BILAN de l'EMPLOI PÔLE SUD-OUEST au 30 JUIN 2016

- - - - -

Commission Emploi-Formation du 31 août 2016

Membres présents : Frédérique BORDES à Limoges, Patrick MAUDUIT à Poitiers, Philippe Sportiche à Perpignan, Karine ASSERRE, Hélène CHAUWIN, Chantal FREMY, Céline LLAMBRICH et Rabéa CHAKIR-TREBOSC (présidente) à Bordeaux.

Représentants invités de la direction : Bruno GIRAULT à Bordeaux et Marie-France HEMARDINQUER à Toulouse.

Bruno Girault propose l'analyse suivante des différents tableaux synthétiques qui couvrent le bilan de l'emploi au premier semestre 2016 :

EFFECTIF PERMANENT

Le premier tableau affiche une **quasi stabilité** de l'effectif permanent : 833 salariés fin juin 2016 contre 831 en décembre 2015 :

- **504 PTA** contre 503 en décembre 2015
- **329 journalistes** contre 328 en décembre 2015

Une quasi stabilité due uniquement à 4 créations de postes suite à des requalifications judiciaires. Mais la tendance à la baisse se confirme.

EFFECTIFS PERMANENTS ET NON PERMANENTS EN ETP MOYEN ANNUEL

-17,4 ETP dans le Pôle Sud-Ouest entre 2015 et 2016. Ce sont les **non permanents** qui paient le plus lourd tribu : **-11,8 ETP** (-8,7 ETP de PTA et -3,1 ETP de journalistes).

L'effectif permanent baisse de -6,3 ETP. Il est impacté par des salariés en longue maladie qui sortent de ce tableau au bout de 135 jours, quand leur salaire est pris en

charge par la prévoyance. A noter qu'ils sont pour autant comptabilisés dans le tableau des présents en personnes physiques.

ENTREES-SORTIES

Les entrées et sorties depuis le début de l'année 2016 se traduisent par :

27 entrées :

- 15 mobilités
- 6 recrutements
- 6 requalifications :
    - dont 3 en Midi-Pyrénées :
        - 1 OPV à la filière à temps plein avec création de poste
        - 1 réalisateur à mi-temps avec création de poste
        - 1 chef monteur à temps plein avec création du poste
    - et 3 en Languedoc-Roussillon :
        - 2 JRI à temps plein sur deux postes existants
        - 1 rédacteur à temps plein sur un poste existant

23 sorties :

- 7 départs à la retraite
- 8 mutations (essentiellement vers l'extérieur du Pôle Sud-Ouest)
- 1 décès
- 4 licenciements dont 2 pour inaptitude
- 3 ruptures conventionnelles

HEURES SUPPLEMENTAIRES

Sont comptabilisées dans ce tableau ce qui est payé comme heures supplémentaires. Les **récupérations** payées ou prises ne sont pas comptées et correspondent à une autre ligne budgétaire. Tout comme les heures complémentaires (« heures supp » des temps partiels). En revanche les **heures majorées des week-ends pour les PTA** (+30% le samedi et +50% le dimanche) **et des fériés** travaillés pour les PTA et les journalistes (+125 ou +150%) sont incluses dans ce solde.

A noter : quand un permanent à temps plein réalise des heures supplémentaires, il compte pour 1 ETP, pas plus.

Le nombre d'heures supplémentaires payées aux permanents et non permanents en 2016 par rapport à 2015 a **beaucoup augmenté** : 12.543h contre 8.669 (+44,7%).

Sans corrélation avec le nombre de salariés concernés, **les plus gros générateurs d'heures supplémentaires** sont la filière production de Toulouse puis celle de Bordeaux, puis France 3 Midi Pyrénées, tous les 3 largement au-dessus des autres sites.

Evolution en % entre 2015 et 2016 avec mise en évidence des plus fortes hausses

Site	Permanents	Non permanents	Total
PTA du pôle de gouvernance	+39,8%	+497,1%	+220,2%
F3 Aquitaine JOU + PTA	-40,7%	+30,0%	-16,7%
F3 Aquitaine JOU	-35,8%	-42,3%	-39,5%
F3 Aquitaine PTA	-42,1%	+138,8%	-4,2%
F3 Languedoc-Roussillon JOU + PTA	+2,8%	+248,8%	+74,0%
F3 Languedoc-Roussillon JOU	-87,9%	-30,0%	-56,0%
F3 Languedoc-Roussillon PTA	+29,1%	+835,8%	+145,7%
F3 Limousin JOU + PTA	-14,6%	+28,0%	+11,0%
F3 Limousin JOU	-28,6%	-35,5%	-35,2%
F3 Limousin PTA	-14,0%	+118,0%	+38,1%
F3 Midi-Pyrénées JOU + PTA	+19,0%	+40,7%	+31,5%
F3 Midi-Pyrénées JOU	+8,6%	-28,9%	-27,3%
F3 Midi-Pyrénées PTA	+19,3%	+93,4%	+52,1%
F3 Poitou-Charentes JOU + PTA	-8,7%	+177,5%	+52,9%
F3 Poitou-Charentes JOU	-8,3%	+22,0%	+14,3%
F3 Poitou-Charentes PTA	-8,7%	+257,3%	+59,7%
PTA de la Prod Bordeaux	+17,6%	+200,4%	+67,0%
PTA de la Prod Toulouse	-32,4%	+203,6%	+98,0%
PTA des finances et RH	+37,0%	Sans objet	+37,0%
TOTAL GENERAL	**-6,8%**	**+111,1%**	**+44,7%**

Les membres de la commission interpellent Bruno Girault sur l'**explosion des heures supplémentaires générées par les CDD** au cours du 1er semestre 2016 : 7.995 heures supplémentaires, soit environ 4 ETP, dixit Bruno Girault (1 ETP équivaut à 1.700 heures). En 2015 les CDD n'avaient généré que 3.787h.

Dans le détail, la **filière de Bordeaux et Toulouse** a généré 4.853 heures supplémentaires, dont 3.357h pour les CDD (soit 69% du total). En 2015, 2.647h avaient été générées, soit moitié moins. Il ne semble pas pourtant que l'activité ait été exponentielle…
La filière représente 38,7% des heures supplémentaires générées dans le pôle.

Hors filière…

Les **journalistes** ont généré 1.170h. Encore une fois, ce sont les CDD les plus sollicités : 953 heures supplémentaires pour les journalistes CDD contre 217 heures supplémentaires pour les journalistes permanents.

L'explication vient du fort taux de journalistes permanents au forfait-jour (entre 85 et 89% selon les établissements).
La tendance est à la baisse puisqu'en 2015 les journalistes avaient généré 1.828 heures supplémentaires (-36%).

Chez les **PTA**, 6.520 heures supplémentaires ont été générées : 3.685h par les CDD et 2.835h par les permanents.
C'est une explosion par rapport à 2015 où 4.194 heures supplémentaires avaient été générées, soit **+55,5%.**

Comment l'expliquer ? *A priori* ça ne vient pas des heures majorées du week-end qui sont en place depuis la mise en œuvre du nouvel accord. Les Matinales ? mais le passage à 52' ne date que de septembre 2016. Le moindre recours aux non permanents obligeants un service à pallier le remplacement d'un ou de plusieurs collègues absents ?

Les heures supplémentaires ont évidemment augmenté depuis la baisse du recours aux non permanents.

Sachant qu'il est très difficile pour les salariés de faire reconnaître les dépassements horaires par les chefs de service, les membres de la commission voient dans ces heures supplémentaires un indicateur inquiétant de la dégradation des conditions de travail de nombreux salariés.

Malgré les interrogations des membres de la commission, il semble qu'il n'y a pas de suivi particulier des heures supplémentaires. Bruno Girault précise que c'est à la ligne managériale et aux fonctions support et finances de faire le suivi et d'évaluer si la charge de travail supplémentaire est supportable.
Les chefs de service peuvent consulter les outils pour vérifier les heures supplémentaires réalisées par chaque salarié.
Selon Bruno Girault, le recours aux heures supplémentaires ne doit être que « ponctuel ». Les membres de la commission approuvent : ce niveau de recours ne doit pas s'inscrire dans la pérennité, car il reporte le problème sur les permanents qui finissent par s'user.

Au regard des chiffres, il y a nécessité d'une analyse plus fine pour savoir quels services, quels salariés et quelles émissions génèrent ces heures. En l'état actuel des documents qui nous sont remis, cette expertise est impossible. Pourtant, lorsqu'une heure supplémentaire est saisie dans la machine, toutes ces informations sont renseignées.
Marie-France Hémardinquer est en capacité de différencier le type d'heures (week-end ou pas), mais comme cela ne fait pas partie de la liste officielle des documents à remettre à la commission et aux élus, impossible d'avoir cette information.

Si les heures supplémentaires continuent à être générées à ce rythme, les membres de la commission demandent à la direction de leur fournir des tableaux expurgés des heures générées par les week-ends, mais avec les heures complémentaires (bien identifiées), ainsi qu'un affinage par service et/ou produit afin de pouvoir réaliser une véritable étude.

Pour rappel : les heures supplémentaires sont accomplies dans la limite d'un nombre d'heures appelé ***contingent annuel***. Le nombre d'heures prévues dans ce contingent est fixé par convention ou accord. A FTV l'accord collectif (page 84) le fixe à 220 heures par salarié et par an ; comme le plafond légal en l'absence de convention ou d'accord.
Ce contingent peut être dépassé pour les motifs suivants :

- travail lié à la sécurité du personnel et des installations ;
- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de l'antenne, ou de la continuité d'un tournage ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place ;
- travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure ;
- nécessité de maintenir le même personnel sur une production en raison de l'obligation de continuité de celle-ci.

NOTIFICATION D'ETP ET POSTES VACANTS

Le nombre d'ETP « autorisés » au Pôle Sud-Ouest est de 871 (765 hors filière et fonctions supports).
Attention, le mode de calcul de ces ETP est différent de celui utilisé par la finance et les bilans de l'emploi.

Les postes vacants non utilisés d'ici la fin de l'année pourraient être supprimés.

Les membres de la commission ont demandé ce que signifiait « venir avec son poste ». Bruno Girault explique que lorsqu'un salarié arrive avec son poste, cela signifie avec sa masse salariale, le poste est donc financé.

Liste des postes actuellement vacants selon Bruno Girault :

- **PÔLE** :
  - 1 coordinateur éditorial (ex Tiziana Cramerotti)

- **AQUITAINE** :
  - 1 cadre technique responsable de maintenance à Bordeaux (ex Thierry Pajot) – poste mis en consultation
  - 1 technicien vidéo à Bordeaux (ex Philippe Juan) – poste mis en consultation
  - 1 assistant RH à Bordeaux (ex Virginie Hoche)
  - 1 cadre de production à Bordeaux (ex Patricia Bosq-Bousquet)

- **LANGUEDOC-ROUSSILLON** :
  - 1 rédacteur à Mende (ex Sébastien Banus) - poste gelé dans l'attente de l'appel d'une procédure de requalification
  - 1 technicien vidéo à Montpellier (ex Yves Tourniaire) - poste mis en consultation
  - 1 rédacteur en chef adjoint à Montpellier – poste publié puis retiré de la consultation le 12 septembre

- **LIMOUSIN** :
  - 1 chef monteur à Limoges (ex Carine Grivet) – poste mis en consultation
  - 1 assistant logistique à Limoges (ex Yvon Fontanillas) – poste retiré de la consultation
  - 1 adjoint de production à Limoges (ex Alisa Lachinyan)

- **MIDI-PYRENEES** :
  - 1 chef OPV à Toulouse (ex Isabelle Moreau) – poste gelé en attente de la résolution d'une requalification
  - 1 électricien-éclairagiste à la Filière de Toulouse (ex Robert Bolléat)
  - 1 chargé de gestion administrative à Toulouse (ex Delphine Singer) – poste mis en consultation mais examen arrêté
  - 1 rédacteur à Toulouse (ex Marie-Sophie Lacarrau)
  - 1 documentaliste à Toulouse (ex Dominique Cassagne) – poste mis en consultation

    - 1 chef monteur à Toulouse (ex Marie Jorisse) – poste pouvant servir à absorber une création de poste suite à une requalification
    - 1 chef OPS à Toulouse (ex Anne-Laure Tuaillon) – poste gelé dans l'attente d'une négociation en contentieux

- **POITOU-CHARENTES** :
    - 1 chargé d'accueil à Poitiers (ex Michelle Beloncle) – poste gelé dans l'attente de la confirmation de la reconversion de la titulaire (décision fin 2016)
    - 1 rédacteur à Poitiers (ex Florian Ringuedé)
    - 1 rédacteur à Poitiers (ex Marion Mercier) – poste mis en consultation
    - 1 rédacteur à Poitiers (ex Patricia Perin) – ce poste est le 1er d'une cascade à venir

A NOTER :
- 1 documentaliste en surnombre à Montpellier
- 1 rédactrice requalifiée à Carcassonne alors qu'elle a toujours travaillé à Montpellier
- Samuel Bignon remplace Eliane Rougier comme RRH à Bordeaux
- Ne faudrait-il pas créer des postes de magasiniers pour gérer la mise en pool des nouveaux caméscopes, notamment en raison de leur plus grande fragilité ?

TELETRAVAIL

Dans l'attente d'un accord d'entreprise, la direction centrale a autorisé quelques expérimentations. Il y en a au Siège, dans le Pôle Nord-Est et 1 cas dans le Pôle Sud-Ouest.
Cette possibilité a pourtant été offerte à tous les chefs de service, mais la plupart sont contre, selon Bruno Girault.

Les membres de la commission ont souhaité évoquer l'expérimentation menée à Bordeaux sur le télétravail.

Bruno Girault a accepté que la responsable formation du pôle puisse travailler en télétravail un jour par semaine. Un avenant à son contrat a été signé précisant les modalités de cette expérimentation. Un téléphone et un ordinateur portable sont mis à sa disposition. L'expérimentation est prévue sur une année, jusqu'à fin 2016.
Pour Bruno Girault c'est un début prometteur car la qualité et la réactivité de travail sont toujours présentes. Mais pour l'heure, le télétravail semble plus adapté aux fonctions administratives support.

TEMPS PARTIELS

Dans le tableau remis par la direction, nous constatons :

- 9 **postes à temps partiels** (« emploi à temps partiel »), ce sont donc des temps partiel subis par les salariés qui occupent ces postes : pourquoi ne sont-ils pas à temps plein ?
- 4 salariés **en-dessous de 68,57%**, c'est-à-dire en-dessous des 24h hebdomadaires légales ; sauf accord du salarié, est-ce le cas ?
- 1 salarié **requalifié à temps partiel** sur un poste à temps plein (« présent temps partiel ») : pourquoi ?
- 1 salarié « **plan action senior** » ; au passage, la commission n'a toujours pas d'informations statistiques sur les contrats de génération signés dans le pôle

Il est très difficile, pour ne pas dire impossible, de faire la moindre analyse, car nous ne connaissons pas le nombre de demandes acceptées et refusées ; s'il est plus difficile d'obtenir un temps partiel dans une petite équipe/un site excentré ; si l'on est un homme ou une femme ; un « jeune » ou un « senior » etc.

CONCLUSION

Tous les indicateurs convergent vers une tendance dégradée des conditions de travail, dans toutes les antennes : postes supprimés, postes vacants non pourvus, explosion des heures supplémentaires etc.

Comme en 2014 (il serait temps que les représentants des salariés soient entendus), la commission invite fortement la direction à prendre le temps **d'auditer les chiffres des heures supplémentaires**. Elle renvoie au rapport Vacquin (III B) qui dénonce les situations de surcharge chronique. Les membres alertent sur le coût financier des arrêts maladies et sur les troubles psychosociaux générés par ces surcharges.
La politique du remplacement « *autant que de besoin* » est en train de montrer ses limites.

Les membres de la commission invitent les élus du CE à obtenir les informations manquantes.
Plus de transparence de la part de la direction permettrait de travailler de manière plus efficiente.

Les membres de la commission remercient Bruno Girault et Marie-France Hémardinquer.

Bordeaux le 16 septembre 2016