



Bilan de l'emploi au 30 juin 2017

France 3 Sud-Ouest

Compte rendu de la commission Emploi-Formation du 15 septembre 2017

Présents pour la commission :

A Bordeaux : Karine Asserre, Chantal Frémy, Rabéa Chakir-Trébosc (présidente)

A Poitiers : Patrick Mauduit

A Perpignan : Céline Llambrich et Philippe Sportiche

Excusées : Hélène Chauwin et Frédérique Bordes

Présents pour la direction :

A Bordeaux : Bruno Girault (DRH Nouvelle Aquitaine) et Evelyne Esquerdo (Responsable formation Nouvelle Aquitaine et Occitanie)

A Toulouse : Vanessa Fixot (RRH Occitanie) et Marie-France Hémardinquer (Responsable études-paye Nouvelle Aquitaine et Occitanie)

PREAMBULE

Les membres de la commission remercient les représentants de la direction pour les documents fournis, leur présence et leurs réponses apportées à leurs questions.

Une fois n'est pas coutume, les membres de la commission ont pu bénéficier dès le début de la réunion d'une analyse synthétique de Bruno Girault, ce qui a permis un travail plus efficace.

POINT 1 – BILAN DE L'EMPLOI AU 30 JUIN 2017

L'emploi au 31 mars 2017 n'a pas été traité en commission en temps et en heure ni ce jour, faute de temps.

Document T1 – Effectif permanent en personne physique au 30/06/2017

A noter : *il s'agit d'une nouvelle présentation par grande région. La ligne « pôle de gouvernance » a disparu et la ligne « Fonction finances/RH » a été divisée en deux (malgré que la finance fonctionne encore en pôle).*

Bruno Girault trace les grandes lignes du bilan de l'emploi : au 30 juin 2017 les régions Nouvelle Aquitaine et Occitanie comptaient **817 permanents présents**, dont 65 à temps partiel.

Les membres de la commission remarquent qu'au 31 décembre 2016 le pôle Sud-Ouest comptait 507 PTA permanents contre 495 au 30 juin 2017 (soit -12), et un nombre stable de journalistes (322). L'effort a été essentiellement porté par le Limousin (-14,3 ETP dont -9,2 ETP de PTA et -5,1 ETP de journalistes).

Selon Bruno Girault, les journalistes sont peu touchés parce qu'ils sont sur des postes de contenu, du créatif. Chez les PTA les réductions d'effectifs concernent surtout les administratives, ce qui inquiète fortement les membres de la commission car nous n'avons pas encore subi l'impact de Concur, Démat et d'autres projets innovants de la direction visant à faire faire le travail des administratives par chaque salarié. Bruno Girault poursuit son explication sur la différence journalistes / PTA en précisant que les postes techniques et administratifs ont une révolution technologique à absorber. « *Les 3 prochaines années vont être primordiales* ». Et n'oublions pas qu'un départ sur deux ne sera pas remplacé... Les membres de la commission rappellent que les journalistes aussi sont confrontés à des changements technologiques : Aviwest, VRC, DOIR. Bruno Girault ajoute le logiciel Prisme¹ à la liste : selon lui son utilisation n'est pas encore assez déployée auprès des journalistes. Les membres de la commission ont appris par ailleurs que le titrage web style *franceinfo* devait également être déployé dans toutes les antennes, mais au seul usage des journalistes alors que des monteurs s'étaient portés volontaires.

A noter : *au 30 juin 2017 quelques salariés sont en congé sans solde et en CET, ils ne figurent donc pas dans le tableau des personnes physiques présentes tout le temps de leur absence.*

Document Liste des salariés à temps partiel au 30 juin 2017

65 salariés étaient à temps partiel au 30 juin 2017 sur les régions Nouvelle Aquitaine et Occitanie, répartis selon les motifs suivants :

- 22 pour convenance personnelle
- 12 pour emploi à temps partiel
- 10 pour raisons médicales
- 8 parents de jeune(s) enfant(s)
- 5 pour raisons familiales
- 6 pour mi-temps thérapeutique
- 1 plan action senior
- 1 pré retraite

¹ Application maison permettant de fabriquer des palettes simples, animée ou non : http://monespace.francetv.fr/lieu_de_travail/reseau_france_3/pole-gouvernance-nord-ouest/Documents/Tech%20D%C3%A9veloppement%20Innovation/20130128%20PRISME%20ds%20NO.pdf

La commission propose une lecture des différents temps partiels avec une répartition par antenne et motif, et leurs poids relatif en pourcentage.

Dans le détail	Raisons familiales		Parent d'un jeune enfant		Emploi à TP		Présent TP		Raisons médicales		Mi-temps thérapeutique		Convenance personnelle		Préretraite		Plan action senior		TOTAL	
France 3 Aquitaine	4	22%	4	22%	2	11%			4	22%	1	6%	3	17%					18	28%
France 3 Limoges	1	9%	1	9%							2	18%	5	45%	1	9%	1	9%	11	17%
France 3 Poitiers			3	60%	1	20%					1	20%							5	8%
Finances / RH NA					1	50%					1	50%							2	3%
Filière Bordeaux									1	100%									1	2%
France 3 Midi-Pyrénées					4	27%	1	7%	2	13%			8	53%					15	23%
France 3 Languedoc-Roussillon					3	30%					1	10%	6	60%					10	15%
Finances / RH O									1	100%									1	2%
Filière Toulouse									2	100%									2	3%
TOTAL	5	8%	8	12%	11	17%	1	2%	10	15%	6	9%	22	34%	1	2%	1	2%	65	100%

22% des TP à F3 Aquitaine ont pour motif des raisons familiales

8% des TP sur NA + O ont pour motif des raisons familiales

28% des TP sont concentrés à F3 Aquitaine

Par regroupement de motifs	Raisons familiales		Emploi à TP		Raisons médicales		Convenance personnelle		Préretraite		TOTAL	
France 3 Aquitaine	8	44%	2	11%	5	28%	3	17%			18	28%
France 3 Limoges	2	18%			2		5	45%	2	18%	11	17%
France 3 Poitiers	3	60%	1	20%	1						5	8%
Finances / RH NA			1	50%	1						2	3%
Filière Bordeaux					1	100%					1	2%
France 3 Midi-Pyrénées			5	33%	2	13%	8	53%			15	23%
France 3 Languedoc-Roussillon			3	30%	1		6	60%			10	15%
Finances / RH O					1	100%					1	2%
Filière Toulouse					2	100%					2	3%
TOTAL	13	20%	12	18%	16	25%	22	34%	2	3%	65	100%

44% des TP à F3 Aquitaine ont pour motif des raisons familiales

20% des TP sur NA + O ont pour motif des raisons familiales

28% des TP sont concentrés à F3 Aquitaine

Les membres de la commission s'interrogent sur l'affichage à 100% de temps de travail du salarié bénéficiant du **plan action senior**². Marie-France Hémardinger a répondu par écrit : « *le salarié répertorié en Plan Action sénior travaille 28h sur 4 jours. Dans le cadre du Contrat de génération et de la pénibilité du travail*³, il travaille à temps partiel mais est bien rémunéré à 100%. »

Document T2 – Suivi des effectifs permanents et non permanents en ETP moyen annuel au 30 juin 2017

Permanents	PTA		JOU		TOTAL	
	31 décembre 2016	507 personnes physiques présentes	480,1 ETP	322	314,6 ETP	829
30 juin 2017	495	472,2 ETP	322	309,4 ETP	817	781,6 ETP
Evolution	-12	-7,9 ETP	0	-5,2 ETP	-12	-13,1 ETP

Non permanents	PTA	JOU	TOTAL
31 décembre 2016	72,5 ETP	26,4 ETP	98,9 ETP
30 juin 2017	66,3 ETP	27,2 ETP	93,5 ETP
Evolution	-6,2 ETP	+0,8 ETP	-5,4 ETP

Au 30 juin 2017 les régions Nouvelle Aquitaine et Occitanie comptaient **876 ETP permanents et non permanents**. Selon Bruno Girault, c'est un niveau moyen inférieur à 2016, conformément aux attentes budgétaires fixées. Au 30 juin 2016 nous étions 895,5 ETP, ce qui fait une **économie de 19,5 ETP**.

La Nouvelle Aquitaine passe de 513,7 à 492,6 ETP entre juin 2016 et juin 2017, soit une baisse de 21,2 ETP. Cette baisse est portée essentiellement par l'antenne Limousin avec -14,5 ETP (dont -14,3 ETP de permanents). Selon Bruno Girault cette baisse s'explique par des postes vacants enfin pourvus et la poursuite des efforts de gestion avec une meilleure anticipation des besoins permettant ainsi une meilleure adéquation entre les moyens et les besoins.

Les membres de la commission soulignent à quel point **ces « efforts » ont des conséquences** sur le climat social, la génération d'heures supplémentaires et la qualité du travail empêchée. Si comptablement la direction peut se satisfaire de ces chiffres, nous faisons clairement l'économie d'autres paramètres, et cela elle l'oublie. Bruno Girault reconnaît que ce mode de gestion entraîne des conséquences, que ce constat est fait depuis plusieurs années et que cela ne devrait pas s'inverser. Il ne s'inquiète jamais, mais il est vrai que derrière ces chiffres il y a des personnes, il faut donc être vigilant.

Les membres de la commission insistent : **nous touchons à la limite de la modélisation** qui n'entraîne qu'une dégradation des conditions de travail. Que penser par exemple du refus d'ajouter des illustrations visuelles ou sonores sur l'émission *Plein Phare* (interview de 13 minutes en plateau), uniquement parce que cela générerait du temps de travail de scripte ?

Bruno Girault répond que tous les salariés sont touchés. C'est à la ligne managériale de faire en sorte que ça se passe le mieux possible. Quand la direction demande de faire plus avec moins, il faut avoir la volonté de toucher aux processus, d'être présents auprès des salariés pour expliquer comment il

² Document Liste des temps partiels au 30/06/17, p.1/3

³ La pénibilité est reconnue à FTV pour les machinistes, OPV et JRI notamment

faut s'y prendre pour atteindre les résultats attendus. Certains salariés se remettent en cause et s'adaptent plus facilement que d'autres.

Les membres de la commission ajoutent que les chefs de service doivent donc être capables de s'adapter au cas par cas. Le modèle n'est qu'une feuille de route idéale qui trouve vite ses limites lorsqu'elle est confrontée aux réalités du terrain. Bruno Girault reconnaît qu'aujourd'hui nous avons atteint une limite.

Bruno Girault poursuit : faire plus avec moins passe par plus de polyvalence, de formation (polyvalence, transmission de savoirs, outils, tutorat...), de souplesse, de remise en cause de situations de confort etc. D'où le rôle primordial du chef de service qui doit persuader et accompagner.

Les membres de la commission pensent que les managers eux aussi peuvent être empêchés dans leur mission en étant obligés de faire le grand écart entre ce que leur hiérarchie leur demande d'appliquer et les moyens qu'elle leur donne. Il faut mesurer ces écarts, les objectiver. Nous avons besoin d'outils pour mesurer la charge de travail. Sans cela, comment savoir où est la limite ? Quand est-ce qu'on se pose pour décider d'imposer un nouveau modèle ? Bruno Girault répond que pour cela la direction s'appuie sur l'expérience des managers. Par exemple les organisateurs d'activité sont principalement issus de la technique, ce qui leur permet de connaître les contraintes. Bref, « *on s'en sort pas mal* » conclu-t-il. De plus, les limites peuvent changer très vite (cf article du *Monde* annonçant 50 millions d'euros d'économies à faire en plus du COM à FTV). Bruno Girault espère que les effectifs ne seront pas la variable d'ajustement, il faut espérer le retour de la publicité par exemple, notre direction générale y travaille avec les politiques. Quand les paramètres peuvent très vite changer, « *ce qui nous sauve c'est la capacité d'adaptation. Il faut qu'on soit souple, il faut garder notre métier de base mais être ouverts* ». Mais pour cela, faut-il encore qu'il y ait du sens dans le travail demandé aux salariés. « *Il y en a* ».

Vanessa Fixot fait un point sur l'Occitanie : +1,3 ETP entre juin 2016 et juin 2017. Cette hausse, tant pour les permanents que les non permanents, est due à la filière. Les antennes quant à elles accusent une baisse des effectifs par rapport à l'an dernier. En Midi-Pyrénées les permanents passent de 163,3 ETP à 161,9 ; les non permanents de 20,1 ETP à 17,6. En Languedoc-Roussillon les permanents passent de 125,4 ETP à 128,7 et les non permanents de 14,1 ETP à 11,4. La hausse des permanents est principalement due à l'impact de la réorganisation du réseau France 3 le 1^{er} janvier 2017 qui a entraîné la création de plusieurs postes : conseiller de programmes, déléguée à l'antenne et aux programmes, déléguée au numérique et délégué à la communication. Sans oublier les contentieux qui ont abouti à une requalification avec intégration à temps plein ou partiel.

A noter : impossible de traiter plus avant les chiffres de la filière, cela relève des prérogatives des élus du Siège et Arnaud Ségur ne souhaite pas y déroger.

Les membres de la commission ont demandé à Marie-France Hémarquinquer de faire apparaître à l'avenir les sous totaux permanents et non permanents.

Document T3 – Effectif permanent en ETP par catégorie et par fonction au 30 juin 2017

Les membres de la commission ont du mal à identifier certains postes, notamment les nouvelles fonctions créées par la réorganisation (ex : rédacteur en chef hors grille à Montpellier, où est le directeur d'Occitanie ? où est le conseiller de programmes d'Occitanie ?...). Selon Marie-France

Hémardinquer, l'outil RH paye ne donne pas toujours le même intitulé que la fonction occupée. Voici ses réponses reçues par écrit :

- « C'est le Directeur Régional d'Occitanie – Rédacteur en chef HG – qui ressort en affectation sur Montpellier alors qu'il est bien attaché à Toulouse
- Délégué à l'antenne et aux programmes -> Rédacteur en chef
- Conseiller de programmes -> Rédacteur en chef
- Délégué au numérique -> Rédacteur en chef »

« Rédacteur en chef HG » à Bordeaux passe de 2 ETP à 1 en février 2017 : il s'agit de rédacteurs en chef hors grille, et l'ETP disparu correspond à l'ex-directeur du Pôle Sud-Ouest sorti des effectifs le 31 janvier 2017. L'ETP restant est celui de la directrice de Nouvelle Aquitaine.

Trois ETP de gestionnaires d'antenne à Bordeaux alors qu'il n'y a que deux postes : il s'agit en fait de 2 postes sur Limoges et 1 sur Bordeaux.

Deux ETP d'organiseurs d'activités à Bordeaux : l'un est celui du titulaire du poste, le second correspond à l'ETP de son prédécesseur, en CET jusqu'au 30 juin.

Le réalisateur d'émission toulousain a un contrat à mi-temps (contraint). Lorsqu'il apparaît certains mois à 0,6 ETP cela signifie qu'il a réalisé des heures complémentaires.

Une assistante de direction apparaît en février à la filière de Toulouse : une régularisation salariale en 2017 pour une assistante de direction de la Filière qui n'est plus dans l'entreprise génère 1 ETP.

A noter : les directeurs régionaux sont dans les ETP, même s'ils sont gérés en central.

Malgré l'engagement d'Olivier Godard et Fabien Amet de faire réaliser un nettoyage des intitulés de fonctions, force est de constater que cela n'a pas encore été fait. Il y a donc encore plusieurs lignes pour certaines fonctions, ce qui complique la tâche des membres de la commission.

Documents T4 – Emploi non permanent en ETP synthèse au 30 juin 2017 et T4 bis – Emploi non permanent en ETP synthèse au 30 juin 2017 par type de population

A noter : les zéros apparaissant dans ces tableaux ne signifient pas 0 ETP, mais quelques jours de collaboration, si peu que l'arrondi ne permet pas d'afficher mieux. C'est vraiment zéro ETP lorsque la ligne n'existe pas.

Bruno Girault explique que l'effectif global non permanent baisse en moyenne un peu plus vite que l'effectif des permanents : de 95 ETP non permanents à 94,4 entre juin 2016 et juin 2017, soit -0,6 ETP, tandis que dans le même temps les ETP permanents sont passés de 782,8 à 780,4, soit -0,3%. Les chiffres sont petits mais **l'effort est double pour les non permanents**. « C'est petit à petit qu'on arrive à faire ce qu'on nous demande ».

Le document T4 fait apparaître une nouvelle colonne : « **C. AID** ». Il s'agit des contrats aidés, jusque-là inclus dans la colonne « occasionnels ». Les ETP figurant dans cette nouvelle colonne concernent les **contrats en alternance et de professionnalisation**. Marie-France Hémardinquer n'a pas d'explication à fournir sur cette nouvelle distinction. Si les membres de la commission se satisfont toujours de recevoir des informations, ils restent dubitatifs sur la pérennité de cette colonne, tant la fin des contrats aidés imposée par le gouvernement est proche.

Document T5 – emploi non permanent en ETP au 30 juin 2017 détail par qualification, fonction, motif de recours

A noter : comme dans les documents T4, les zéros apparaissant dans ces tableaux ne signifient pas 0 ETP, mais quelques jours de collaboration, si peu que l'arrondi ne permet pas d'afficher mieux. C'est vraiment zéro ETP lorsque la ligne n'existe pas.

« Maître d'armes » à Poitiers est une erreur d'intitulé.

Document T7 – Bilan des heures supplémentaires au 30 juin 2017

Bruno Girault constate une baisse globale de 530,6 heures, soit -7,2%. C'est en baisse dans toutes les antennes sauf en Limousin. Les raisons seraient :

- Postes vacants
- Matinale fabriquée à Limoges
- Elections

Les membres de la commission font remarquer que les élections ont eu lieu partout, et que partout ailleurs le nombre d'heures supplémentaires a baissé. Bruno Girault pense que c'est parce qu'« on s'est tous professionnalisé ».

Malgré les demandes récurrentes des membres de la commission, la direction n'est toujours pas en capacité de fournir des focus par service. Les chiffres présentés, le total des heures supplémentaires générées par les salariés d'une antenne entière, n'ont aucun sens. Trop de métiers, d'activités et d'événements différents sont mélangés. Les aspérités sont totalement noyées dans la masse.

Bruno Girault reconnaît ne travailler que sur les grosses masses, tout comme le contrôle de gestion. Pas plus d'alerte du côté des chefs de service qui valident les heures supplémentaires générées.

Les membres de la commission proposent d'inviter un représentant du contrôle de gestion lors du bilan annuel afin d'obtenir (enfin) un éclairage.

Selon Bruno Girault, les heures supplémentaires sont générées par le remplacement des malades, le comblement des postes vacants et le surcroît temporaire d'activité, tout cela, « autant que de besoin ». Vanessa Fixot y voit également la conséquence de hausses d'activité ponctuelles comme les élections. Selon elle, ce sont certains métiers techniques qui seraient les plus concernés : scriptes, techniciens vidéo, chef OPS et cadres de régie n'ayant pas optés pour le forfait jour.

Selon Bruno Girault le nombre d'heures supplémentaires générées ce 1^{er} semestre n'a rien d'alarmant, car le nombre global d'heures supplémentaires sur les 5 antennes (hors filière) est relativement faible (l'équivalent de 2 ETP). Vanessa Fixot fait un rapide calcul : 614 heures générées par 97 PTA en Midi-Pyrénées donne 6h/salarié en moyenne, soit 1h/salarié/mois. Encore une fois, pour les membres de la commission toute la question est de savoir QUI porte ces heures supplémentaires ? Chacun des 817 permanents ? La commission en doute !

En Occitanie la baisse du nombre d'heures supplémentaires est sensible entre juin 2016 et juin 2017, surtout en Languedoc-Roussillon. En revanche, les heures supplémentaires réalisées par la filière à Toulouse sont en augmentation.

A noter : les heures supplémentaires réalisées par les PTA au décompte horaire mais déjà rémunérées par le forfait HS (en-deçà de la 40^e heure) n'apparaissent pas dans ce tableau, ni celles réalisées par les salariés au forfait jour (il y en a très peu et elles sont valorisées autrement).

POINT 2 - POINT SUR LES POSTES VACANTS, BILAN DES ENTREES / SORTIES

Bilan des entrées / sorties :

Bruno Girault fait le compte des entrées / sorties de permanents sur les régions Nouvelle Aquitaine et Occitanie entre le 1^{er} janvier 2017 et le 5 septembre :

43 entrées dont :

- 31 mobilités
- 9 recrutements
- 3 requalifications

52 sorties dont :

- 8 licenciements (6 pour inaptitude + 2 pour motif personnel)
- 2 ruptures conventionnelles
- 1 décès
- 28 mobilités
- 11 retraites et mises à la retraite
- 1 démission
- 1 sortie provisoire*

A noter : il manque une sortie dans le tableau Midi-Pyrénées :

Nom	Prénom	Fonction	Antenne / Domaine	Service	Motif	Date sortie
QUILLET	VERONIQUE	Responsable communication	Toulouse	Communication	Rupture conventionnelle	31/08/17

*Une journaliste de la rédaction de Toulouse a été élue députée en juin dernier. Depuis le 3 juillet elle est en congé sans solde pour 6 ans. A la fin de son mandat, ou même avant, elle pourra retrouver un poste équivalent à la rédaction. Si son mandat est renouvelé, l'employeur a la possibilité légale de mettre fin à son contrat de travail. Dans l'attente, son poste est gelé. Cela a permis à la direction d'augmenter le temps de travail d'un journaliste à la rédaction de Toulouse recruté à mi-temps.

Est-ce que la communication interne reçue par les salariés de Pays de la Loire le 8 septembre signifie que Fabienne EVEN a définitivement quitté les effectifs de Nouvelle Aquitaine ? Si oui, pourquoi ne figure-t-elle pas dans les tableaux de sorties ?

3 nouvelles **requalifications** : 2 scriptes à Limoges et Bordeaux et 1 chef OPS à Bordeaux. Deux postes ont été créés. Au moins une autre requalification déjà jugée est en cours de contractualisation.

Y a-t-il un problème chez les **rédacteurs en chef**, ou l'ex-région LPC est victime d'un malheureux concours de circonstances ? Poitiers a vu le passage éclair d'un rédacteur en chef, tellement éclair que la direction n'a pas jugé nécessaire de le consigner dans le tableau des entrées-sorties ; et Limoges est en train de perdre son rédacteur en chef arrivé le 1^{er} juillet (sa sortie ne figure pas encore dans les tableaux).

14 postes récemment libérés n'ont **pas encore été publiés** :

- conseiller de programmes en Nouvelle Aquitaine (ex JRI à Bordeaux) : pourrait être publié très prochainement
- cadre à la production à Bordeaux : une demande d'autorisation de publication a été faite
- assistante de locale à Périgueux : une demande d'autorisation de publication a été faite (la question cruciale de l'avenir des locales se pose ici de façon évidente)
- chef OPS à Toulouse : en attente du résultat d'un contentieux
- chargé de communication à Toulouse : en cours d'examen
- responsable d'édition Occitan à Toulouse : en cours d'examen
- quant aux 8 autres postes, dont 7 à la filière (6 à Bordeaux et 1 à Toulouse), mystère... hormis le poste de technicien vidéo à Toulouse qui devrait être prochainement publié.

6 postes ont été **gelés** :

- suite à une élection à un mandat de député
- dans l'attente de la fin d'une reconversion dans une autre région
- en vue d'intégrer un alternant à la fin de sa formation
- en vue d'intégrer un CDD déjà sur le poste
- en vue de supprimer un poste après redistribution des activités

Ce dernier motif se décline sur deux postes en Nouvelle Aquitaine :

- à Poitiers la direction souhaite confier les activités du poste d'assistant logistique à un autre salarié via une compétence complémentaire
- à Bordeaux la direction souhaite confier les activités du poste de magasinier à un électricien-éclairagiste qui garderait son poste et ses activités

2 postes ont été supprimés : un poste de comptable en Midi-Pyrénées dans le cadre du projet Démat et un poste d'assistante RH en Limousin.

Le détachement à Vanves de la chargée de gestion administrative aux IMG du Limousin ayant été concluant, elle a quitté son poste. Une chargée de gestion administrative à la RH a été positionnée sur le poste ainsi libérée. La direction a décidé de supprimer son poste. Elle réfléchit à la façon de redistribuer ses activités sur ses ex-collègues (y compris le DRH, la RRH et la nouvelle assistante du

DRH de Nouvelle Aquitaine puisqu'elle a compétence sur la grande région). Une proposition sera faite aux équipes fin septembre.

4 **permutations** sont en cours, toutes en Occitanie : JRI à Montpellier, JRI à Perpignan, chef monteur à Toulouse et rédacteur à Montpellier.

10 postes seront **pourvus lors des prochains COCA** :

Métier	Site	Origine du poste	N° de campagne / date limite pour postuler / date du COCA
Chef monteur-euse	Montpellier	Ex Anne Bertholon	4532 / 29 juin / COCA de septembre
Rédacteur-trice	Carcassonne	Ex Armelle Goyon	4534 / 13 juillet / COCA de septembre
Chargé-e de gestion administrative	Toulouse	Ex Jocelyne Lisetto	4543 / 13 juillet / COCA de septembre
Gestionnaire de paye	Bordeaux	Ex Martine Pouillaude	4647 / 30 août / COCA d'octobre
JRI	Bordeaux	Ex Thierry Julien	4657 / 15 septembre / COCA d'octobre
Rédacteur-trice en chef adjoint	Limoges	Ex Fabrice Bidault	4431 / 31 août / COCA d'octobre au mieux
JRI	Brive	Ex Jacques Danin	4556 / 31 août / COCA d'octobre au mieux
JRI	Brive	Ex Jean-Christophe Nicolas	4557 / 31 août / COCA d'octobre au mieux
JRI	Limoges	Ex Rodolphe Augier	4489 / 23 juin / COCA d'octobre au mieux
JRI	Pau	Ex Clément Alet	4656 / 31 août / ?

Deux salariés ont été « **mis à la retraite** ». L'un avait 66 ans et l'autre 69.

L'employeur peut proposer au salarié de partir à la retraite s'il a atteint au moins l'âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein (quel que soit le nombre de trimestres validés pour la retraite). Cet âge varie en fonction de la date de naissance du salarié :

Âge ouvrant droit automatiquement au versement d'une pension de retraite de la sécurité sociale à taux plein	
Année de naissance	Âge de départ à la retraite à taux plein automatique
Avant juillet 1951	65 ans
De juillet à décembre 1951	65 ans et 4 mois
1952	65 ans et 9 mois
1953	66 ans et 2 mois
1954	66 ans et 7 mois
1955 et après	67 ans

2. Ouverture des droits Âge légal et âge du taux plein

Années de naissance	Âge légal de départ en retraite	Nombre de trimestres requis	Âge du taux plein
1948 et avant	60 ans	160	65 ans
1949	60 ans	161	65 ans
1950	60 ans	162	65 ans
1951	60 ans et 4 mois	163	65 ans et 4 mois
1952	60 ans et 9 mois	164	65 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	165	66 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	165	66 ans et 7 mois
1955-1956-1957	62 ans	166	67 ans
1958-1959-1960	62 ans	167	67 ans
1961-1962-1963	62 ans	168	67 ans
1964-1965-1966	62 ans	169	67 ans
1967-1968-1969	62 ans	170	67 ans
1970-1971-1972	62 ans	171	67 ans
1973	62 ans	172	67 ans

La loi du 20 janvier 2014 introduit un nouvel article au code de la Sécurité sociale L. 161-17-3

- Augmentation progressive de la durée d'assurance
- Le nombre de trimestres requis est fixé à l'avance dans la loi

AUDIENS

Source : conférence sur la retraite à FTV le 29 septembre 2016

Source : www.service-public.fr MAJ 21 novembre 2016

L'employeur peut interroger le salarié par écrit sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite. Cette demande est adressée au salarié 3 mois avant la date à partir de laquelle il remplit la condition d'âge lui permettant de bénéficier automatiquement d'une retraite à taux plein (puis chaque année jusqu'à son 69e anniversaire inclus). Si le salarié donne son accord, il part à la retraite avec une indemnité supérieure. Lorsque le salarié a 70 ans ou plus, l'employeur peut le mettre à la retraite sans attendre son accord.

Le service Communication Occitanie à Toulouse compte 3 postes ½. Un détachement a été acté le 21 août et un départ est intervenu le 31 août. Un contrat en intérim s'interrompra dans quelques jours (la personne a été recrutée ailleurs). La direction souhaite prendre le temps de la réflexion pour trancher l'avenir de ce service. En attendant, elle a décidé de pallier par un détachement en interne. Les membres de la commission sont circonspects : si cela correspond à un souhait d'évolution de carrière on ne peut que s'en féliciter, mais *quid* des activités du poste laissé vacant par cette cascade ?

Nous connaissons les « cascades » opérées par la filière RH, nous avons droit maintenant aux « *chaises musicales* ».

Le 1^{er} juillet 2017 Thierry BLANCOT a pris le poste de rédacteur en chef du Limousin. Il n'est pas venu seul : la Nouvelle Aquitaine a ainsi récupéré son précédent poste de chargé de mission à Malakoff. Ce poste supplémentaire a servi à repositionner l'ex rédacteur en chef de Poitou-Charentes, devenu chargé de mission Antenne et Programmes le 2 janvier 2017.

Le 30 juin 2017 une gestionnaire de paye à Bordeaux est partie à la retraite. Son poste a d'abord été supprimé avant d'être recréé par le central, toujours à Bordeaux, mais cette fois avec un champ d'action élargi puisque le-la recruté-e aura en charge un portefeuille de paye sur Nouvelle Aquitaine et sur Occitanie. Assistons-nous à un début de dépouillement des fonctions supports d'Occitanie au bénéfice de Nouvelle Aquitaine ? Sans compter qu'un certain nombre de départs en retraite devraient prochainement intervenir en Occitanie.

	Nb de salariés de + de 59 ans	Nb de salariés de + de 65 ans
Aquitaine	36	3
Limousin	22	
Poitou-Charentes	1	
<i>Sous-total Nouvelle Aquitaine</i>	59	3
Languedoc-Roussillon	16	2
Midi-Pyrénées	36	6
<i>Sous-total Occitanie</i>	52	8
TOTAL	111	11

Les membres de la commission ont demandé à la direction un focus sur les **salariés présents sur nos sites mais rattachés à une autre direction** (ils bénéficient d'un accueil matériel local mais pas de la gestion administrative) :

- A Poitiers : Bernard Dussol (le seul qui bénéficie d'une gestion administrative locale)
- A Bordeaux : Denis Boidin, Claire Combes et Xavier Pérez

- A Toulouse : Jean Abeilhou, Bertrand Pelletier, Erick Mouget et Karine Deroche rattachés à la direction des Sports

POINT 3 - PROSPECTIVE GPEC DANS LE CADRE DE L'APPLICATION DE L'ACCORD

PAS TRAITE

POINT 4 - QUESTIONS DIVERSES

Transformations de postes à venir :

- A Poitiers un poste de chef OPS (ex Delage) sera transformé en poste de cadre de régie pour accueillir le futur ex organisateur d'activités de Poitou-Charentes
- A Bordeaux un poste de JRI (ex Chambon) sera transformé en poste de conseiller de programmes et devrait être prochainement publié

Cette seconde transformation émeut fortement la commission, car cela fait plusieurs années que les élu-e-s et le CHSCT de France 3 Aquitaine ne cessent d'interpeller la direction sur le déséquilibre important entre rédacteurs et JRI au sein de la rédaction de Bordeaux. Pour des raisons médicales des JRI à CC n'exercent plus la caméra ou ont des restrictions. Les chiffres officiels ne traduisent pas la réalité car les JRI à CC restent dans la case des effectifs JRI alors même qu'ils ne font par exemple plus que de l'édition. Comment la direction peut proposer en réponse au déficit en JRI à la rédaction de Bordeaux la suppression d'un poste de JRI ?!

Organigrammes

Les organigrammes en ligne sur monespace datent de novembre 2016. Les mises à jour locales ont été remontées au central mais rien. Marie-France Hémardinquer a entendu parler d'une mise à jour sur le site pour octobre 2017.

Contrat de génération

Pour rappel, les salariés désireux de bénéficier d'un passage à temps partiel ou en retraite progressive dans le cadre du contrat de génération peuvent adresser leur demande à Audiens (via une adresse mail générique) qui vérifiera s'ils remplissent les critères d'éligibilité. Pas besoin donc de s'adresser à son IRH (cf communication interne du 1^{er} juin 2017 ou monespace). C'était aussi le cas pour les candidats au Plan de Départs Volontaires.

Assistants d'émission

A propos du PDV, les membres de la commission constatent que la direction leur avait annoncé la nécessité de supprimer deux postes d'assistantes d'émission (1 à Bordeaux et 1 à Toulouse) pour passer de 6 à 4, au motif du « *redimensionnement de l'offre éditoriale* » et du « *recentrage de la ligne éditoriale vers des contenus plus proches de l'information* ».

Aujourd'hui la région Nouvelle Aquitaine compte 3 assistantes d'émission, et Occitanie 5, soit 8 en tout, soit le double de l'objectif du PDV. Cherchez l'erreur de stratégie...

CONCLUSION

Pour Bruno Girault cette réunion a été fructueuse, il remercie ses équipes pour le travail accompli et s'engage à répondre rapidement aux questions restées en suspens. Sur le bilan de l'emploi il constate la même tendance d'année en année : un monde contraint. « *On gère parfois de manière contradictoire, il faut que les gens gardent le même désir de travailler* ». Pour cela les pistes sont selon lui la formation et l'accord compétences complémentaires par exemple. Il gage qu'« *on va arriver à résoudre cette équation de façon satisfaisante* ».

Pour Evelyne Esquerdo les enjeux à venir sont les accords à mettre en application et la « NAQ TV ». Elle rappelle qu'elle ne porte pas seule l'application des accords et de la GPEC, le DRH et les RRH sont aussi à ses côtés.