



BILAN SOCIAL PÔLE SUD-OUEST 2016

Compte-rendu de la Commission Emploi & Formation

5 mai 2017

Présents : Frédérique Bordes (à Limoges), Chantal Frémy et Philippe Sportiche (à Toulouse), Karine Asserré (à Bordeaux), Céline Llambrich (à Perpignan) et Rabéa Chakir-Trébosc - présidente (à Bordeaux).

Excusés : Hélène Chauwin et Patrick Mauduit.

Invités direction : Bruno Girault (à Bordeaux), Marie-France Hémardinquer et Vanessa Fixot-Lucas (à Toulouse). La commission les remercie de leur participation.

En préambule les élu-e-s tiennent à faire part de leurs interrogations sur le sens de la tenue de cette réunion avec une présence très partielle de Bruno Girault, appelé ce jour-là à une autre réunion de négociation en raison du dépôt d'un préavis de grève. Au vu des réponses données en commission, les membres de la commission restent frustrés dans cet exercice de décryptage qui leur semble partiellement abouti. En l'état, nous n'excluons pas de refaire le débat en séance plénière du CE car sur certains indicateurs des questionnements perdurent, d'autant plus que nous sommes toujours dans l'attente de l'analyse écrite de Bruno Girault.

Pour rappel le bilan social est un document important qui permet d'avoir une vision globale de la situation sociale de l'établissement. Mais quel sens cela a de le faire 4 mois après ? Les membres de la commission Emploi & Formation ont le sentiment de devenir une chambre d'enregistrement qui permet à la direction de s'acquitter de son obligation légale en la matière. Ce n'est satisfaisant pour personne et cela donne une piètre image du dialogue social dans nos antennes.

Pour rappel, l'étude du bilan social au plus près du terrain est essentielle aux représentants du personnel pour un suivi de la politique sociale et des conditions d'emploi dans nos antennes.



LES EFFECTIFS (indicateur 1.1 et suivants)

Comme l'année dernière le bilan est complet car il tient compte des trois dernières années.

Le Bilan Social intègre tous les salariés présents sur l'ex Pôle Sud-Ouest, y compris le service des ressources humaines, la finance et la filière de production.

En nombre de salariés inscrits dans les effectifs au 31 décembre, l'ex pôle compte 508 PTA et 322 journalistes, soient 830 salariés CDI.

Le mode de calcul le plus proche de la réalité de l'activité est l'ETP moyen annuel. Globalement, nous constatons 884,4 ETP moyens annuels en 2016 (795,5 ETP CDI + 98,9 ETP CDD), contre 912,8 ETP moyens annuels en 2015. Soit une baisse de 28,4 ETP sur le périmètre de France 3 Sud-Ouest.

Au niveau global, les effectifs sont plutôt en baisse. Les populations les plus impactées sont les populations non permanentes (cachetiers, pigistes, intermittents et CDD). Ce sont ces derniers qui payent le plus lourd tribut des nouvelles dispositions de la politique salariale dans l'entreprise.

Alors que le Pôle Sud-Ouest a été condamné par les prudhommes à requalifier en CDI 23 personnes, la question qu'on peut se poser est : avons-nous les bons effectifs au bon endroit ?

Est-il pertinent de diminuer les effectifs de l'entreprise au profit du travail intérimaire ? Concrètement, les effectifs sont artificiellement diminués au prix d'un coût salarial multiplié par 2 sur ce type de contrat mais dont les lignes budgétaires n'impactent pas la masse salariale. France Télévisions à aujourd'hui toujours les mêmes besoins, aussi qu'en est-il de l'efficacité de cette politique d'entreprise qui s'inscrit dans une nouvelle forme de précarité, sachant que la finalité réelle est désormais de ne plus générer de « CDD historiques », potentiellement requalifiables (alors que ce risque juridique n'est pas écarté par l'intérim) ?

TAUX DE FEMINISATION (indicateur 115 bis)

Le taux de féminisation est de 41,6% en 2016 contre 42% en 2015. On constate que le taux de féminisation est en grande baisse chez les cadres supérieurs dans la classification PTA : 31,1% en 2015 contre 28,6% en 2016 (p.10).

Pourtant la direction en central expliquait en 2015 que grâce au PDV, la situation devait s'équilibrer ! Force est de constater que le compte n'y est pas et que le taux de féminisation ne progresse pas assez vite pour afficher une réelle équité.

Les membres de la commission regrettent que la direction n'utilise pas assez l'accord sur le contrat de génération et l'accord sur la pénibilité pour rajeunir et féminiser. Il reste encore beaucoup d'efforts à faire car l'ex-pôle compte 345 femmes (243 PTA + 102 journalistes) contre 485 hommes (265 PTA + 220 journalistes) en 2016 ! (p. 9)



La commission constate un taux de féminisation en baisse de 0,4 points avec des disparités selon les catégories socioprofessionnelles (ex : les maîtrises PTA accusent un recul de 3,2 points (42,2% en 2015 contre 39% en 2016). A noter que la plus forte progression concerne la classification Encadrement journaliste avec un taux de féminisation qui augmente de +4,4 points (17,8% en 2015 contre 22,2% en 2016). Donc moins d'un ETP sur 4 dans la CSP encadrement journaliste est une femme ! L'effort est donc à poursuivre !

REPARTITION PAR AGE DE L'EFFECTIF TOTAL EN DECEMBRE (INSCRIT) PERMANENT (indicateur 116)

L'âge moyen des CDI augmente encore : 48,6 ans pour les femmes et 50,3 ans pour les hommes.

Plus de la moitié des effectifs a plus de 50 ans. La pyramide des âges est vieillissante (p.15), on compte 8 ETP de moins de 30 ans contre 85 de plus de 60 ans, pour un effectif total de 830 ETP :

- 74,1% des effectifs ont plus de 45 ans ;
- 10,2% des effectifs ont plus de 60 ans ;
- 1% des effectifs ont moins de 30 ans.

La tranche des –de 40 ans présente un total de 88 ETP pour 830 salariés, soit 10,6% des effectifs. C'est évidemment trop peu...

Cette année encore les membres de la commission rappellent qu'il y a pourtant clairement besoin d'un rajeunissement des effectifs, notamment sur la tranche d'âge de moins de 30 ans. Cela ne peut se produire que par une politique volontariste lors du comblement des postes laissés vacants par les prochains départs en retraite, ou pour augmenter les effectifs là où c'est nécessaire.

Pour rappel : les engagements de la Direction dans le cadre de l'accord sur le contrat de génération 2017/2019 :

Des engagements pour l'emploi des jeunes et des seniors

- L'alternance est facilitée, avec l'objectif d'augmenter progressivement la part des alternants dans les effectifs de l'entreprise pour atteindre 250 alternants environ fin 2019.

- Chaque année 30% des nouveaux recrutés en CDI seront des jeunes, dont un quart issu de l'alternance à fin 2019.

- Le taux d'emploi des seniors est maintenu à 20% des effectifs.

L'intégration est améliorée par un parcours spécifique, la désignation d'un « collaborateur référent » pour accompagner chaque jeune, un entretien de suivi et des aides dans la prise en charge des transports et pour le logement.



Les membres de la commission seront particulièrement vigilants à la mise en œuvre concrète des dispositions entérinées. Au regard de la projection à 15 ans de la pyramide des âges, c'est plus de 50% de la population de France 3 Sud-Ouest qui sera en âge de partir à la retraite.

Aujourd'hui, 85 salariés (63 hommes et 22 femmes) de plus de 60 ans sont éligibles au dispositif de retraite progressive. Au-delà de la diffusion de communiqués sur les dispositifs existants, comment la RH met en place une politique adaptée à l'accompagnement des secondes parties de carrière ?

Une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est une des réponses possibles, si et seulement si, des outils sont mis en œuvre rapidement et si tous les acteurs RH sont formés pour s'approprier cette nouvelle approche du salarié pris dans sa globalité.

REPARTITION PAR ANCIENNETE DE L'EFFECTIF TOTAL EN DECEMBRE (INSCRIT) PERMANENT (indicateur 117)

L'ancienneté moyenne pour 2016 est de 20,95 ans au sein de France 3. Elle se répartit avec une moyenne de 21,6 ans pour les hommes et de 19,9 pour les femmes.

Le graphique d'ancienneté au 31/12/16 montre que sur 830 salariés que compte le Pôle Sud-Ouest, 406 salariés ont plus de 21 ans d'ancienneté, soit un ratio de 48,92% et 424 personnes ont moins de 20 ans d'ancienneté, soit 51,08%.

Aujourd'hui encore, les salariés font leur carrière professionnelle à France Télévisions.

REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL EN DECEMBRE (présent) PERMANENT PAR CSP¹ DETAILLEES (indicateur 119)

PCS est l'acronyme pour « professions et catégories socioprofessionnelles ». Les PCS ont remplacé les CSP en 1982 !

On peut ainsi voir que le taux d'encadrement est de 8,3% chez les PTA et de 13% chez les journalistes. Sans doute parce que le « haut encadrement » est toujours préempté par d'anciens journalistes.

La répartition sexuée dans l'encadrement, qui n'a pas évolué depuis 2013, a encore des progrès à faire :

- 28,5% de femmes chez les cadres supérieurs PTA ;

¹ La baisse des effectifs non cadres et l'augmentation des cadres sont liées à l'harmonisation salariale et font suite aux transpositions.



- 21,3% de femmes dans l'édition, la coordination et l'encadrement journaliste (dont 0% en édition et coordination).

TRAVAILLEURS EXTERIEURS (indicateur 121)

Cet indicateur prend en compte tous les salariés qui interviennent sur nos sites, qu'ils soient intérimaires ou prestataires (chauffage/climatisation, espaces verts, maquillage, présentation de la météo sur le Limousin, cantines de Bordeaux et Toulouse, assistantes sociales, électricité, imprimerie, intérim, multi services, logistique, téléphonie, entretien bâtiment/véhicules, médecins du travail et psychologues du travail lorsqu'ils viennent sur site etc.).

Très forte baisse du nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure puisque nous comptons 250 personnes en 2016 contre 372 en 2015, soit 122 personnes en moins. Pour autant, le nombre d'heures travaillées est conséquent : 2.562 heures en plus.

La question qui se pose est comment est-ce possible ? et qui cela impacte-t-il ?

On note une forte hausse du gardiennage : 46.356 heures en 2016 contre 41.107 en 2015. 5.249 heures en plus par rapport à 2015, mais avec une baisse des effectifs de 10 salariés. La hausse du recours au gardiennage est à mettre sur le compte du renforcement du plan Vigipirate. Pour autant, les membres de la commission ont interpellé la direction sur les amplitudes horaires de ces salariés et sur leurs conditions de travail, sachant qu'ils sont moins nombreux pour assurer un volume d'heure plus conséquent.

Mme Hémarquinquer nous a répondu par écrit après la réunion de la commission :

Amplitudes horaires sur poste de gardiennage :

L'amplitude est le plus souvent de 12H. Mais c'est variable selon les sites. Les amplitudes sont parfois de 6h ; 10h, 11h30.

Nous avons retrouvé un nombre d'heures de nettoyage sensiblement identique à celui de 2014 (14.379 h) : 14.501 heures. La commission déplore que les alertes émises par les élus des CHSCT et des DP n'aient pas été prises en compte : les salariés continuent de se plaindre de la qualité du ménage.

Nous avons demandé une liste des entreprises extérieures mais la direction nous a répondu que ce n'était pas possible. Nous ne comprenons pas ce manque de transparence. Faudra-t-il demander tous les plans de prévention des entreprises extérieures afin d'obtenir cette information ?



NOMBRE DE STAGIAIRES (indicateur 122)

Effectif qui comptabilise tous les stagiaires rémunérés et non rémunérés au cours de l'année considérée et ayant effectué plus de 5 jours de stage (sont donc exclus les stages d'observation). Evidemment les stagiaires non rémunérés³ sont les plus nombreux : 64 en 2016.

Sur 64 stagiaires, 48 ont au moins Bac+2 voir Bac+5. On peut s'interroger sur la pertinence d'accueillir un stagiaire de ce niveau de qualification pour moins de 2 mois. La gratification est obligatoire lorsque la présence du stagiaire est supérieure à 2 mois au cours de l'année d'enseignement scolaire ou universitaire, c'est-à-dire :

- plus de 44 jours de présence, consécutifs ou non, pour un horaire de 7 heures par jour ;
- ou plus de 308 heures de présence, même de façon non continue, sur la base d'une durée journalière différente. Sinon la gratification reste facultative pour l'employeur.

La question qui se pose est alors à quelle finalité prend-on un stagiaire ?

La durée moyenne d'un stage post-bac est de 15 jours, mais pour faire quoi ? Rappelons qu'un stagiaire coûte par mois un peu plus de 546€, soit 3,60€ de l'heure exonéré de charges sociales ! Belle image du service public au travers de la politique de l'accueil des stagiaires à France Télévisions. Est-ce ainsi que la direction pense rajeunir les effectifs de nos antennes ?

La direction nous répond que les gratifications existent encore et que certaines ont été distribuées à hauteur de 450 ou 500€ pour un mois de stage, à Toulouse et Montpellier. Quid de la Nouvelle Aquitaine ?

Sur l'interrogation des membres de la commission quant à l'accueil de stagiaires handicapés et en l'absence de chiffres, seul le bilan handicap qui sera présenté en CE permettra d'apprécier l'évolution de la culture de notre entreprise.

³ Rappel de la loi sur la rémunération des stagiaires :

<https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F32131> Un employeur qui accueille un stagiaire étudiant doit lui verser une gratification minimale. L'entreprise est exonérée de cotisations sociales (dans certaines conditions). Cette obligation s'applique aux entreprises, aux administrations publiques, aux collectivités territoriales, aux établissements de santé, aux associations ou à tout autre organisme d'accueil. Le stagiaire n'étant pas considéré comme un salarié, il ne s'agit ni d'un salaire, ni d'une rémunération, ni d'une indemnité.



INTERIMAIRES (indicateurs 123 et 124)

Nous continuons à avoir recours à des contrats intérimaires : 23,5 contrats mensuels en moyenne pour une durée moyenne de 4,7 jours par contrat. Là encore nous ne comprenons pas la stratégie de l'entreprise. Nous savons que la majorité de ces intérimaires remplacent les postes administratifs des assistantes des locales, secrétariat du BRI et IMG. Nous savons que les personnes qui occupent ces postes sont en grande souffrance : pour autant, la direction ne prend toujours pas en compte l'ampleur du problème et elle fait le choix de solutions à court terme, temporaires et onéreuses.

Ces choix traduisent le manque de prospective car très prochainement ces métiers seront à nouveau impactés par des nouveaux logiciels mettant à mal la pérennité du métier tel qu'il existe. Les personnels interpellent régulièrement les élu-e-s sur le mépris qu'ils ressentent de la part de la direction.

Les membres de la commission invitent la direction à revoir ses modalités de conduite du changement dans l'entreprise et à prendre en compte la dimension du sens dans le travail.

Comment la direction prend en compte le surcroît de travail des collègues qui doivent former les intérimaires ? Comment mesure-t-elle la qualité de ce type de remplacement ?

NOMBRE D'EMBAUCHES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE AU COURS DE L'ANNE (indicateur 131)

Le volume de recrutement est en hausse par rapport à 2015. 23 recrutements, dont 15 PTA et 8 journalistes. Parmi ces recrutements, 10 salariés ont été requalifiés par la justice suite à des contentieux prud'homoux (p.23). La direction n'hésite pas à les pénaliser en les embauchant à temps partiel. C'est le cas pour 5 d'entre eux.

Les 23 recrutements représentent 11,4 ETP : cela ne signifie pas que certains sont à temps partiel, voire très partiel, car leur temps de travail est proratisé sur l'année. S'ils ont été embauché en fin d'année, leur temps de travail sera très réduit.

NOMBRE D'EMBAUCHES EN CONTRAT A DUREE DETERMINEE EN NOMBRE DE JOURS (indicateur 132bis)

On passe de 32.494 jours payés en 2014 à 30.741 en 2015 pour atteindre 26.623 jours payés en 2016 : -4.118 jours payés entre 2015 et 2016 !

Le nombre de jours de travail par contrat CDD diminue, sauf pour les journalistes où elle augmente légèrement. (+572 jours). Mais peut-être est-ce dû au paiement des 2 jours de RH en cas de contrat sur une semaine ?



Nombre de jours payés (p.25) pour les CDD : 26 623 en 2016. Si on part du principe qu'un salarié travaille en moyenne 203 jours (cf p.39) / an. $26\ 623 : 203 = 131,14$

131,14 salariés à l'année en CDD seraient donc nécessaires à la continuité de l'activité !?

TOTAL DES DEPARTS (indicateurs 141, 143, 144 et 148)

43 CDI en moins pour 2016 dont 4 qui relèvent du PDV (3 sont sortis au 1^{er} janvier et 1 courant janvier 2016 avec congés de reclassement) contre 34 CDI en 2015.

Ceux qui partent au 31 décembre sortent l'année suivante voilà pourquoi on peut relever des différences entre les chiffres donnés lors du Bilan de l'emploi et le Bilan Social.

Alors qu'en 2016 il n'y a pas eu de Plan de Départ Volontaire, nous avons eu plus de départs qu'en 2015 (38).

7 licenciements en 2016. Sur 3 ans, les salariés ont subi 19 licenciements pour inaptitude (p. 30). Ça commence à faire beaucoup.

5 ruptures conventionnelles en 2016, contre 2 en 2015.

12 départs en retraite, dont 6 PTA et 6 journalistes. Les retraites représentent $\frac{1}{4}$ des départs.

Sur 43 départs :

- 27,9% des départs pour cause de retraite
- 27,9% pour cause de mutation
- 18,6% pour licenciement pour inaptitude
- 9,3% pour Plan de départ volontaire
- 11,6% pour rupture conventionnelle
- 4,6% pour décès.

NOMBRE DE MUTATIONS D'UN ETABLISSEMENT A UN AUTRE (indicateur 147)

12 mutations, dont 2 mouvements de chefs encadrants à l'échelle du pôle.

Peu de mouvement dans l'entreprise car uniquement 5% des salariés ont bougé. 43 départs pour 2016 contre 23 embauches. Une personne sur deux n'est donc pas remplacée. La politique de réduction des effectifs est en place, reste à savoir si cette baisse est viable parce qu'on a mis en place des moyens de



fabrication plus efficaces. Ou la direction dégrade sciemment les conditions de travail des salariés par un report de charge. Ce choix de politique sociale à un coût financier important lié aux maladies qui en découlent et à une politique de précarisation récurrente alors même que l'entreprise est régulièrement condamnée par les tribunaux à la cdisation de salariés maintenus en CDD depuis des années !

LES PROMOTIONS (indicateur 15)

Définition : cet indicateur comptabilise le nombre de salariés promus dans la catégorie supérieure (mesures individuelles + mesures structurelles hors changement de niveau d'expertise). Cela inclut les parts variables mais pas les hors grille.

3,4% des salariés ont eu une promotion en 2016 : 28 salariés dont 17 PTA et 11 journalistes. Plus de femmes que d'hommes ont été promues.

LES TRAVAILLEURS HANDICAPES (indicateur 17)

On passe de 53 travailleurs handicapés en 2015 à 63 en 2016. L'Accord Handicap a peut-être permis à des salariés de se déclarer RQTH⁴ ? Avec une population vieillissante le taux est susceptible d'augmenter.

Deux salariés sont devenus travailleurs handicapés à la suite d'accident du travail survenu dans l'entreprise au 31 décembre 2016. Peut-on en savoir plus ? Impossible d'en savoir plus, pourtant cet indicateur est très grave !

NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE POUR MALADIE (indicateur 182 et suivants)

16.626 jours d'absence en 2016, contre 15.642 en 2015, qui se répartissent par 10.677 jours d'absence chez les PTA et 5.949 pour les journalistes. A noter, la forte hausse des jours d'absence chez les journalistes d'encadrement. Devons-nous y voir une dégradation de leurs conditions de travail ? Comment la direction analyse cette situation ? Et quelles actions ont été mises en œuvre ?

Les absences pour maladie coûtent très cher. Les membres de la commission encouragent très vivement la direction à associer les élu-e-s des CHSCT à une réflexion globale visant à améliorer les conditions de travail et à lutter contre l'absentéisme pour maladie. Il est indispensable que lors des réunions ordinaires des CHSCT la direction communique les chiffres du trimestre précédent sur

⁴ RQTH : La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1650>



l'absentéisme dans chaque service. Pour rappel, les arrêts de 1 à 7 jours représentent 41,78% des arrêts maladies.

Une fois de plus, les membres de la commission réitèrent leur demande d'une distinction des arrêts de 1 à 3 jours. Pour rappel, cet indicateur est souvent un signe de lassitude voir de RPS des salariés au sein de leur service. Il nous semble donc essentiel d'interroger les causes de ce taux d'absentéisme.

En 2015 Bruno Girault expliquait que depuis deux ans le Pôle Sud-Ouest faisait appel à un organisme pour contrôler la véracité des arrêts de travail. Aucun contrôle n'avait alors révélé d'arrêts abusifs. Cette démarche fait suite au ressenti de certains chefs de service qui avaient un doute... Est-ce une réponse à la problématique de l'absentéisme ? Il nous semble que cela ressemble plus à une démarche de répression sans pédagogie ni accompagnement des salariés et des managers face à ce problème.

Les managers sont-ils destinataires du taux d'absentéisme dans leur service ? Ont-ils l'information et à quelle fréquence ? Sont-ils sensibilisés à l'importance de ce taux et sont-ils formés aux dispositifs d'accompagnement des salariés en difficulté ? La prise en considération de l'absence du salarié par le manager et sa traduction par un échange verbal relance une cohésion d'équipe.

L'absentéisme n'est pas du qu'à la maladie, mais c'est l'une des causes essentielles : **85% des absences sont dues à la maladie** (89,5% chez les PTA et 78,6% chez les journalistes). Ces chiffres sont inquiétants et méritent un travail d'investigation plus abouti pour mettre en place une veille et tenter la mise en place de mesures préventives.

De manière très schématique, tous motifs d'absence confondus, c'est comme si 96 salariés étaient absents toute l'année. Il manquerait donc 1/10^{ème} des effectifs en permanence ! ?

19.497 jours d'absence = 12% de taux d'absentéisme . C'est un peu moins que l'année dernière, mais ce chiffre reste encore important et doit interpeller la direction.

A titre indicatif, la direction fait mention du taux d'absentéisme national « Ayming »⁶ : 4,55% en 2015 en France. L'écart avec notre établissement est gigantesque, mais il semble que les modes de calcul soient différents. Dans ce cas, quel intérêt ? A croire qu'on ne veut pas aider la commission à décrypter le Bilan Social...

MASSE SALARIALE ANNUELLE TOTALE / EFFECTIF MENSUEL MOYEN (indicateur 211)

Cet indicateur regroupe tout ce qui est payé (salaires, indemnités PDV, CET, rappels de salaires...). Le rapport de l'accord égalité est plus précis puisqu'il donne les salaires médians par catégorie.

⁶ <http://presse.ayming.com/communiqu/121301/8eme-Barometre-de-l-Absenteisme-Ayming-ex-Alma-Consulting-Group#&panel1-1>



Hausse de 4,2% entre 2014 et 2016. La masse salariale annuelle totale augmente de 985.530€ entre 2015 et 2016. A quoi est due l'augmentation de la masse salariale alors que nous sommes moins de permanents que l'année dernière ?

GRILLE DES REMUNERATIONS (indicateur 213)

On remarque globalement un transfert général des salariés dans des tranches de rémunération supérieures du fait de l'harmonisation salariale et de l'ancienneté.

La commission s'émeut d'un salarié dans la tranche 0-19 999€ Mme Hémardinquer a répondu par écrit après la réunion de la commission : « Une femme concernée par une rémunération inférieure à 19.999 € car la CPAM ne versait plus d'IJ et le dossier invalidité n'a été validé qu'en 2017 par la Sécurité Sociale. »

Maintenant la question peut se poser de savoir si l'entreprise a mis en place des mesures exceptionnelles pour pallier la carence temporaire de la CPAM ? Si ce n'est pas le cas, c'est consternant !

RAPPORT ENTRE LA MOYENNE DES REMUNERATIONS DES 10% DES SALARIES TOUCHANT LES REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES ET CELLE CORRESPONDANT AUX 10% DES SALARIES TOUCHANT LES REMUNERATIONS LES MOINS ELEVEES (indicateur 221)

Le ratio baisse du fait de l'harmonisation salariale qui a resserré les écarts à hauteur de 2,41.

MONTANT GLOBAL DES 10 REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES ET LES PLUS BASSES (indicateurs 222 et 222bis)

Les 10 rémunérations les plus élevées augmentent de 1,81% alors que les 10 rémunérations les plus basses baissent de 13,56%. Le ratio entre les deux indicateurs passe de 1 à 4%. Mais cet indicateur est peu significatif au regard de la composition de l'effectif, car les salariés pris en compte doivent être présents toute l'année à temps complet. De fait les temps partiels en sont exclus. D'ailleurs où sont les chiffres qui concernent les temps partiels dans le bilan social ?

NOMBRE DE FEMMES DANS LES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS (indicateur 222 ter)

Trois. C'est mieux que deux mais c'est encore très faible !

NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE POUR ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE TRAJET OU MALADIE PROFESSIONNELLE (indicateur 184) et NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRÊT DE TRAVAIL (indicateur 311)

1.230 jours, soit l'équivalent de 5 à 6 ETP.

20 salariés concernés.



Nous revenons à des chiffres similaires à ceux de 2014.

Le taux de fréquence passe de 28,7 en 2015 à 17 en 2016. Il est à préciser que cet indicateur prend en compte les rechutes.

NOMBRE D'INCAPACITES PERMANENTES (PARTIELLES ET TOTALES) NOTIFIEES A L'ENTREPRISE AU COURS DE L'ANNEE CONSIDEREE (indicateur 313)

On note deux incapacités permanentes chez les journalistes (p.62) qui s'ajoutent aux deux de l'année précédente.

A noter que lorsque la CPAM notifie un taux d'incapacité permanente (10 ou 12), le sinistre concerné n'est pas forcément récent du fait du délai d'instruction du dossier.

NOMBRE ACCIDENTS DE TRAJET (indicateur 315)

On passe de 6 à 7.

NOMBRE DE SALARIES ATTEINTS PAR DES AFFECTIONS PATHOLOGIQUES A CARACTERE PROFESSIONNEL (indicateur 332)

On dénombre 60 salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel, soit 7,2% des effectifs. Ce n'est pas rien ! ? En 2015, la direction expliquait que le chiffre était donné par le médecin du travail de chaque site, mais que tous n'avaient pas fait parvenir leur bilan ou renseigné correctement ce chiffre. Cet indicateur est encore incomplet, puisqu'au moment où se tenait la réunion il manquait 2 bilans.

333 – « Nombre de déclarations par l'employeur de procédés susceptibles de créer des maladies professionnelles » :

Suite à la demande des membres de la commission Emploi / Formation depuis plusieurs années nous sommes toujours dans l'attente des chiffres de cet indicateur. Réponse de Mme Hémarinquer : « *Demande faite auprès du pilotage social pour ajouter cet indicateur absent du bilan 2016* ». Donc et alors ? quand l'aurons-nous ?

Il manque dans ce document la fiche d'entreprise : Le Docteur Casanova avait fait pourtant l'annonce d'une nouvelle mouture. Suite à notre demande, Bruno Girault précise que l'évolution de la loi apportera un nouveau formalisme.

CHSCT (indicateur 33)

- Nombre de réunions du CHSCT : 29 au total sur les 5 antennes, dont 20 réunions ordinaires



- Dans les heures théoriques sont comptabilisés les crédits d'heures pour l'IC CHSCT, le total varie donc d'une année sur l'autre

En 2016, les élus ont participé à 6 réunions d'IC CHSCT :

- 3 réunions sur l'entretien annuel d'évaluation
- 2 réunions sur la réorganisation du réseau France 3
- 1 réunion sur le nouveau logiciel des frais de mission

La direction veut apparemment définitivement enterrer l'instance de coordination des CHSCT du pôle, puisque les crédits d'heures afférents ne figurent même pas dans les crédits d'heures théoriques.

DEPENSES EN MATIERE DE SECURITE (indicateur 33)

En 2016 baisse de 35% du montant des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise, soit - 238.661€ par rapport à 2015 (p.69). En deux ans les dépenses consacrées à la sécurité sur les 5 antennes ont diminué de 41,1%. Pourquoi ?

Le détail par antenne ne donne pas le même total que le bilan social 2016. Est-ce parce que l'un traite des dépenses de sécurité alors que l'autre s'intitule « Détail des travaux de sécurité » ?

Taux de réalisation du programme présenté l'année précédente (indicateur 353)

Deux fois plus que prévu. Comment est calculé ce taux ?

Existence et nombre de plans de sécurité (indicateur 354)

41 en moins entre 2015 et 2016, mais un plan de sécurité peut être un panneau d'information du type : que faire en cas d'attaque terroriste !

Cette partie sur la sécurité et les conditions de travail est difficile à appréhender merci à la direction d'apporter son analyse afin d'éclairer les élu-e-s.

NOMBRE DE SALARIES OCCUPES A TEMPS PARTIEL (indicateurs 414 et 414bis)

Les temps partiels pour convenance personnelle et raison familiale sont relativement stables mais ne concernent pas les mêmes salariés d'une année sur l'autre.

7,4% des salariés sont à temps partiels avec 65% de femmes et 35% d'hommes. Même répartition chez les PTA et les journalistes.

Convenance personnelle : 29,5% (en légère diminution)

Raison familiale : 27,9%



Raison médicale : 24,6%

Poste à temps partiel : 18%. Le pôle compte 11 postes à temps partiel.

EXPERIENCE DE TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN VUE D'EN AMELIORER LE CONTENU (indicateur 441)

Cet indicateur a interpellé les membres de la commission qui n'ont pas compris pourquoi la direction ne faisait pas apparaître toutes les expériences de transformation de l'organisation du travail qui ont existé dans les 5 antennes. Visiblement nous ne partageons pas le même point de vue sur le contenu de cet indicateur et listons ci-dessous les transformations qui ont marqué l'année 2016 :

- La mise en place d'imédia n'apparaît pas alors qu'il impacte désormais les 5 antennes ;
- Modification de la fabrication de Cap Sud-Ouest avec signature d'un contrat de production exécutive avec Grand Angle pour absorber le surplus de fabrication ;
- Réorganisation du service de l'antenne de Bordeaux suite au départ en formation de son administratrice, et une mise en place d'une nouvelle organisation du travail avec l'administrateur d'antenne de Limoges à raison de 2 jours/semaine en présentiel (dans un service qui, nous le rappelons, faisait l'objet en 2014 d'une alerte du CHSCT pour Danger Grave) ;
- Carlos Bélinchon sur 2 postes : délégué régional à Toulouse et à Montpellier ;
- Septembre 2016 les matinales sont passées à 52' avec une nouvelle organisation du travail ;
- Diminution de l'effectif des documentalistes de Montpellier le week-end sans diminution de la charge de travail ;
- Groupe de travail de l'ANACT à Bordeaux.

DEPENSES D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (indicateur 45)

Le montant des dépenses consacrées à l'amélioration des conditions de travail explose et passe à +47,5% avec un taux de réalisation de 164%. Mais pas d'explication donnée.

Il nous manque le détail par antenne. Qu'est-ce qui est comptabilisé dans l'indicateur 451 ? Pourquoi un % de réalisation divisé par 2 par rapport à 2015 ?

TRAVAILLEURS INAPTES (indicateur 47)

7 salariés déclarés définitivement inaptes à tout poste dans l'entreprise par le médecin du travail, sans aucune solution de reclassement trouvée par l'employeur, et encore moins une solution préventive. L'entreprise ne sait pas faire et c'est très grave surtout à l'échelle des 3 dernières années où on dénombre un total de 18 salariés déclarés inaptes !

Selon Bruno Girault 1 salarié sur 2 est content de partir, car les indemnités sont doublées quand l'inaptitude est d'origine professionnelle.



FORMATION PROFESSIONNELLE (indicateur 51)

La part de la masse salariale de FTV consacrée à la formation est en hausse de 0,7 points (soit +2.024.737€) et il en est de même pour le PSO qui enregistre une progression de 0,20 points.

Contrairement au bilan du plan de formation, cet indicateur compte les stagiaires uniques. Ainsi, 628 salariés CDI ont suivi au moins une formation en 2016 (i.media y est pour beaucoup...). Cela signifie que 202 salariés n'ont suivi aucune formation, soit + de 32% de l'effectif.

73,6% des femmes ont suivi au moins un stage contre 77% des hommes.

La durée moyenne d'un stage en 2016 est de 31 heures contre 35 heures en 2015.

97% des stages ont concerné une adaptation et évolution de l'emploi alors que 2,95% ont concerné le développement des compétences. Les membres de la commission réitèrent leurs interrogations sur la prédominance des formations qui relèvent de l'adaptation et de l'évolution au détriment du développement des compétences.

APPRENTISSAGE (indicateur 53)

Passage de 3 à 7 en 3 ans !

A noter que les contrats de professionnalisation sont comptabilisés avec les alternants (p.8).

PROCEDURES JUDICIAIRES (indicateur 63)

13 transactions en 3 ans !

De 37 procédures en 2013 à 11 en 2016. Ça baisse, mais cela fait encore beaucoup de contentieux en cours.