



Bilan de l'emploi 2016 France 3 Pôle Sud-Ouest

Compte rendu de la commission Emploi-Formation du 8 mars 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

A Limoges : Frédérique Bordes

Excusée : Hélène Chauwin

Présents pour la direction :

A Bordeaux : Olivier Godard (DRH France 3), Fabien Amet (Adjoint au DRH France 3), Bruno Girault (DRH Nouvelle Aquitaine), Evelyne Esquerdo (Responsable formation Nouvelle Aquitaine et Occitanie)

A Toulouse : Vanessa Fixot (RRH Occitanie)

Excusée : Marie-France Hémarquinquer (Responsable études-paye Nouvelle Aquitaine et Occitanie)

PREAMBULE

Les membres de la commission ont demandé des précisions sur le sens de la présence d'Evelyne Esquerdo, **Responsable formation**, ainsi que sur la composition de **la délégation de la direction** pour la tenue des futures commissions Emploi-Formation.

Réponse d'Olivier Godard : depuis le 1er janvier 2017 la RH est sur une nouvelle organisation. Evelyne Esquerdo a vu son périmètre d'intervention élargi et rebaptisé

« **développement RH** » ce qui a donc des implications en termes d'emploi. Au-delà de l'aspect quantitatif du bilan de l'emploi, qui relève bien de l'étude-paye, il y a des aspects prospectifs à mettre en œuvre. Il est donc important qu'Evelyne Esquerdo soit présente.

Marie-France Hémardinquer, **Responsable Etudes/Paie**, est en charge de la réalisation des documents fournis à la commission et aux élus du CE. Elle sera présente lors des prochaines commissions sur l'emploi.

Dans la mesure du possible, les mêmes **représentants de la direction** présents ce jour participeront aux prochaines commissions Emploi-Formation.

POINT 1 - BILAN DE L'EMPLOI EN 2016 DANS LE PÔLE SUD-OUEST

Les membres de la commission remercient Marie-France Hémardinquer qui a pris en compte certaines de leurs demandes, comme la numérotation des nombreux tableaux et fournie des explications en notes de bas de page.

Bruno Girault expose une analyse synthétique des tableaux fournis par la direction qui compilent des données brutes souvent difficiles à interpréter.

Précision : le bilan de l'emploi comprend la RH, la finance et la filière de production, ce qui n'est pas le cas du budget. Cela change certains indicateurs que l'on peut par ailleurs retrouver dans le bilan financier (taux de précarité, ETP etc...).

Tableau T1 – Effectif permanent en personne physique au 31/12/2016

Le 31 décembre 2016 le Pôle Sud-Ouest comptait **829 permanents**, contre 831 le 31 décembre 2015 et 833 en 2014.

Les salariés qui étaient en congé sans solde ou en CET le 31 décembre ne sont pas comptés.

Certaines suppressions de postes dans le cadre du PDV ont pris effet au 1^{er} janvier 2016 (salariés présents jusqu'au 31 décembre 2015).

Il faut aussi entendre que les vacances puis les comblements de postes peuvent être à cheval sur deux années. On ne peut pas déduire de ce tableau que des postes ont été supprimés, seulement qu'il y a une certaine tendance à la baisse.

Tableau T2 – Suivi des effectifs permanents et non permanents en ETP moyen annuel au 31/12/2016

Les **effectifs non permanents** baissent de 13,2 ETP entre 2015 et 2016. La baisse est plus importante chez les PTA, -10,4 ETP, contre -2,7 ETP chez les journalistes.

L'équivalent de **72,5 temps pleins de PTA** ont travaillé en 2016 dans le Pôle Sud-Ouest, **contre 82,9** en 2015.

Pour les **journalistes** c'est l'équivalent de **26,4 temps pleins** qui ont contribué à la fabrication des éditions de nos 5 antennes, **contre 29,1** en 2015.

Ce qui donne comme taux de précarité :

	2015	2016
PTA	14,6%	13,1%
Journalistes	8,4%	7,7%
Population totale	12,3%	11,1%

Le DRH de Nouvelle Aquitaine explique cette baisse importante du recours aux CDD par l'**optimisation de la planification** et par un **transfert d'une partie de l'activité sur l'intérim**, surtout pour les personnels administratifs.

Il confirme qu'il n'y a pas eu moins de besoins, pas moins de produits fabriqués. Ce n'est que la suite d'un **mouvement continu d'économies**.

Malgré tout, les antennes de France 3 fabriquent beaucoup, donc le recours aux CDD reste important. « *Soit on touche aux produits, soit on travaille sur l'organisation, les compétences complémentaires, les métiers etc, en concertation, pour optimiser les ressources* » explique Olivier Godard.

Les **effectifs permanents** sont également en baisse entre 2015 et 2016 : -5,3 ETP ventilés de la façon suivante : -3,8 ETP de PTA et -1,5 ETP de journalistes.

La baisse est essentiellement portée par les permanents en Aquitaine (-3,4 ETP) et en Poitou-Charentes (-2,6 ETP). Pour cette dernière antenne la raison est sans doute la diminution drastique des CDD, et ce depuis longtemps.

Globalement, le pôle a subi une baisse de 17,8 ETP entre 2015 et 2016.

Toutes les antennes sont en baisse, à l'exception de Languedoc-Roussillon (+0,2 ETP), vraisemblablement en raison du nombre important de requalifications qui ont donné lieu à des créations de postes.

Tableau T3 - Effectif permanent en ETP par catégorie et par fonction au 31/12/2016

Tous les salariés relevant des **métiers artistiques** n'étaient pas encore transposés au 31 décembre 2016. Dans ce cas ils apparaissent en « *emploi non défini* ».

Cela a déjà été dit par la commission : il y a un **gros travail d'homogénéisation des libellés de fonctions à faire**. Une même fonction se retrouve sur plusieurs lignes sous des libellés différents (ex. page 1/8 : « *chargé(e) de gestion administratif(ve)* » et « *chargé(e) de gestion administrative* »), ce qui rend la lecture du tableau très compliquée et ne permet pas de repérer au 1^{er} coup d'œil la réalité des services.

Fabien Amet fera remonter la demande au niveau central. Il affirme que le résultat pourrait être rapide.

Olivier Godard suggère que les libellés soient défeminisés pour qu'il n'y ait plus d'erreurs. En ce 8 mars il admet que c'est un peu osé...

Demande de la commission : Harmonisation des libellés.

Petit bug sans doute : page 1/8 dans la sous-partie « *Autres* » il n'est fait mention que de chargé-e-s de production, or, dans le tableau T1 il y a des chargé-e-s de production et une chargée d'études dans cette même partie « *Autres* ».

Demande de la commission : Pourquoi cette différence d'un tableau à l'autre ?

Tableau T5 – Emploi non permanent en ETP au 31/12/2016 détail par qualification, fonction et motif de recours

Dans cet indicateur également les membres de la commission sont obligés de regrouper « à la main » plusieurs lignes : monteur/chef monteur, OPS/chef OPS et Journaliste stagiaire 001/Journaliste stagiaire JSTA. Même si les activités sont différentes, ce sont les mêmes personnels qui les réalisent.

Il y a aussi des lignes à zéro qui « polluent » la lecture.

Les recours CDD chez les journalistes :

En ETP en 2016	Aquitaine	Lang.-Rous.	Limousin	Midi-Py.	Poit.-Char.
Journaliste stagiaire	1,4	1,0	2,1	1,4	1,0
JRI	2,0	2,0	2,0	3,4	0,8
Rédacteur-trice	2,7	2,0	1,8	1,9	0,6

Les plus forts recours CDD chez les PTA hors filière (> à 0,5 ETP) :

<i>En ETP en 2016</i>	Pôle de gouvernance	Aquitaine	Lang.-Rous.	Limousin	Midi-Py.	Poit.-Char.
Animateur-trice	0,8					
Documentaliste		0,8			0,8	
Monteur-se / Chef monteur-euse		2,6	4,3	0,9	3,9	1,2
OPS / Chef OPS					1,2	0,8
Producteur-trice artistique	0,7					
Réalisateur-trice	2,7			1,0		
Scripte		1,3		1,1	0,8	
Technicien-ne vidéo		0,8	1,2	0,6	0,6	0,6

Certains recours s'expliquent par les motifs suivants : remplacements sur crédits d'heures, pour comblements de postes en attente de pourvoi, pour longues maladies et des remplacements de formateurs i.média.

Les membres de la commission ne disposent plus des tableaux de l'emploi des CDD en fonction des motifs de contrats, sans parler des besoins qui auraient dû être comblés et qui ne l'ont pas été suite à un refus du chef de service ou par manque de CDD disponibles. Il est donc très difficile d'identifier les services où l'emploi est tendu structurellement. La commission ne peut aller plus loin dans ses recommandations de permanentisations.

Demandes de la commission : Pourquoi les tableaux de recours CDD par motif de contrat ne sont-ils plus fournis ? La direction a-t-elle identifié des postes à permanentiser ?

Les membres de la commission demandent le détail par antenne des collaborations des 2,7 ETP de réalisateurs CDD regroupés dans la sous-partie « *Pôle de gouvernance* ».

A noter qu'une partie du travail d'un des réalisateurs de *Viure al Pais* est de l'achat de prestation, cela ne figure donc pas dans cet indicateur.

Demandes de la commission : Détail des collaborations des réalisateurs CDD.

Tableau T6 – Bilan des heures supplémentaires au 31/12/2016

Constats :

Malgré les **demandes récurrentes des membres de la commission**, les tableaux présentés ne distinguent toujours pas les services et/ou émissions générateurs d'heures supplémentaires payées au sein des antennes. Impossible donc d'analyser quoi que ce soit, hormis une **tendance lourde et générale d'un fort recours aux heures supplémentaires**, même si 2016 marque le pas par rapport à 2015 : -523,1 heures. C'est-à-dire une quasi stabilité haute, puisque 2015 avait marqué une explosion des heures supplémentaires.

Pourtant, connaître la raison de ces heures supplémentaires permettrait d'identifier **des besoins pérennes, des difficultés**. Nous avons besoin d'objectiver ces données brutes, d'avoir une lecture plus affinée pour en tirer des enseignements. Est-ce lissé sur l'année ? Sont-ce toujours les mêmes services/personnes qui sont concernées ? Est-ce lié à une activité précise ? Est-ce réparti sur tout le personnel très ponctuellement ou pas ? etc.

Les membres de la commission rappellent qu'un tableau des heures supplémentaires détaillées par sites et fonctions a été remis aux élu-e-s du CE de France 3 Sud le 19 décembre 2007. C'est-à-dire exactement le 1er niveau d'analyse demandé par la commission. Car en second niveau une analyse qualitative est aussi indispensable.

Aujourd'hui toutes les émissions ont un code Argos et sont censées faire l'objet d'une comptabilité analytique. Comment est-il possible que l'analyse ne soit pas faite ?

Demandes de la commission : Tableaux détaillés des HS.

Les membres de la commission regrettent encore une fois que les **heures complémentaires** (HS générées par les salarié-e-s en temps partiel) n'apparaissent pas quelques part.

Demandes de la commission : Information sur le nombre d'heures complémentaires effectuées.

Seule consolation : le tableau ne fait plus apparaître les heures majorées des week-ends et des jours fériés dans les heures supplémentaires comme en août dernier, ce qui n'avait aucun sens et empêchait toute analyse.

Les représentants de la RH reconnaissent que les heures supplémentaires sont un vrai sujet. Nous verrons donc si la prochaine fois les demandes des membres de la commission aboutissent.

Tentative d'analyse :

Les représentants de la RH avancent deux hypothèses pour expliquer le niveau élevé des heures supplémentaires :

- la fin de la **prime de sujétion** des PTA en 2013 qui permet de déclencher des heures supplémentaires au-delà du forfait HS compris dans le salaire ou dès la 1^{ère} heure pour ceux qui n'en bénéficient pas ;
- le **non remplacement des absents**, avec comme conséquence le report de charge sur les présents.

Pour la direction, les heures supplémentaires sont donc un **mode de gestion** imposé par les contraintes économiques qui pèsent sur l'entreprise et notamment sur le recours aux non permanents. Bruno Girault dit préférer faire faire des HS que de trouver un CDD ou un intérimaire.

Les membres de la commission soulignent que le report de charge systématique devient inquiétant lorsqu'il s'inscrit dans un fonctionnement récurrent. Certain-e-s salarié-e-s se sont abimé-e-s à faire des HS sur de longues périodes. **Les chefs de service doivent être vigilants et éviter ces situations à risques.**

Les **16.230,9 heures supplémentaires payées en 2016** dans le Pôle Sud-Ouest représentent environ **10 ETP**. Ce chiffre n'alerte pas Bruno Girault quand il est décliné antenne par antenne.

Les membres de la commission font remarquer qu'il y a aussi les HS non validées ou non déclarées. Les représentants de la RH rappellent qu'en cas de refus de validation par le chef de service, le-la salarié-e peut s'adresser à la filière RH, car les heures supplémentaires effectuées doivent être déclarées et payées : tout travail mérite salaire, mais aussi « *tout salaire mérite travail* » précise Olivier Godard.

Pour les membres de la commission, les heures supplémentaires renvoient à des processus, des compétences, des répartitions de charges. Or, il existe un grand manque dans notre entreprise : la **pesée des charges de travail**. Le DRH de Nouvelle Aquitaine approuve et ajoute que la **productivité par service** ne doit pas être un tabou.

La commission alerte sur la limite de la **modélisation de l'activité**. Bruno Girault y voit une aide pour une maîtrise plus claire qu'avant, tandis que les salariés y voient surtout la cause des rigidités impactant négativement l'activité.

Filière production :

	2015	2016	Evolution 2015-2016
Bordeaux	5.723,1	5.593,9	-2,3%
Toulouse	1.875,5	2.278,5	+21,5%
TOTAL Filière	7.598,6	7.872,4	+3,6%
Permanents	3.590,6	3.831,4	+6,7%
Non permanents	4008,0	4.041,0	+0,8%
TOTAL Filière	7.598,6	7.872,4	+3,6%
Permanents Brdx	2.092,6	2.368,4	+13,2%
Non permanents Brdx	3.630,5	3.225,5	-11,2%
TOTAL Brdx	5.723,1	5.593,9	-2,3%
Permanents Tlse	1.498,0	1.463,0	-2,3%
Non permanents Tlse	377,5	815,5	+116%
TOTAL Tlse	1.875,5	2.278,5	+21,5%

La filière production reste la plus grosse génératrice d'heures supplémentaires : 5.593,9 heures pour le site de Bordeaux et 2.278,5 heures pour le site de Toulouse, soit un total de **7.872,4 heures en 2016**. Ce qui représente près de la moitié (48,5%) des HS payées dans le pôle.

Sur le site de **Bordeaux** le nombre total d'heures supp a connu une petite baisse (-2,3%). La nette baisse observée chez les CDD (-11,2%) se retrouve en hausse chez les permanents (+13,2%), mais impossible d'affirmer qu'il s'agit des mêmes activités, puisque nous n'avons aucun détail.

Sur le site de **Toulouse** le nombre total d'heures supp est en forte hausse (+21,5%). Quasi stabilité chez les permanents, mais elles font plus que doubler pour les CDD (+438 heures).

En 2015 les deux sites avaient généré **7.598,6 heures**, soit 45,4% de l'ensemble des HS payées dans le pôle cette année-là.

La filière a généré plus d'heures entre 2015 et 2016. L'évolution générale à la baisse a donc surtout profité aux **antennes et aux fonctions supports**.

Antennes et fonctions supports :

L'analyse par services nous étant refusée, voici l'analyse globale que nous pouvons faire :

	2015	2016	Evolution 2015/2016	Part dans le total des HS hors filière en 2015 et 2016
PTA	5.748,9	5.970,5	+3,9%	62,8% / 71,4%
Journalistes	3.406,5	2.388,0	-29,9%	37,2% / 28,6%
TOTAL Pôle	9.155,4	8.358,5	-8,7%	100%
Permanents	5.011,9	5.090,5	+1,6%	54,7% / 60,9%
Non permanents	4.143,5	3.268,0	-21,1%	45,3% / 39,1%
TOTAL Pôle	9.155,4	8.358,5	-8,7%	100%
PTA permanents	4.334,4	4.761,5	+9,9%	75,4% / 79,8%
PTA non permanents	1.414,5	1.209,0	-14,5%	24,6% / 20,2%
TOTAL PTA	5.748,9	5.970,5	+3,9%	100%
JOU permanents	677,5	329,0	-51,4%	19,9% / 13,8%
JOU non permanents	2.729,0	2.059,0	-24,6%	80,1% / 86,2%
TOTAL journalistes	3.406,5	2.388,0	-29,9%	100%

Les **PTA** génèrent beaucoup plus d'heures supp que les journalistes (71,4% contre 28,6%), sans doute à cause de la généralisation du forfait-jour. Les **permanents** génèrent plus d'heures supp que les non permanents (60,9% contre 39,1%).

Si chez les **PTA** ce sont les **permanents** qui génèrent le plus d'heures supp (79,8% contre 20,2%), chez les **journalistes** ce sont les **non permanents** (86,2% contre 13,8%). Là aussi, sans doute à cause du forfait-jour puisque les journalistes CDD sont au décompte horaire.

	Evolution 2015/2016 en heures et en %			
	Permanents		Non Permanents	
	JOU	PTA	JOU	PTA
Autres		+84,0h / +100,6%		
Pôle de gouvernance		+79,3h / +49,2%		-82,5h / -80,9%
Aquitaine	-137,5h / -36,6%	-264,0h / -25,7%	-270,5h / -45,2%	-124,5h / -32,2%
Languedoc-Roussillon	-184,5h / -77,4%	+250,0h / +36,6%	-137,0h / -28,7%	+132h / +71,4%
Limousin	-24,5h / -66,2%	-19,2h / -3,0%	-55,0h / -7,3%	-103,0h / -33,5%
Midi-Pyrénées	+3,5h / +63,6%	+290,5h / +29,9%	-130,5h / -19,0%	-88,5h / -23,9%
Poitou-Charentes	-5,5h / -26,8%	-7,0h / -1,1%	-77h / -37,0%	+60h / +95,2%
Fonctions supports		+13,5h / +12,7%		+1,0h / +100%
TOTAL	-348,5h / -51,4%	+427,1h / +9,9%	-670h / -24,6%	-205,5h / -14,5%

En **Aquitaine** les HS sont en baisse d'un tiers pour toutes les populations.

En **Languedoc-Roussillon** les HS des journalistes sont en baisse, surtout chez les permanents, contrairement aux PTA qui génèrent beaucoup plus d'heures supp qu'en 2015 surtout chez les non permanents.

En **Limousin** les HS sont en baisse chez les journalistes permanents et les PTA CDD. Pour les PTA permanents et les journalistes CDD elles sont stables.

En **Midi-Pyrénées** les HS sont en hausse chez les PTA permanents dans des proportions plus fortes que la baisse observée chez les non permanents. Stabilité chez les journalistes permanents mais forte baisse chez les non permanents.

En **Poitou-Charentes** les HS sont en baisse chez les journalistes CDI et CDD, stables pour les PTA permanents et elles ont doublé chez les PTA CDD.

Les **fonctions supports** ont généré un peu plus d'heures supp qu'en 2015.

Temps partiels en 2016

61 salarié-e-s à temps partiel en 2016, plus qu'en 2015 (57). **40 femmes** (65,6%) et 21 hommes.

Bruno Girault s'engage à informer ultérieurement les membres de la commission du nombre de **refus de temps partiels** en 2016 pour nécessité de service (au moins 2 renouvellements).

Demandes de la commission : Nombre de refus de demandes de temps partiels.

Les membres de la commission souhaiteraient connaître les **entrées/sorties** pour un meilleur suivi.

Répartition des motifs:

- 11 **contrats à temps partiel** (10 PTA et 1 journaliste), donc des temps partiels subis par les salarié-e-s ; ils n'étaient que 8 en 2015 !
 - o 1 en Aquitaine
 - o 3 en Languedoc-Roussillon
 - o 1 en Limousin
 - o 5 en Midi-Pyrénées
 - o 1 en Poitou-Charentes
- 15 temps partiels pour **raisons médicales**
- 35 pour **convenance personnelle et raisons familiales**, soit **57%** des temps partiels dans le Pôle Sud-Ouest

Les représentants RH considèrent les **temps partiels subis** comme « *anecdotiques* ». Certes, ils ne représentent que 1,3% des effectifs, mais ils concernent essentiellement des CDD requalifiés qui se retrouvent avec des temps de travail de 1 à 3 jours/semaine ! C'est indécent.

A noter qu'une chef maquilleuse de Midi-Pyrénées, requalifiée à temps partiel, est désormais à temps plein. La direction refuse de dire si c'est par voie de justice, donc imposée, ou par choix de sa part, mais les membres de la commission approuvent évidemment.

Quant aux autres temps partiels subis, les représentants de la RH expliquent que l'entreprise n'est pas mieux disante que les décisions de justice pour pouvoir garder les autres CDD qui n'ont pas fait de procédure. Car « *une requalification perturbe l'écosystème du service* ».

C'est un peu facile de faire porter la responsabilité sur des salarié-e-s qui ont simplement fait dire le droit. Et quelle sera la réaction des CDD qui voient leur nombre de jours de travail diminuer et la priorité donnée aux mobilités sur les postes à pourvoir ?

L'Accord égalité professionnelle du 28 avril 2014 prévoit que les salarié-e-s à temps partiel, sous certaines conditions (congé parental ou poste à temps partiel), peuvent demander à **cotiser sur un salaire à taux plein pour le régime vieillesse de la Sécurité sociale** (article 5.1.4.3).

C'est consternant, des salariées de Poitou-Charentes n'ont pas été informées par leur RH de cette possibilité. Pire, l'estimation de l'effort financier a été impossible ! Et comme la rétroactivité semble compliquée à appliquer, ces salariées sont doublement pénalisées.

Bruno Girault s'engage à traiter les cas qui lui seront remontés.

Les membres de la commission rappellent que les **entretiens de reprise** (retour de maternité par exemple) servent aussi à informer les salarié-e-s de leurs droits. En complément, ils proposent qu'un article soit ajouté à l'avenant au contrat de travail.

Proposition de la commission : Modification de l'avenant au contrat de travail.

Recours à l'intérim en 2016

Le document remis manque un peu de travail de finition :

- Harmonisation des libellés des services
- Identification précise des services
- Fonctions des intérimaires
- Pourquoi des journées de 3h ou 4h de travail ?
- Totaux chiffrés

Demande de la commission : Tableau plus abouti.

Un travail statistique donne les résultats suivants :

Antenne	Nom	Prénom	Nombre de jours travaillés en 2016	Fonction
Limousin	BALIGEAN	Nathalie	30	Assistante
Aquitaine	BERNARD	Chantal	112 (94 en Aq + 18 en PC)	Assistante
Poitou-Charentes	BERTHOME	Delphine	8	Assistante
Midi-Pyrénées	BOUACHIK	Amal	1	Assistante
Midi-Pyrénées	BOUSQUET	Prisca	67	Assistante
Midi-Pyrénées	CHÂTEAU	Thomas	8	Assistant
Aquitaine	CLERC	Sonia	175	Assistante
Aquitaine	DALLES	Sylvia	2	
Aquitaine	ELLIE	Gaëlle	246	
Aquitaine	ESNAUT	Emmanuelle	36	Communication
Aquitaine	LAHAYE	Yane	43	Assistante
Midi-Pyrénées	LEROY	Stéphanie	10	Assistante
Poitou-Charentes	MONNETREA	Patricia	14	
Midi-Pyrénées	MOULIS	Marie-Laure	24	Assistante
Limousin	PIEDALLU	Coralie	28	Assistante
Limousin	RANGER	Gaëlle	86	
Limousin	RICHARD	Solène	95	Assistante
Midi-Pyrénées	RODRIGUEZ	Sébastien	195	Assistant
Limousin	STEFEN	Marie-France	2	Assistante
Limousin	TANTY	Jacky	138	Comptable
Aquitaine	VATIN	Anaïs	7	RH
Limousin	VEISSEIX	Fanny	5	Assistante

Aquitaine	603 jours	45,3%
Limousin	384 jours	28,8%
Midi-Pyrénées	305 jours	22,9%
Poitou-Charentes	40 jours	3,0%
Languedoc-Roussillon	0 jours	0,0%
TOTAL	1.332 jours	100,0%

Locales	529 jours	39,7%
Autre assistantat	348 jours	26,1%
<i>Sous-total fonctions administratives</i>	<i>877 jours</i>	<i>65,8%</i>
Communication	36 jours	2,7%
Comptabilité	138 jours	10,4%
indéterminé	281 jours	21,1%
TOTAL	1.332 jours	100,0%

Le recours à l'intérim a été conséquent : **1.332 jours** de travail en 2016 pour **22 intérimaires** (dont 6 à plus de 100 jours ou presque) contre **984 jours** de travail en 2015 pour **16 intérimaires** (dont 5 à plus de 100 jours), soit 348 jours de plus.

Toutes les antennes du Pôle sont concernées, à l'**exception du Languedoc-Roussillon** où les intérimaires sont remplacés par des prestataires de services qui n'apparaissent pas dans les chiffres de l'emploi mais dans le bilan social. Les autres antennes font aussi appel à des prestataires.

Le recours aux intérimaires est **limité aux fonctions administratives (877 jours / 65,8%), à la gestion des immeubles (48 jours / 3,6%) et à la comptabilité (138 jours / 10,4%).**

Le remplacement des **assistantes de locale** se fait systématiquement par des intérimaires, sauf en Languedoc-Roussillon où ce sont des titulaires qui sont sollicitées.

La locale de **Brive** a généré 156 jours d'intérimaires en 2016, soit quasiment un $\frac{3}{4}$ temps qui couvre plusieurs motifs : formation des intérimaires, doublure et remplacement.

Le contrat à la **communication (36 jours / 2,7%)** a été décidé pour remplacer une longue maladie.

Pour la direction, le recours à l'intérim est un **élément de gestion** pour couvrir certains besoins, mais il y a des seuils à ne pas franchir, dicit Bruno Girault.

L'intérim est aussi l'un des moyens pour la direction de remplir ses objectifs de **recours au travail handicapé**. A noter que l'Accord handicap FTV du 16 novembre 2015 prévoit de privilégier les ESAT pour certaines prestations, dont l'entretien des espaces verts.

POINT 2 - LES ENTREES ET SORTIES EN 2016 DANS LE PÔLE SUD-OUEST

52 entrées :

- 28 mutations, dont 2 salariés arrivés avec leur poste
- 10 requalifications (3 en Midi-Pyrénées et 7 en Languedoc-Roussillon), dont 9 créations de postes
- 13 recrutements

55 sorties :

- 15 départs à la retraite
- 23 mutations, dont 1 départ avec son poste
- 2 décès
- 8 licenciements dont 6 pour inaptitude
- 1 reclassement PDV
- 6 ruptures conventionnelles

Et trois promotions internes :

- Deux journalistes devenus rédacteur-trice en chef adjoints dans leur antenne (donc c'est possible, contrairement à ce qui est parfois avancé comme argument de refus à d'autres candidats)
- Un délégué régional récupérant, en plus de son emploi, le poste d'un homologue d'une autre antenne
-

Il serait faux de comparer strictement le nombre d'entrées et de sorties, car certains mouvements se font à cheval sur deux années.

Sur les 8 entrées en **Poitou-Charentes** il n'y a eu aucune intégration. Les représentants de la RH confirment que l'entreprise **privilégie désormais clairement la mobilité**. L'intégration des CDD historiques est un « second choix ». Olivier Godard avoue que les « *arbitrages sont parfois durs à prendre* ».

POINT 3 – QUESTIONS DIVERSES

Postes vacants :

La direction refuse catégoriquement de répondre aux questions des membres de la commission sur le **devenir des postes vacants non publiés**. Bruno Girault et Vanessa Fixot consentent seulement à donner les postes à pourvoir lors des **prochains COCA et Comités mobilité** :

* 22 mars :

- Assistant-e RH à Bordeaux (ex Virginie Hoche)
- JRI à Limoges (ex José Sousa)
- JRI à Périgueux (ex Nicolas Pressigout)
- Technicien-ne vidéo à Bordeaux (ex Philippe Gadou)

* 26 avril ou plus tard :

- Responsable de maintenance à Bordeaux (ex Thierry Pajot)
- Rédacteur-trice en chef adjoint-e à Pau (ex Ttote Darguy)
- Rédacteur-trice à Mende (ex Sébastien Banus)

Le poste de rédacteur-trice en chef adjoint-e à Montpellier ne sera pas publié, la direction préfère une autre solution.

Ce sont les seuls postes pour lesquels un comblement a été validé. Les autres sont toujours en cours de réflexion dans les strates locales, de France 3 ou centrales, car le comblement des postes s'est **complexifié** (multiplication des strates de validation) et **durci** (pour les recrutements).

Les membres de la commission font remarquer que la complexification de la procédure, déjà ardue, va diminuer le bénéfice des COCA mensuels qui permettraient un comblement plutôt rapide. Cela va aussi générer plus de jours de CDD en attente de comblement !

Bruno Girault n'a pas d'information sur une éventuelle déclinaison régionale du Contrat d'Objectifs et de Moyens 2016-2020 qui prévoit la destruction de 500 postes.

Compte tenu des alertes sur la fatigue, voire la souffrance, des salarié-e-s des 5 antennes, les membres de la commission pensent qu'il est nécessaire et urgent de publier et pourvoir au plus vite les autres postes vacants :

Antenne	Site	Emploi	Dernier-ère titulaire	Poste libéré le
Limousin	Limoges	Chef monteur-euse	Ex Carine Grivet	04/01/2010
Limousin	Limoges	Assistant-e logistique	Ex Yvon Fontanillas	08/04/2012
Aquitaine	Bordeaux	Cadre technique	Ex Patricia Bosq-Bousquet	30/06/2014
Limousin	Limoges	Adjoint-e de production	Ex Alisa Lachinyan	31/08/2014
Poitou-Charentes	Poitiers	Rédacteur-trice	Ex Florian Ringuedé	31/12/2014
Midi-Pyrénées	Toulouse	Chef OPV	Ex Isabelle Moreau	31/10/2015
Filière Toulouse	Toulouse	Electricien-ne éclairagiste	Ex Robert Bolléat	31/12/2015
Midi-Pyrénées	Toulouse	Chargé-e de gestion administrative	Ex Delphine Singer	29/03/2016
Poitou-Charentes	Poitiers	Rédacteur-trice	Ex Marion Mercier	31/07/2016
Midi-Pyrénées	Toulouse	Rédacteur-trice	Ex Marie-Sophie Lacarrau	29/08/2016
Aquitaine	Bordeaux	JRI	Ex Martine Chambon	25/11/2016
Aquitaine	Bordeaux	JRI	Ex Michel Vouzelaud	31/12/2016
Poitou-Charentes	Poitiers	Assistant-e logistique	Ex Jacques Rousseau	31/12/2016
Filière Bordeaux	Bordeaux	Chargé-e de production	Ex Dominique Voegeli	31/12/2016
Languedoc-Roussillon	Montpellier	Rédacteur-trice	Ex Sandrine Navas-Clerc	01/01/2017

Demande de la commission : Publier et pourvoir au plus vite les postes vacants.

Contrats de génération

Les salarié-e-s bénéficiant d'un contrat de génération à temps partiel sont dans le tableau des temps partiels. Mais ceux qui restent à temps plein sur 4 jours ne sont nulle part.

Les membres de la commission renouvellent leur demande pour avoir un **bilan sur le contrat de génération**, rejetée l'an dernier : combien de personnes, quels services, quel type d'aménagement du temps de travail, nombre de refus, etc ?

Evelyne Esquerdo, désormais en charge de la Diversité et de l'Égalité des Chances, pourra être notre interlocutrice sur ce sujet.

Demande de la commission : Bilan du plan senior et du contrat de génération.

Les membres de la commission ont déjà pu obtenir que l'Occitanie compte 11 salarié-e-s en contrat de génération. Ce sont essentiellement des techniciens car le passage à 4 jours contraint les journalistes à renoncer à leur forfait-jour.

Bruno Girault et Vanessa Fixot annoncent qu'il y a eu des refus de contrats de génération.

GPEC :

Les membres de la commission ont interpellé la direction sur la suppression annoncée du **poste de logistique à Poitiers**. Bruno Girault explique que le poste disparaît mais pas la fonction puisque les activités seront redistribuées sur les assistantes, ce qui entraînera un élargissement de leurs compétences.

La commission estime que ce n'est pas un élargissement de leurs compétences que les assistantes vont subir, mais plutôt un amoindrissement de leurs qualifications : l'emploi d'assistant-e logistique est positionné en Groupe 2, celui de chargé-e de gestion administrative en Groupe 4 ! La direction n'a rien de mieux à leur proposer ?!

La direction ne souhaite apparemment **pas externaliser plus que les emplois de logistique et de l'accueil** qui ne seraient pas « cœur de métier ».

Quant à la **redistribution de l'activité des postes qui seront supprimés à l'avenir**, Bruno Girault se veut rassurant : tous les métiers ne seront pas impactés. La direction est dans une approche de tests. Le contenu des missions des salariés doit être évolutif, ce qui entraîne une employabilité plus large notamment par le biais des compétences complémentaires.

Demande de la commission : La direction envisage-t-elle de proposer aux assistantes de Poitiers une compétence complémentaire IMG si elles souhaitent élargir leur activité à ce domaine de compétences ?

C'est éminemment un **thème de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences**, dont FTV sera peut-être bientôt dotée via un accord d'entreprise.

Mais pour le moment, la GPEC en Nouvelle Aquitaine et en Occitanie est au point mort, aucune information ne descend de la direction centrale.

Le 21 mars devait marquer une première étape : les Responsables formation du réseau France 3 (dont Evelyne Esquerdo) devaient rencontrer le Directeur en charge de la GPEC. Mais il a décliné l'invitation. Dommage...

CONCLUSION

Pour Bruno Girault l'**objectif** fixé à la direction du Pôle Sud-Ouest a été tenu en termes de suivi des effectifs. Il était de 764,5 ETP, le réalisé a été de 758 ETP, soit **-6,5 ETP !!!** C'est-à-dire que les efforts ont été plus grands que ce qui avait été demandé !

Pour rappel, 11 postes ont été créés en 2016 (moins de 11 ETP puisque les requalifiés le sont à temps partiel).

C'est-à-dire que les efforts des salariés ont été considérablement plus importants que ce qui avait été demandé !

Bruno Girault salue l'effort partagé par les PTA et les journalistes sur les 5 antennes et reconnaît que la direction doit être vigilante pour ne pas aller plus bas, car on est dans le dur pour certains emplois : **documentalistes, scriptes, gestionnaires d'antenne et technicien-ne-s vidéo** notamment.

Vanessa Fixot ajoute les métiers pour lesquels le planning a du mal à trouver des ressources et ceux en sous activité (tension) : **machinistes, OPV et électricien-nes éclairagistes**.

La direction réfléchit à une **évolution des emplois et des personnes**. Il y a des expériences dans les antennes, mais seulement s'il y a des postes d'**accueil et de formation**.

Pour les membres de la commission, les tableaux élaborés par la direction sont une photographie à un instant T qui **manquent** cruellement **d'éclairage qualitatif**. Les **besoins pérennes sont noyés dans la masse**. Des pics qui pourraient faire penser la direction à des dérives sont tout à fait explicables et valables.

Un travail de suivi « micro » est réalisé chaque jour par les chefs de service à l'occasion de leurs arbitrages. Mais sous la pression de la contrainte des ETP les arbitrages peuvent aussi se révéler mauvais et parfois mettre en péril la santé des travailleurs et le résultat antenne. A l'image d'un service de planification qui préfère thésauriser les RTT des salarié-e-s par peur d'en manquer en fin d'année, ce qui crée des tunnels de 7 jours ou plus de travail. Cela n'a pas de sens.

Revenu à plusieurs reprises dans le débat, le développement des **compétences complémentaires** semble être la réponse parfaite aux besoins de personnel selon la direction.

Mais là encore cela n'a de sens que si les salariés étaient largement en sous activité. Cela ne signifie pas qu'au cas par cas des salarié-e-s ne seront pas heureux d'élargir le champ de leurs compétences à la satisfaction de l'entreprise. Mais un déploiement généralisé n'est pas possible en l'état car il y a très peu de postes en sous-activité.

La situation tendue de l'emploi dans les services et le vieillissement de la population obligent également la direction à avoir une attitude plus ouverte lorsque des demandes de remplacement ou de renfort lui sont adressées.

Les membres de la commission remercient Marie-France Hémardinquer pour les documents fournis ainsi que les représentants de la RH pour leur participation et les réponses et commentaires apportés.

Pour **l'exercice 2017** ils espèrent ne pas avoir des documents plus pauvres à l'occasion du changement de périmètre.