



BILAN SOCIAL PÔLE SUD-OUEST 2015

Compte rendu de la Commission Emploi & Formation

10 mai 2016

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

Excusés : Céline Llambrich et Patrick Mauduit.

Invités direction : Bruno Girault (à Bordeaux) et Marie-France Hémardinquer (à Toulouse).

Les membres de la commission remercient Bruno Girault et Marie-France Hémardinquer pour leur disponibilité et leurs explications pour décrypter un document certes important, mais surtout aride parce que sans commentaire.

Parfois la RH fournit les « chiffres clés », une compilation de graphiques reprenant les principaux indicateurs, ce qui n'a pas été le cas cette année.

INTRODUCTION

Le bilan social est un document important qui permet d'avoir une vision globale de la situation sociale de l'entreprise, même s'il arrive un peu tard - puisqu'il présente un exercice clos depuis plus de 4 mois.

C'est le service du Pilotage social qui renseigne les données, via notamment l'alimentation tout au long de l'année de PapyRHus. Ces requêtes sont ensuite envoyées en local pour être complétées et former le bilan social du pôle.



Avec la réforme annoncée, est-ce que ce bilan social sera le dernier exercice au niveau du Pôle Sud-Ouest ? Cela signifie que les élus vont devoir travailler à nouveau avec des documents dont les historiques ne seront pas renseignés. Les outils de gestion ayant gardé les périmètres pré-2010, il ne devrait cependant pas être très compliqué de renseigner les indicateurs.

1 - L'EMPLOI

11 – LES EFFECTIFS

Pour la première fois depuis la mise en place du pôle, le bilan social est complet : il tient compte des trois dernières années et ne comporte pas d'erreurs grâce aux outils stabilisés.

Le bilan social intègre tous les salariés présents sur le site du 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, le pôle compte 505 PTA et 328 journalistes, soient 833 salariés CDI.

Le mode de calcul le plus proche de la réalité de l'activité est l'ETP moyen annuel. Globalement, nous constatons 912,8 ETP moyens annuels en 2015 (800,7 ETP CDI + 112,1 ETP CDD), contre 924,3 ETP moyens annuels en 2014 (809 ETP CDI + 115,3 ETP CDD). Soit une baisse de 11,5 ETP :

- -1 ETP PTA CDI
- -7,3 ETP journalistes CDI
- -6,1 ETP PTA CDD
- +2,9 ETP journalistes CDD

Le recours CDD en 2015 s'élève à 12,3%.

NB : le calcul RH des ETP, légal, n'est pas forcément celui qui est appliqué par la Finance qui a son propre système de gestion. Dans le bilan social, c'est la définition légale des ETP qui est utilisée.

Le recours aux pigistes reste constant et représente l'équivalent de 0,4 ETP. Ce sont 3 à 4 personnes qui travaillent pour les émissions en langue vernaculaire et pour Signes du Toro.



Un effort important a été fait en faveur de l'alternance : 17 jeunes, dont 12 PTA, ont signé un contrat d'alternance en 2015 dans le PSO, contre 14 en 2014.

A l'issue de leur apprentissage, tous n'intègrent pas le vivier CDD. Et ils sont encore moins nombreux ceux qui arrivent à se faire embaucher : deux recrutements (à Limoges et Montpellier) seulement. L'entreprise a signé un accord avec des objectifs, l'effort doit donc se poursuivre.

115 – REPARTITION PAR SEXE DE L'EFFECTIF TOTAL EN DECEMBRE (INSCRIT) PERMANENT

115 bis – TAUX DE FEMINISATION

+4 femmes PTA et +1 femme journaliste entre 2014 et 2015, mais dans le même temps, les effectifs globaux sont passés de 836 à 833. Ce qui fait un taux de féminisation de 42% en 2015 contre 41,3% en 2014. Cette hausse de 0,7% est totalement insignifiante et reflète l'immobilisme de la direction en la matière.

Bruno Girault explique que l'évolution de la féminisation dépend du nombre de postes ouverts et reconnaît qu'un gros effort est à faire sur les postes de direction intermédiaire, pour que demain les directeurs soient des femmes.

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

L'âge moyen des CDI augmente encore : 48,03 ans pour les femmes et 50,08 ans pour les hommes en 2015. L'âge moyen global est de 49,22 ans. Il était de 47,36 ans en 2012...

La pyramide des âges (p.14) est clairement vieillissante : on compte 24 salariés de moins de 35 ans contre 81 de plus de 60 ans (7,2% des effectifs). Avant il y avait plus de recrutements. C'est aussi le résultat d'une (mauvaise) gestion de l'emploi basée sur la précarité, selon Bruno Girault.

Le rajeunissement des effectifs ne passera que par une politique volontariste lors du comblement des postes laissés vacants par les prochains départs en retraite. Sans que cela ne pénalise les demandes de mutation et l'intégration des CDD dits historiques. De plus, tous les postes risquent de ne pas être remplacés.



Selon Bruno Girault, peu de seniors auraient demandé à bénéficier du contrat de génération. Et heureusement, car selon lui, cela pourrait être compliqué à gérer pour les chefs de service. Les refus pour raisons de service ne seraient donc pas très nombreux et plus de 90% des demandes seraient acceptées. Bruno Girault nous explique que les tâches que le senior bénéficiaire n'a plus le temps d'effectuer se reportent sur ses collègues. C'est donc, du point de vu de Bruno Girault, une prise en charge collective, une solidarité intergénérationnelle.

Mais cette prise en charge collective n'est parfois qu'un prétexte. Une scripte de Montpellier souhaite passer à 4 jours/semaine dans le cadre du contrat de génération. Cette demande n'aurait dû poser aucune difficulté puisque un poste supplémentaire a été créé dans le service il y a quelques mois (suite à une requalification judiciaire). Lorsque leur chef de service demande aux scriptes d'accepter la mise en place d'un outil pour permettre à leur collègue de bénéficier du contrat de génération, ce n'est qu'un prétexte pour imposer une évolution de leurs tâches. Conditionner l'éligibilité du salarié à la réorganisation de tout un service est une forme de chantage.

Une population vieillissante implique une politique RH adaptée à l'accompagnement des secondes parties de carrière. Les membres de la commission demandent à Bruno Girault le rappel des différents dispositifs. Il répond que l'entreprise communique sur les accords existants et que la prévention de la pénibilité relève du chef de service lorsque le salarié le sollicite.

Pour la direction, le point positif est que les salariés recrutés ne rajeunissent pas l'âge moyen mais ils sont expérimentés. Ils n'ont donc besoin que d'un accompagnement à l'adaptation aux outils existants.

Cette année encore, les membres de la commission rappellent qu'il y a besoin d'un rajeunissement, notamment pour appréhender les métiers du numérique, mais aussi et surtout de maintenir les salariés, fidèles à l'entreprise, en capacité technique et physique.

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

L'ancienneté moyenne pour les femmes est de 19,3 ans et de 21,2 ans pour les hommes, soit une ancienneté moyenne de 20,5 ans en 2015.



371 salariés ont plus de 21 ans d'ancienneté, soit 44,5% de l'effectif. Aujourd'hui encore, on fait sa carrière à France télévisions.

A noter : 4 PTA ont plus de 40 ans d'ancienneté.

119 – REPARTITION DE L'EFFECTIF TOTAL EN DECEMBRE (PRESENT) PERMANENT PAR CSP DETAILLEES

On peut ainsi voir que le taux d'encadrement est de 8,9% chez les PTA et de 13,8% chez les journalistes. Sans doute parce que le « haut encadrement » est préempté par d'anciens journalistes.

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

- 31,1% de femmes chez les cadres supérieurs PTA ;
- 17% de femmes dans l'édition, la coordination et l'encadrement journaliste (dont 0% en édition et coordination).

Est-ce mieux dans le vivier d'encadrement ? Bruno Girault répond non, puisqu'il est composé à plus de 80% d'hommes.

12 - TRAVAILLEURS EXTERIEURS

121 – NOMBRE DE SALARIES APPARTENANT A UNE ENTREPRISE EXTERIEURE

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.).

Le nombre de salariés est en forte hausse : de 181 en 2014 à 372 en 2015. Marie-France Hémardinquer justifie cette augmentation par les travaux effectués, notamment à Toulouse, et par la mise en place du plan Vigipirate :

- +163 salariés dans la catégorie « autres »



- +27 salariés dans la catégorie gardiennage-accueil

Les membres de la commission ont demandé le détail de la catégorie « autres » mais s'est vue opposer un refus. Pourtant, il était donné les années précédentes.

Si le nombre de salariés pour le nettoyage est stable (+1 entre 2014 et 2015), le nombre d'heures en revanche est en chute libre : de 14.379h à 12.596h, soit -12,4% ! La commission attend des éclaircissements de Denis Boidin. Le contrat aurait-il été renégocié sans que les élus aient été informés ? Les membres de la commission s'interrogent sur la moindre qualité du service de nettoyage ressentie par les salariés, mais également sur la dégradation des conditions de travail des personnels extérieurs.

Cet indicateur est à mettre en relation avec l'indicateur 242 page 53.

Entre 2014 et 2015, le montant total du budget dédié aux entreprises extérieures augmente de 6,8% pour atteindre 2.247.983€ :

- Le budget du gardiennage-accueil augmente de 810.307€ à 901.715€ (+11,3%)
- Le budget nettoyage augmente de 345.249€ à 369.211€ (+6,9%)
- Le budget « autres » augmente de 949.862€ à 977.057€ (+2,9%)

Le nombre d'heures payées n'a pas évolué dans le même sens pour le nettoyage, ce qui fait exploser le coût horaire :

- Le coût horaire du gardiennage-accueil passe de 20,07€ à 21,94€ (+9,3%)
- Le coût horaire du nettoyage passe de 24,01€ à 29,31€ (+22,1%)
- Le budget « autres » passe de 38,14€ à 33,85€ (-11,25%)

Serait-ce dû à un petit dumping au moment de l'appel d'offres ? Et qui paie les pots cassés ? Les salariés des deux entreprises !

122 – NOMBRE DE STAGIAIRES

Les stagiaires non rémunérés sont les plus nombreux : 80 contre 1 rémunéré. C'est bien évidemment une volonté de la direction. Les stages ont donc une durée volontairement limitée à moins de 2 mois. Cela pénalise les stagiaires dont les écoles exigeraient davantage, mais en plus, ces stages sont des stages d'application dans le cadre d'un cursus scolaire (53 avaient au moins BAC+2). Les stagiaires sont donc



productifs. La commission regrette la disparition des gratifications. Bruno Girault précise qu'elles existent toujours !

A noter que le nombre de stagiaires avec un niveau d'études important (Bac+3,4 et 5) augmente : de 13 à 31 entre 2014 et 2015. En revanche le nombre de Bac+2 est divisé par 2 : de 54 à 22. Est-ce qu'on peut en déduire que la direction se sert des stagiaires, une population captive et gratuite, pour apporter un peu de sang frais et d'expertise à l'entreprise ?

En 2014, le pôle a accueilli 97 stagiaires. Pour Bruno Girault, la baisse constatée en 2015 est liée à l'accueil des alternants. Un effet de vase communicant qui pénaliserait les stagiaires, car nos capacités d'accueil sont limitées.

Sur l'interrogation des membres de la commission quant à l'accueil de stagiaires handicapés (très mauvais chiffres au niveau FTV qui n'a pas atteint ses objectifs), Bruno Girault parle de difficultés à trouver des candidats.

123 – NOMBRE MOYEN MENSUEL DE TRAVAILLEURS TEMPORAIRES

124 – DUREE MOYENNE DES CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Le recours aux contrats de travail temporaire est encore important cette année. Suite à l'explosion entre 2013 et 2014 (de 9,2 à 23 contrats moyens mensuels), 2015 marque une stabilisation à 22,1 contrats moyens mensuels par an.

Stabilisation également du nombre de jours par contrat (3,7 jours en moyenne), suite à une forte diminution entre 2013 et 2014 (de 11,5 jours/contrat à 3,4 jours/contrat). A noter qu'1/3 des contrats intérimaires sont d'une durée d'un jour (86 contrats sur 265). Cette situation impacte majoritairement les assistantes de locale et les remplacements au secrétariat des IMG avec un turn-over conséquent qui dégrade forcément la qualité de la prestation. Les intérimaires se succèdent sans pouvoir s'approprier notre culture professionnelle, nos spécificités, nos outils. Bruno Girault assume et qualifie le recours aux intérimaires comme un « *moyen de lutter contre la précarité institutionnelle* ». S'il reconnaît le surcroît de travail des collègues qui doivent former les intérimaires, il conteste la dégradation du travail parfois constatée par les membres de la commission. Pour lui, le pire serait de ne pas remplacer du tout !



13 - LES EMBAUCHES AU COURS DE L'ANNEE

131 – NOMBRE D'EMBAUCHES EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Le nombre de recrutements est en baisse par rapport à 2014 : 20 (13 PTA et 7 journalistes) contre 27. A noter : 21 embauches annoncées dans le bilan de l'emploi. D'où vient la différence ?

Sur ces 20 recrutements, 2 avaient moins de 25 ans.

Une partie des recrutements fait suite à des contentieux aux prud'hommes.

Les faibles chiffres des ETP doivent être relativisés, puisqu'ils sont au prorata de la présence du néo recruté sur toute l'année 2015.

132 – NOMBRE D'EMBAUCHES EN CONTRAT A DUREE DETERMINEE

132 bis – NOMBRE D'EMBAUCHES EN CONTRAT A DUREE DETERMINEE EN NOMBRE DE JOURS

Si le nombre de contrats CDD est stable entre 2014 et 2015 (11.086 contre 11.035), le nombre de jours payés est en forte baisse : -1.753 jours. Sauf pour les CDD journalistes : +286 contrats et +572 jours.

La catégorie la plus touchée est celle des PTA de droit commun : -83% de contrats et -52% de jours payés ! Puisque le recours à l'intérim est stable, cela signifie que si le travail existe toujours, la charge de travail est inchangée, ce sont les titulaires qui compensent...

La durée moyenne d'un contrat CDD est stable à 2,8 jours.

14 - LES DEPARTS AU COURS DE L'ANNEE

141 – TOTAL DES DEPARTS

34 départs de CDI en 2015.

Les salariés qui partent au 31 décembre ne disparaissent des chiffres que l'année suivante, voilà pourquoi on peut relever des différences entre le bilan de l'emploi (-45) et le bilan social (-34).



141 Bis – TOTAL DES SUSPENSIONS DES CONTRATS

Selon Marie-France Hémardinquer, contrairement à ce qui se passait il y a une dizaine d'années, aujourd'hui il y a peu de demandes de congés parentaux et de congés sans solde.

La population vieillie, cela explique sans doute en partie les faibles demandes de congés parentaux...

143 – NOMBRE DE LICENCIEMENTS POUR CAUSE ECONOMIQUE

C'est sous cet indicateur que l'on retrouve, entre autre, les effets du Plan de Départs Volontaires.

En 2015, 14 départs ont eu lieu dans le cadre du PDV, contre 2 en 2014. L'un des projets externes ne sera imputé qu'en 2016 (il fallait attendre la fin du congé de reclassement). Le bilan de l'emploi annonçait 21 départs en PDV. La différence vient du nombre de postes supprimés dont les titulaires ont été reclassés.

144 – NOMBRE DE LICENCIEMENTS POUR D'AUTRES CAUSES

Les membres de la commission ne peuvent que déplorer une certaine constance : 5 licenciements en 2013, 5 licenciements en 2014, et 7 licenciements (5 journalistes et 2 PTA) en 2015. Lorsqu'on sait qu'il y a une majorité de licenciements pour inaptitude et que la population est vieillissante, il est légitime d'interroger la direction sur sa politique RH d'accompagnement des secondes parties de carrière (cf supra).

Pourquoi le bilan de l'emploi annonce 8 licenciements ?

147 – NOMBRE DE MUTATIONS D'UN ETABLISSEMENT A UN AUTRE

En 2015, 6 mutations se font faites à l'intérieur du pôle. Dont 4 mouvements de chefs encadrants...

148 – NOMBRE DE DEPARTS EN RETRAITE



4 départs en retraite « classique », dont 3 PTA et 1 journaliste. C'est beaucoup moins qu'en 2013 (13 départs), mais la réalité est masquée par le PDV.

15 – LES PROMOTIONS

151 – NOMBRE DE SALARIES PROMUS DANS L'ANNEE DANS UNE CATEGORIE SUPERIEURE

31 PTA sur 505 en 2015 = 6,1% (6% en 2014, 3,3% en 2013)

18 journalistes sur 328 en 2015 = 5,5% (4,2% en 2014, 5,8% en 2013)

20 femmes sur 350 en 2015 = 5,7% (5,8% en 2014, 3,8% en 2013)

Une petite amélioration pour les PTA et les femmes mais qui a tendance à stagner.

17 - LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

171 – NOMBRE DE TRAVAILLEURS HANDICAPES AU 31/12 DE L'ANNEE CONSIDEREE

Légère augmentation : +3 travailleurs handicapés entre 2014 et 2015.

18 - L'ABSENTEISME

181 - NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE

181 bis - NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE / NOMBRE DE JOURNEES THEORIQUES TRAVAILLEES

19.740 jours d'absence c'est l'équivalent d'une centaine d'ETP.

Les absences se répartissent selon les motifs suivants :

- maladie : 78,7%
- accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle : 10,9%
- maternité et paternité : 5,2%
- congés autorisés : 4,4%
- autres causes : 0,9%



Le taux d'absentéisme est en légère hausse par rapport à 2014, +1 point, et s'établit à 12%.

C'est totalement artificiel mais on peut rapprocher ce taux d'absentéisme de 12% avec le recours CDD de 12,3%.

182 – NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE POUR MALADIE

Hausse du nombre de jours de maladie depuis 2014 (+688,5 jours) alors que le nombre de salariés a légèrement diminué (-3).

En moyenne, en 2015, la maladie a entraîné 18,7 jours d'absence par salarié (contre 17,8 jours en 2014).

Le nombre de jours d'absence pour longue maladie est en légère baisse (-20 jours). Ce sont les jours de maladie simple qui augmentent (+7,5%) et qui représentent 65,3% des jours d'arrêts maladies.

Depuis deux ans, le pôle fait appel à un organisme agréé pour contrôler la véracité des arrêts de travail. Aucun contrôle n'a révélé d'arrêts abusifs. Cette démarche fait suite au ressenti de certains chefs de service qui avaient un doute... Cela n'a rien à voir avec les contrôles de la Sécurité Sociale.

183 – REPARTITION DE LA MALADIE SELON LA DUREE DE L'ABSENCE (+2000 SALARIES)

La catégorie « 1 à 3 jours » n'apparaît pas dans les tableaux, c'est pourtant un indicateur très important pour mesurer les RPS ou le manque de qualité de vie au travail. Demande de la commission non réalisée cette année encore.

La moitié des arrêts maladie font moins de 7 jours et ils sont en hausse par rapport à 2014 (+18%). En revanche, selon la direction, les arrêts de 8 à 14 jours sont moins fréquents (-25,6%), sans doute à cause des contrôles de la Sécurité Sociale sur les médecins.



Le nombre d'arrêts maladie interroge : 463. Cela signifie que statistiquement, 55,6% des salariés CDI du pôle ont déclaré un arrêt maladie au cours de l'année 2015. Certains salariés ont certainement déclaré plus d'un arrêt dans l'année, mais cela reste malgré tout élevé. Est-ce que les campagnes de prévention en place sont suffisantes ?

184 – NOMBRE DE JOURNEES D'ABSENCE POUR ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE TRAJET OU MALADIE PROFESSIONNELLE

Hausse de 37,62% chez les journalistes. Particulièrement inquiétant !

Pour les PTA, la hausse est moindre (+9,2%) mais elle existe.

2 - REMUNERATION ET CHARGES ACCESSOIRES

21 - MONTANT DES REMUNERATIONS

211 – MASSE SALARIALE ANNUELLE TOTALE / EFFECTIF MENSUEL MOYEN

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.

Entre 2014 et 2015 la masse salariale a augmenté de 30K€. Quelle est la part des requalifications judiciaires ?

La répartition entre PTA et journalistes est stable.

211 Bis – REMUNERATION ANNUELLE MOYENNE

La rémunération annuelle moyenne est en hausse pour tout le monde, sauf pour les femmes journalistes :

- +0,7% pour les hommes PTA
- +1,4% pour les femmes PTA
- +2,1% pour les hommes journalistes
- -9,3% pour les femmes journalistes



Sans tenir compte des postes et de l'ancienneté, les hommes restent beaucoup mieux payés que les femmes :

- Une femme PTA, de la maîtrise à l'encadrement, gagne en moyenne 4.000€ de moins qu'un homme PTA (31,6% de moins chez les ouvriers mais la population est très réduite)
- Si une journaliste hors encadrement gagne en moyenne moins 4.000€ de moins qu'un journaliste, dans l'encadrement les rémunérations sont sensiblement équivalentes (en moyenne).

213 – GRILLE DES REMUNERATIONS (+2000 SALARIES)

Cet indicateur prend en compte les salaires bruts, les primes et les parts variables.

Les membres de la commission se demandent pourquoi les tranches s'arrêtent à 70.000€ ? « C'est comme ça », rétorque la direction. Mais pour information, un cadre d'antenne émarge à 70.000€ et plus et un cadre polaire à 90.000€ et plus.

22 - HIERARCHIE DES REMUNERATIONS

221 – 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

Le ratio est stable et plutôt correct par rapport à certaines entreprises privées cotées au CAC 40...

222 – MONTANT GLOBAL DES 10 REMUNERATIONS LES PLUS ELEVEES

Le montant global des 10 rémunérations les plus élevées baisse de 4,1%. Une femme a quitté le pôle et a donc été remplacée dans ce top 10 par un homme beaucoup moins bien payé qu'elle.

222 bis – MONTANT GLOBAL DES 10 REMUNERATIONS LES PLUS BASSES



Le montant global des 10 rémunérations les plus basses augmente de 4,5%.

222 ter – NOMBRE DE FEMMES DANS LES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS

2, c'est faible et c'est en baisse !

24 - CHARGES ACCESSOIRES

242 – MONTANT DES VERSEMENTS EFFECTUES A DES ENTREPRISES EXTERIEURES POUR MISE A LA DISPOSITION DE PERSONNEL : ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE, AUTRES ENTREPRISES

Le montant total du budget dédié aux entreprises extérieures augmente de 6,8%.

Voir l'analyse de l'indicateur 121 (page 21 dans le bilan social, page 6 de ce compte rendu).

3 - CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

31– ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE TRAJET

311 – NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAVAIL AVEC ARRÊT DE TRAVAIL

Forte hausse des accidents de travail avec arrêt, +14, pour arriver à 39. Soit une augmentation de 56%.

En nombre et en proportion, les journalistes sont les plus impactés : 23 accidents avec arrêts, soit 59% des sinistres. La population CDI des journalistes est touchée à hauteur de 6,1%. Les JRI sont vraisemblablement les plus concernés. Bruno Girault reconnaît que cette augmentation n'est « *pas neutre* ». Marie-France Hémardinquer précise qu'en effet ce sont souvent des JRI mais c'est très variable d'une année sur l'autre. Par exemple en 2015 il y a eu peu d'accidents de trajet.

311 bis – TAUX DE FREQUENCE

Le taux de fréquence passe de 29,7 en 2014 à 52,5 en 2015. Il est à préciser que cet indicateur prend en compte les rechutes. Bref, ce n'est pas brillant. Est-ce que les DU et les politiques de prévention sont adaptés ?



312 – NOMBRE DE JOURS D'ARRÊT EN JOURNEES PERDUES SUITE A UN ACCIDENT DU TRAVAIL

La commission constate une hausse continue du nombre de jours d'arrêt. Il y a plus d'arrêts, mais en moyenne ils sont moins longs :

- 58 jours d'arrêt en moyenne par accident en 2014
- 46 jours d'arrêt en moyenne par accident en 2015

Ces chiffres sont plus élevés si on ne tient compte que des CDI.

Ces résultats sont à relativiser, car tout dépend de la gravité de l'accident.

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

Une incapacité fait forcément suite à un accident du travail.

3 femmes ont déclaré une incapacité, 3 femmes journalistes dont 1 CDD. Très inquiétant.

315 – NOMBRE D'ACCIDENTS DE TRAJET

On passe de 9 à 6 entre 2014 et 2015.

33 – MALADIES PROFESSIONNELLES

332 – NOMBRE DE SALARIES ATTEINTS PAR DES AFFECTIONS PATHOLOGIQUES A CARACTERE PROFESSIONNEL

Le chiffre est donné par le médecin du travail de chaque site, mais tous n'ont pas fait parvenir leur bilan ou renseigné correctement ce chiffre. Cet indicateur est donc incomplet.

333 – NOMBRE DE DECLARATIONS PAR L'EMPLOYEUR DE PROCEDES DE TRAVAIL SUSCEPTIBLES DE PROVOQUER DES MALADIES PROFESSIONNELLES



Les membres de la commission ne comprennent pas l'absence de cet indicateur manquant depuis des années, alors que la direction avait dit que c'était un simple oubli de sa part. La demande a été transmise à Paris.

Les maladies professionnelles existent au sein de France télévisions, l'entreprise a même été condamnée en justice. Lors de l'appel d'offres pour les nouveaux caméscopes, la direction n'a eu de cesse de mettre en avant le poids des matériels et a fini par reconnaître les risques de TMS. Pourquoi ne va-t-elle pas jusqu'au bout en écrivant noir sur blanc les risques liés à l'utilisation des caméscopes ? Mais aussi aux TMS des sédentaires etc.

34 – CHSCT

342 – NOMBRE DE REUNIONS DU CHSCT

5 CHSCT * 4 réunions annuelles = 20 réunions.

10 réunions supplémentaires pour les informations-consultations sur les caméscopes.

A quelques unes près, il y aurait donc eu 13 réunions extraordinaires. Ça fait beaucoup...

343 – NOMBRE DE CREDITS D'HEURES DU CHSCT

La direction annonce 1.500h de crédits théoriques.

- 17 élus * 5h/mois * 12 mois = 1.020h/an
- 5 membres de la coordination des CHSCT du PSO * 5h/mois * 12 mois = 300h/an
- donc 180h au titre de l'IC-CHSCT. Ça semble plus que ce qui a été réellement attribué...

Si le compte est juste, cela signifie que des élus ne prennent pas tous leurs crédits d'heures qui n'ont été consommés qu'à 54% ! C'est très dommageable pour la bonne marche de cette instance difficile. Les élus devraient se rappeler que les crédits d'heures ne sont pas nominatifs et peuvent être mutualisés...Le dictat du non recours aux CDD empêche aussi certains de poser leurs crédits d'heures pour garantir la fluidité du service.



35 - DEPENSES EN MATIERE DE SECURITE

352 – MONTANT DES DEPENSES DE SECURITE EFFECTUEES DANS L'ENTREPRISE AU SENS DE L'ARTICLE R.231-8 DU CODE DU TRAVAIL

353 – TAUX DE REALISATION DU PROGRAMME PRESENTE L'ANNEE PRECEDENTE

Les membres de la commission demandent que Paris révise la mention à l'article du Code du travail, périmée depuis... 30 ans. L'intitulé de l'indicateur a été modifié en ce sens.

Le montant des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise est en baisse de 8,7%, soit -63.601€ par rapport à 2014. Cela s'explique par d'importants travaux réalisés en 2014 (accès PMR à Toulouse, ascenseur à Bordeaux...). Pour autant, le budget réalisé est 4 fois plus important que le prévisionnel. Ce serait dû à des reports de budgets et/ou de travaux d'une année sur l'autre. Devons-nous nous attendre à une forte baisse des réalisations dans les années à venir ?

Les membres de la commission demandent le détail des réalisations. La direction renvoie sur les bilans HSCT alors que la liste était donnée les années précédentes.

354 - EXISTENCE ET NOMBRE DE PLANS DE SECURITE

Cet indicateur comprend les panneaux d'information du type « que faire en cas d'attaque terroriste ».

4 - AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

41– DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

413 – HORAIRES INDIVIDUALISES

Les journalistes en horaires variables sont à temps partiel.

Les cycles concernent également des temps partiels.



En 2015, 278 journalistes sont au forfait jour, soit 84,8%. En 2014 ils n'étaient que 77,1%. Bruno Girault : « *le forfait jour est digéré et c'est un succès* ». Le forfait-jour étant « révisable » tous les 2 ans, nous verrons ce qui se passe en 2016.

Chez les PTA, 86,7% des cadres supérieurs sont au forfait-jour en 2015, contre 74,4% en 2014.

Un PTA ne bénéficie pas d'horaires individualisés. Pourquoi ?

414 – NOMBRE DE SALARIES OCCUPES A TEMPS PARTIEL

Le nombre de temps partiels d'une année sur l'autre est relativement stable, mais ce ne sont pas forcément les mêmes salariés. 6,8% des salariés sont à temps partiels en 2015.

73,7% des temps partiels sont occupés par des femmes.

414 bis – TYPE DE TEMPS PARTIELS

Les temps partiels pour raisons personnelles (convenance personnelle et raison familiale) sont les plus nombreux : 34 sur 57, soit 59,6%.

Le nombre de postes à temps partiel est stable (8 postes en 2015), ce qui cache une évolution car ce ne sont pas les mêmes postes entre 2014 et 2015.

415 – NOMBRE DE SALARIES AYANT BENEFICIE TOUT AU LONG DE L'ANNEE CONSIDEREE DE 2 JOURS DE REPOS HEBDOMADAIRE CONSECUTIFS

Cet indicateur ne prend en compte que les secteurs gestion, finances et RH. Il manque les outils pour extraire les autres fonctions.

416 – NOMBRE MOYEN DE JOURS OUVRES DE CONGES ANNUELS (HORS REPOS COMPENSATEUR)

La RH doit nous dire pourquoi le chiffre baisse : de 36 à 30 pour les PTA et de 42 à 29 pour les journalistes entre 2014 et 2015.



44- TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL

441- EXPERIENCES DE TRANSFORMATION DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN VUE D'EN AMELIORER LE CONTENU

La mise en place d'i.media n'apparaît pas alors qu'il impacte aujourd'hui 4 antennes sur 5. Ce nouvel outil a introduit de nouveaux process sans réflexion sur l'impact et sur l'organisation du travail dans les services de documentation.

45- DEPENSES D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

451 – MONTANT DES DEPENSES CONSACREES A L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE AU SENS DE L'ARTICLE L.437-2 DU CODE DU TRAVAIL

451 bis – EVALUATION BUDGETAIRE DU PROGRAMME D'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL PRESENTE DANS L'ETABLISSEMENT AU SENS DE L'ARTICLE L.437-2 DU CODE DU TRAVAIL

452 – TAUX DE REALISATION DU PROGRAMME PRESENTE L'ANNEE PRECEDENTE

Les membres de la commission demandent que Paris révise la mention à l'article du Code du travail, périmée depuis... 30 ans.

Budget en hausse de 47,5% et avec un taux de réalisation de 164% par rapport à 2014. Mais pas d'explication donnée.

47 – TRAVAILLEURS INAPTES

471 – NOMBRE DE SALARIES DECLARES DEFINITIVEMENT INAPTES A LEUR EMPOI PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL

472 – NOMBRE DE SALARIES RECLASSES DANS L'ENTREPRISE A LA SUITE D'UNE INAPTITUDE

5 salariés ont été déclarés inaptes en 2015. AUCUN n'a été reclassé. L'entreprise abime-t-elle à ce point ses salariés qu'elle ne leur trouve aucune solution en interne ?

Le nombre d'inaptitudes est constant depuis plusieurs années. Que fait la direction pour y remédier ?



5 - FORMATION

51 - FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

511 – POURCENTAGE DE LA MASSE SALARIALE CONSACREE A LA FORMATION CONTINUE

Si la part de la masse salariale de FTV consacrée à la formation est en baisse de 0,4 points (soit -2.193.963€), elle est en hausse dans le PSO de 0,9 points.

513 – NOMBRE DE STAGIAIRES : HOMMES, FEMMES

Contrairement au bilan du plan de formation, cet indicateur compte les stagiaires uniques. Ainsi, 604 salariés CDI ont suivi au moins une formation en 2015. Cela signifie que 229 salariés n'ont suivi aucune formation, soit 27,5% de l'effectif ! Quasiment le tiers ! Un peu mieux qu'en 2014 (33%), mais quand même !

72,9% des femmes ont suivi au moins un stage contre 72,3% des hommes. Quasi équité bravo.

514 – NOMBRE D'HEURES DE STAGE : REMUNEREES, NON REMUNEREES

Tous les stages suivis ont été rémunérés.

La durée moyenne d'un stage en 2015 est de 11h30. Ce n'est qu'une moyenne mais cela montre que les stages sont de plus en plus courts.

515 – DECOMPOSITION PAR TYPES DE STAGES

96,4% des stages ont concerné une adaptation et évolution de l'emploi, alors que 3,6% ont concerné le développement des compétences. Bruno Girault reconnaît que c'est assez « *choquant* » (il va demander une vérification).

Si la formation est pour une utilisation immédiate, une adaptation à de nouveaux outils ou une préparation à des évolutions, c'est de l'adaptation.



Si la formation est pour une utilisation dans le futur ou que les compétences acquises sont transférables dans un autre domaine d'activité, c'est du développement des compétences.

En 2015, chaque stagiaire a en réalité suivi une moyenne de 3,1 stages. Mais ce chiffre est à relativiser, à cause des formations i.média.

52 - CONGES FORMATION

523 – NOMBRE DE SALARIES AUXQUELS A ETE REFUSE UN CONGE FORMATION

Le refus vient de l'entreprise (il peut aussi venir de l'organisme financeur). Bruno Girault l'explique par l'absence de poste d'accueil identifié. Mais comme l'employeur ne peut refuser qu'une fois une demande de CIF, le salarié a refait/refera sa demande cette année.

Cette formation qui ne débouchera pas sur un nouveau poste risque d'être source de frustration.

53 - APPRENTISSAGE

De 0 à 8 contrats signés par an entre 2013 et 2015 !

6 - RELATIONS PROFESSIONNELLES

61 – REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET DELEGUES SYNDICAUX

62 - INFORMATION ET COMMUNICATION

623 – PROCEDURES D'INFORMATION ASCENDANTE OU DESCENDANTE ET NIVEAU D'APPLICATION (FRANCE TELEVISIONS)

Indicateur renseigné par Paris. A cause d'une réponse très tardive (le 18 mai), la commission n'a pas été en mesure d'étudier cet indicateur.



624 - PROCEDURES DU SYSTEME D'ENTRETIENS INDIVIDUELS

La commission ne comprend pas l'intérêt de faire apparaître la ligne et de ne pas aller au bout de la démarche. Il eut été souhaitable d'y voir apparaître les taux de réalisation.

Pourquoi ne sont pas cités les entretiens forfait-jour, cap 50 et autres entretiens carrière existants à FTV ?

L'intitulé « entretiens professionnels » a été remplacé par « entretiens annuels » à la demande du DRH.

6.3- PROCEDURES

631 – NOMBRE DE RECOURS A DES MODES DE SOLUTION NON JURIDICTIONNELS ENGAGES DANS L'ANNEE

15 transactions en 3 ans !

632 – NOMBRE D'INSTANCES JUDICIAIRES ENGAGEES DANS L'ANNEE ET OU L'ENTREPRISE EST EN CAUSE

De 37 procédures en 2013 à 8 en 2015. Ca baisse mais ça fait encore beaucoup.

En 3 ans, 52 procédures ont été engagées. Selon Bruno Girault, moins d'une trentaine (chiffre secret défense) seraient encore en cours. Ça fait beaucoup.

633 – NOMBRE DE MISES EN DEMEURES ET DE PROCES-VERBAUX DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL PENDANT L'ANNEE CONSIDEREE

Indicateur toujours à zéro, ce qui étonne beaucoup.

7 - AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

71 – ŒUVRES SOCIALES

711 – REPARTITION DES DEPENSES DE L'ENTREPRISE / ETABLISSEMENT



Transport : cet indicateur comprend la cotisation patronale (incluse ou pas en fonction des villes) et la participation aux abonnements de transport urbain (mais c'est infinitésimal selon Marie-France Hémardinquer).

La restauration est en forte baisse car en 2014 s'est ajouté le coût des travaux de rénovation de la cantine de Bordeaux.

CONCLUSION

Bruno Girault propose à la commission de faire une analyse synthétique du bilan social pour les élus du CE. Ils auraient préféré qu'elle soit prête pour eux aussi...

En attendant, il explique que le bilan social est une photographie à un instant T, le dynamisme n'apparaît pas. Les résultats sont conformes aux objectifs fixés par la direction générale et les accords d'entreprise. Les budgets ont été tenus malgré une année compliquée en raison du facteur humain. La direction a pu faire face, notamment avec l'aide de la ligne managériale.

Cette année, le bilan social sera présenté dans les temps aux élus. Les délais ont été tenus grâce au Siège qui a été réactif. En revanche, les IMG coïncident encore un peu (la commission suppose une charge excessive de travail).

Le bilan social est un agrégat de plusieurs thématiques faisant l'objet d'autres bilans (ex : plan de formation, égalité professionnelle, bilan HSCT etc). A chaque fois que les membres de la commission ont souhaité aller plus loin dans les indicateurs, la direction a renvoyé sur les commissions ad hoc. Mais comment traiter correctement le bilan social lorsque tous les bilans 2015 n'ont pas été rendus et donc traités ?

Bruno Girault estime que le bilan social est déjà dépassé. Il serait plus profitable pour tous, direction comme représentants du personnel, de travailler sur des plans d'action. Exemple de plan d'action du DRH : arrêter de prendre des précaires et retrouver la latitude d'action pour rééquilibrer la pyramide des âges grâce aux départs en retraite. La commission n'est pas contre travailler sur des plans d'action, bien au contraire, mais pas vraiment à partir de l'exemple proposé.

Un bilan est toujours indispensable pour corriger la future politique et ne pas reproduire les mêmes erreurs.