l'emploi.

Les membres de la commission s'interrogent donc sur ce type de présentation.

Préconisations de la commission.

Nous ferons les mêmes critiques constructives que les années précédentes. La réflexion sur le projet de plan de développement des compétences doit se faire plus en amont : il devrait nous être présenté comme l'aboutissement d'une réflexion qui découlent des orientations stratégiques et des projets selon 3 axes complémentaires :

1^{er} axe. La gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels (GPE-PP).

Cette GPE-PP devrait permettre avant toute chose, de mesurer les écarts entre l'existant et les objectifs en matière d'emploi et d'activité à 1, 3 ou 5 ans. Ainsi, nous pourrions connaître les métiers en tension, ceux qui sont amenés à se transformer et, ceux qui pourraient disparaître.

Il s'agit là, d'anticiper les changements dans nos pratiques et nos métiers, afin de mettre en œuvre les moyens qui permettent de passer de l'état actuel de l'entreprise à l'état futur sans laisser nos camarades sur le bord du chemin. Le plan de développement des compétences devrait s'inscrire dans cette démarche.

Malheureusement, faute de GPE-PP, les acteurs de la formation ne connaissent pas les métiers qui pourraient être concernés, par la transformation et les évolutions attendues. Il en résulte donc que les salariés, l'encadrement et les membres de la commission, ne sont pas en mesure d'anticiper les changements de l'entreprise. Ils ne peuvent donc « peser » sur le montage du plan de développement des compétences de manière optimum.

Pourtant, il serait souhaitable, que les entretiens professionnels (EP) et annuels (EAD), puissent être conduit au regard des évolutions de l'entreprise. En effet, les salariés sont en droit de savoir si leur poste, leur fonction leur activité fera l'objet de transformations. De fait, ils pourraient anticiper d'éventuelles demandes de formations et ou de reconversion.

2^{ème} axe : les entretiens annuels (EAD). Ces EAD permettent aux salariés et aux managers d'échanger sur les actions de formation nécessaires au maintien dans l'emploi et ou à l'élargissement des compétences du salarié.

3^{ème} axe : les entretiens et les bilans professionnels. Il reste beaucoup à faire en matière « d'entretien et de bilans professionnels » dans le « Réseau France 3 ». A ce titre, nous rappellerons une nouvelle fois que cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il comporte notamment des informations relatives :

- au conseil en évolution professionnelle,
- à la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF) et de l'inscription des droits aux DIF ;
- le cas échéant, les abondements du CPF par l'entreprise et notamment en application de l'accord formation ;
- à l'information du salarié sur l'accord « formation professionnelle ».

En outre, les membres de la commission souhaitent que chaque projet soit accompagné d'un plan de formations présenté par projet, (NRCS, MOSAR, UTS etc). En effet, si la question de l'ingénierie de la formation est passionnante, il n'en reste pas moins que nous souhaitons avoir une visibilité sur l'ensemble des formations qui accompagnent un projet.

Pour la Fabrique la question se pose également. En effet, il nous est impossible de connaître les projets qui justifient les formations envisagées. Tout au plus, nous savons que certains investissements vont être accompagnés : IP, renouvellement des CARs, Post prod, développement des outils légers, renouvellement de matériels, développement de programmes de compétences des chargés de production.

III. Sur la répartition du budget dans l'entreprise.

Tableau « *infra* ».

France Télévision a prévu pour 2021 :

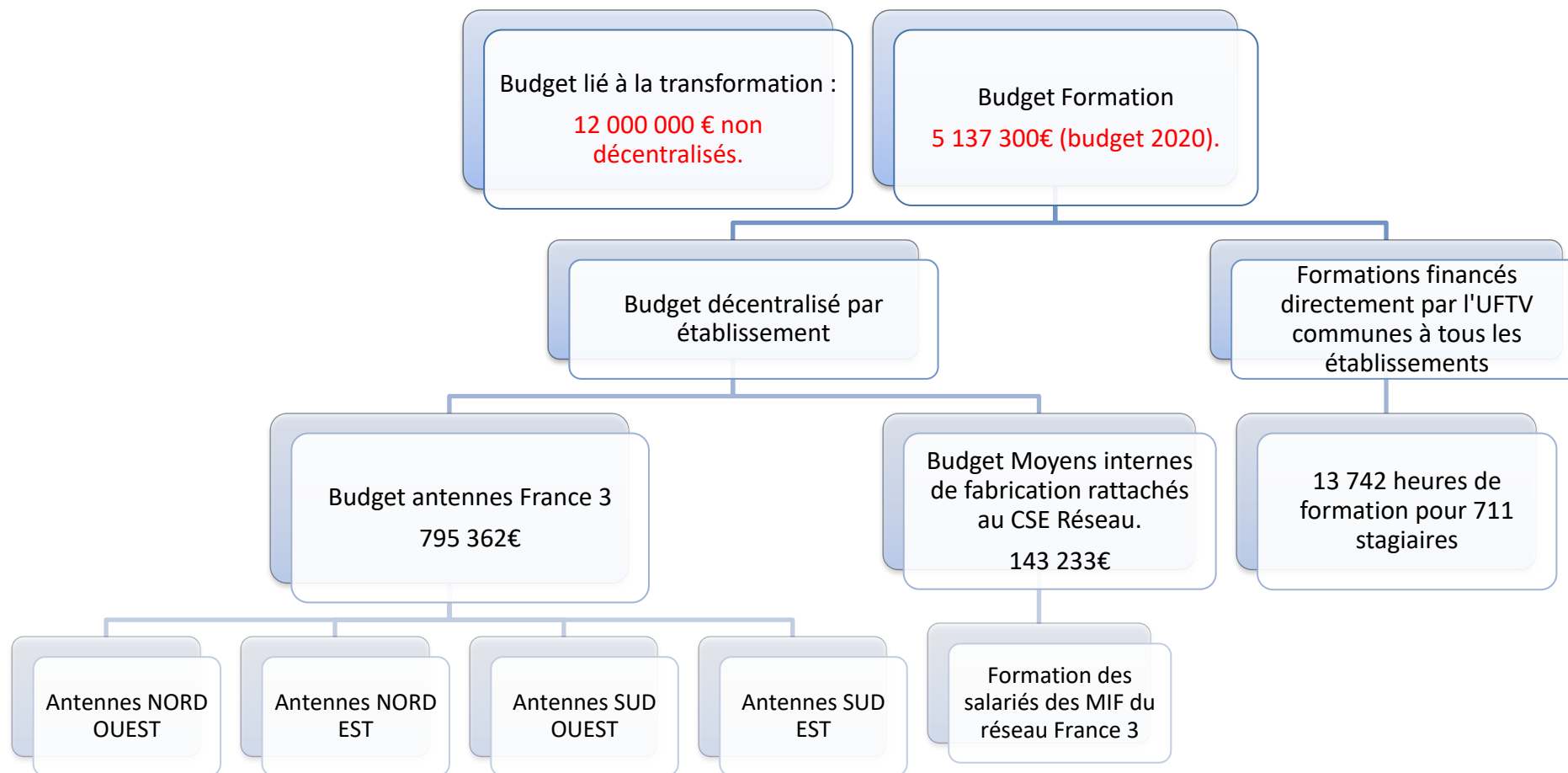
- 3116 stagiaires formés dans les antennes du Réseau France 3 ;
 - o 2405 sur le budget décentralisé du Réseau ;
 - o 711 sur le budget centralisé ;
 - o Nous ne connaissons malheureusement pas le prévisionnel du budget centralisé.

Le budget de formation du « Réseau France 3 » s'inscrit dans le budget global de France Télévisions. En fait, les salariés du réseau peuvent indifféremment suivre une formation qui sera financée :

- sur le budget CTR² géré par l'UFTV,
- sur le budget lié à la transformation de l'entreprise géré par l'UFTV,
- ou sur le budget décentralisé du réseau France 3 » ;
- Rappelons en outre, que chaque salarié dispose d'un CPF dont l'objet est de financer des formations qui sont à son initiative. Certaines actions de formation peuvent être accompagnées d'un abondement en temps et en financement. Le cas échéant, les salariés sont invités à se rapprocher de leurs représentants et/ou des services RH pour les aider dans leurs démarches.

Les membres de la commission souhaitent profiter de ce compte rendu pour rappeler aux salariés qu'il leur appartient d'ouvrir ce compte et le cas échéant, d'y renseigner ses droits au DIF afin de ne pas les perdre.

² car elles bénéficient à toutes les entités de France Télévisions



A. Sur le budget prévu vers les salariés des antennes du « Réseau France 3 ».

Le projet de plan de développement des compétences 2021 prévoit 6 axes qui restent inchangés.

Le budget prévisionnel décentralisé du PDC 2021 dédié au réseau France 3 est de 795 362 euros (dans la continuité de celui de 2020).

Il a pour objectif le financement de 29 008 heures de formation pour 2405 stagiaires.

Ce budget prévisionnel 2021 se répartit de la manière suivante :

- 48% du budget sera consacré à l'axe « **journalisme, information TV, Web, programme** » pour 53% des stagiaires³ ;
- 35% du budget sera consacré à l'axe « **Prévention des risques, Santé et QVT** » pour 18% des stagiaires⁴ ;
- 10% du budget sera consacré à l'axe « **Production Fabrication Technologie** » pour 17 % des stagiaires⁵ ;
- 4,5 % du budget sera consacré à l'axe « **Compétences transverses** » pour 10% des stagiaires⁶ ;
- 2,5% du budget sera consacré à l'axe « **Gestion de l'entreprise** » pour 2% des stagiaires.⁷

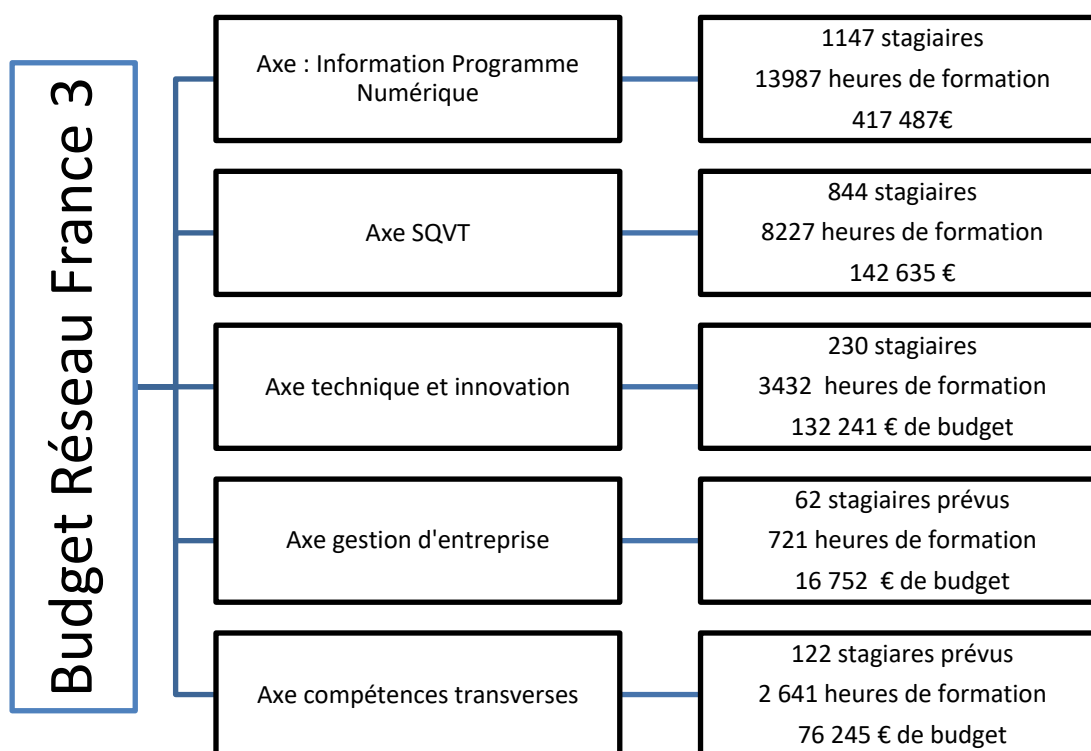
³ Le Budget prévisionnel 2020 prévoyait que 56% prévus seraient consacrés à l'axe journalisme, information TV, Web, programme pour 45% des stagiaires.

⁴ Le Budget prévisionnel 2020 prévoyait que 20% du budget serait consacrés à l'axe « prévention des risques, santé et QVT » pour 44% des stagiaires.

⁵ Le budget prévisionnel 2020 prévoyait 16% du budget serait consacrés à l'axe « Production fabrication Technologie » pour 11 % des stagiaires.

⁶ Le budget prévisionnel 2020 prévoyait que 7 % du budget serait consacrés à l'axe « compétences transverses » pour 2% des stagiaires.

⁷ Le budget prévisionnel 2020 prévoyait que 2% du budget serait consacrés à l'axe « gestion de l'entreprise » pour 2% des stagiaires.



Rappelons que classiquement le budget « Production fabrication Technologie » peut paraître faible par rapport aux enjeux de l’entreprise. Toutefois, beaucoup de formations techniques sont dites transversales et sont donc prises sur le budget CTR géré directement par l’UFTV. Nous ne pouvons que déplorer le fait de ne pas avoir de visibilité sur la déclinaison de ce plan.

B. Sur le budget de la Fabrique.

La Fabrique prévoit un budget prévisionnel de 143 233€ pour 2021.⁸

Pour 5012 heures de formation et 373 stagiaires.

La répartition du budget est prévue selon 5 axes distincts :

- un axe **Programmes et Information** pour lequel il est prévu :
 - un budget de 7000€ ;
 - 112 heures de formation pour 15 stagiaires.

⁸ Contre 151 718 € pour le budget prévisionnel 2020. Ce budget est donc en baisse de 8485€ par rapport au budget prévisionnel du plan 2020.

En revanche, il est en hausse en nombre d’heures de formation prévues (5012 heures en 2021 contre 4 160 heures en 2020) et en nombre d’heures de formation et (373 stagiaires en 2020 contre 256 stagiaires).

- un axe **Production Fabrication Technologies** pour lequel il est prévu :
 - o un budget de 78 298 €
 - o 2 471 heures de formation pour 172 stagiaires
- un axe **Gestion d'entreprise** pour lequel il est prévu :
 - o un budget de 1 680 € ;
 - o 77 heures de formation pour 109 stagiaires.
- un axe **Prévention des risques, Santé et Qualité de vie au travail** pour lequel il est prévu :
 - o un budget de 50 135€ ;
 - o 1792 heures de formation pour 126 stagiaires.
- un axe **Compétences transverses** pour lequel il est prévu :
 - o un budget de 6 120€
 - o 560 heures de formation pour 50 stagiaires.

IV. Sur l'état des lieux récapitulatif des parcours professionnels.

Les membres de la commission rappellent que l'année 2020 est marquée par l'obligation d'effectuer un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Il permettra (pour le moins) de vérifier que chaque salarié a bénéficié au cours des six dernières années d'au moins un entretien professionnel et, de constater⁹ que le salarié a bien :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

⁹ Pour 2020, il sera possible pour France Télévisions de justifier de ces actions :

- en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels tous les deux ans et au moins deux des trois mesures suivantes :
 - o formation ;
 - o acquisition d'éléments de certification ;
 - o progression salariale ou professionnelle

(il s'agit de l'application des dispositions relatives à la loi du 5 mars 2014);

- en démontrant que le salarié a bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une formation autre qu'une formation « obligatoire »

(il s'agit des dispositions relatives à la loi du 5 septembre 2018 qui seront les seules applicables à partir de 2021).

La présentation de ce bilan sera l'occasion pour la commission d'échanger sur les parcours professionnels des salariés du réseau.¹⁰

V. Autres sujets évoqués par la commission.

Les membres de la commission souhaitent disposer de la « Liste des FORs » ainsi que les actions de formation ou les animations qui sont déployées.

Nous avons appris que suite à nos précédentes demandes, un état des lieux au sujet des « formations à la prévention des risques » était en cours d'établissement.

En effet, nous rappelons que la formation à la sécurité dispensée au personnel doit donner lieu à un suivi.

Nous vous proposons une méthodologie par antenne :

- a. lister les formations devant être suivies dans l'entreprise avec le programme détaillé ;
- b. lister les formations qui ont déjà été suivies par les salariés concernés ;
- c. vérifier l'adéquation entre travail réel du salarié et formations reçues ;
- d. Mesurer le GAP entre les formations qui ont été suivies et ce qui reste à effectuer.
- e. Mise en place d'un plan d'action correctif le cas échéant.

La commission recommande en outre un suivi relatifs aux changements de postes, de technique, du travail réellement effectué, les absences prolongées, les moyens mis en œuvre, etc. Il s'agit de veiller à ce que les recyclages nécessaires ou les nouvelles formations qui seraient justifiées etc. soient bien dispensés.

Sur les UTS, les membres de la commission ont rappelé qu'un accord d'utilisation avait été signé et que celui-ci prévoit une utilisation après formation. La question qui se pose est une

¹⁰ Rappelons une nouvelle fois que le compte personnel du salarié (CPF) devra être abondé de 3000€ lorsque l'employeur n'a pas respecté ses obligations relatives à l'entretien professionnel et à l'état des lieux récapitulatif.

nouvelle fois de l'état des lieux. Certains exemples nous montrent que des libertés ont donné des coups de canif au contrat...

Pour la direction, le calendrier est chargé. Actuellement une priorité est donnée aux actions de formation à destination des formateurs.

Nous constatons sur le réseau un recours aux contrats en alternance très insuffisant au regard des obligations légales et aux efforts que nous devrions faire en raison de la crise.

Nous savons qu'un des problèmes vient du manque de tuteurs.

Les membres de la commission souhaitent donc que des incitations soient mises en place.

Ce compte rendu vaut avis de la Commission Emploi Formation.