



Bilan de l'emploi 2017 France 3 Pôle Sud-Ouest

Compte rendu de la commission Emploi-Formation du 9 février 2018

Présents pour la commission :

A Bordeaux : Karine Assere, Rabéa Chakir-Trébosc (présidente), Hélène Chauwin (excusée)

A Toulouse : Chantal Frémy

A Poitiers : Patrick Mauduit

A Perpignan : Céline Llambrich et Philippe Sportiche

A Limoges : Frédérique Bordes

Présents pour la direction :

A Bordeaux :

Bruno Girault (DRH Nouvelle Aquitaine),

Evelyne Esquerdo (Responsable formation Nouvelle Aquitaine et Occitanie)

A Toulouse :

Vanessa Fixot (RRH Occitanie),

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

A Paris : Arnaud Ségur (RRH Filière)

La réunion n'a pu se tenir que durant 2 heures faute d'une visioconférence performante. Après échanges avec les représentants de la RH, il a été convenu que les membres de la commission enverraient une liste de questions, ce qui a été fait le lundi 12 février, pour leur permettre de finaliser le compte rendu sur le bilan de l'emploi 2017, afin de ne pas être obligés de faire tout le débat en CE. Les réponses reçues le 16 février sont décevantes par manque d'analyse.

POINT 1 - BILAN DE L'EMPLOI EN 2017 EN NOUVELLE AQUITAINE ET EN OCCITANIE

La réunion de la commission a commencé par une rapide synthèse de Bruno Girault sur le bilan de l'emploi en 2017 en Nouvelle Aquitaine et en Occitanie.

810 permanents, dont 58 à temps partiel (soit 7,2% des effectifs). Une baisse de 19 permanents par rapport au 31 décembre 2016.

886,2 ETP moyen annuel, dont **775,3 ETP de permanents** et **110,9 ETP de non permanents**. Ce qui fait une baisse globale de 7,1 ETP par rapport au 31 décembre 2016 : -19,1 ETP de permanents et +12 ETP de non permanents.

Nouvelle Aquitaine : 501,7 ETP moyen, dont 436,4 ETP de permanents (-18,9 par rapport au 31 décembre 2016) et 65,3 ETP de non permanents (+9,2 par rapport au 31 décembre 2016).

Occitanie : 382,5 ETP moyen, dont 337 ETP de permanents (-0,3 par rapport au 31 décembre 2016) et 45,6 ETP de non permanents (+2,8 par rapport au 31 décembre 2016).

En 2017 l'emploi impacté a été celui des permanents, et ce, pour plusieurs raisons selon Bruno Girault :

- Nous avons atteint une limite chez les non permanents. Par exemple, le taux de précarité en Nouvelle Aquitaine est de 9% ;
- Il y a eu beaucoup de départs en retraite en Nouvelle Aquitaine, plus qu'en Occitanie ;
- Les directions régionales tiennent les objectifs d'ETP qui ont été notifiés. Ce sont les gros centres qui ont porté les efforts (c'est-à-dire Bordeaux et Limoges en Nouvelle Aquitaine) ;
- La baisse a été plus portée par les PTA que par les journalistes qui sont en quasi maintien. C'est l'inverse en Occitanie où l'on observe une hausse légère des non permanents.

Pour le DRH cette évolution est nouvelle par rapport aux années précédentes qui étaient plutôt marquées par des baisses d'effectif des non-permanents.

Tableau T1 – Effectif permanent en personne physique au 31/12/2017¹

Le 31 décembre 2017 France 3 Sud-Ouest comptait **810 permanents**, contre 829 le 31 décembre 2016 et 831 en 2015.

Entre le 31 décembre 2016 et le 31 décembre 2017 il y a eu -21 PTA et +2 journalistes, soit -19 salariés.

¹ 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).

A ces 810 permanents **il faut ajouter 3 salariés en congé sans solde ou en CET².**

Certains comblements de postes peuvent être à cheval sur deux années. Cela explique quelques baisses.

Malgré tout, il est évident que nous accusons une sérieuse tendance à la baisse des effectifs.

Tableau T2 – Suivi des effectifs permanents et non permanents en ETP moyen annuel au 31/12/2017

Globalement, France 3 Sud-Ouest a subi une baisse de 7,1 ETP entre 2016 et 2017. **A part le Limousin**, les autres antennes sont relativement stables.

Les effectifs **non permanents** augmentent de 12 ETP entre 2016 et 2017.

L'équivalent de **78,5 temps pleins de PTA** ont travaillé en 2017 en Nouvelle Aquitaine et en Occitanie, soit 6 temps plein de plus qu'en 2016.

Pour **les journalistes** c'est l'équivalent de **32,5 temps pleins**, soit 6 ETP de plus qui ont contribué à la fabrication des éditions de nos 5 antennes, **contre 26,4** en 2016.

Les effectifs **permanents** sont en forte baisse de 19,1 ETP en 2017 : -13,5 pour les PTA et -5,6 journalistes.

La baisse est essentiellement portée par le nombre de permanents en Limousin. Cette tendance était déjà prégnante lors du bilan de l'emploi au 30 juin 2017 et les membres de la commission avaient alors interpellés la direction sur cet écart entre les antennes. **Les membres de la commission sont très choqués de l'affichage d'ETP moyen annuel en Limousin : -14,2 ETP au 31 décembre 2017 !**

Bruno Girault a expliqué que la direction avait profité des sorties pour ne pas remplacer la totalité des postes, car désormais elle raisonne sur le périmètre Nouvelle Aquitaine, et non plus sur celui de l'antenne. Pour chaque poste qui devient vacant se pose la question de la répartition des activités, car il peut y avoir un transfert d'un site à l'autre.

Toujours selon le DRH, en 2017 la matinale de Nouvelle Aquitaine a été entièrement fabriquée à Limoges. La baisse d'ETP indiquerait donc que le modèle est efficient puisque les audiences sont bonnes et qu'il n'y aurait pas eu de difficultés à le mettre en place. Certes, ce modèle remet en cause des employabilités, mais *« globalement on s'en tire pas mal »*. *« Ça peut être une chance pour certains d'accroître leur employabilité et compétences, pour d'autres qui étaient en sous activité d'être à pleine charge. Mais ça peut aussi créer du stress. A nous d'être vigilant, de bien expliquer et que le chef de service anime son équipe sur plusieurs sites »*.

² Cf réponse écrite de la direction : Trois salariés sont en suspension de contrat aussi ne sont-ils pas comptabilisés dans les effectifs.

Les membres de la commission s'interrogent sur l'accompagnement RH de ces « restructurations individuelles ». Est-ce que des bilans sont réalisés sur les services impactés ? Bruno Girault répond qu'une expertise est réalisée à la demande, suite à une alerte CHSCT par exemple, quand des problèmes de charges apparaissent. *« On fait tout pour éviter que ces problèmes existent. On en parle en CODIR. Une analyse est faite via la ligne managériale, puis elle est mise en application avec l'aide de personnes extérieures comme un ergonome. Via la DPMO on a une vision des organisations du travail qui existent ailleurs. On a des situations un peu tendues qu'on tache de résoudre au plus vite. Si on n'y arrive pas en interne on s'adresse à des experts extérieurs. »* Il n'y a pas de bilan des services impactés, *« c'est une sorte de contrôle continu. Dès qu'une tension apparaît, on s'en occupe. »*

Bruno Girault poursuit : dans le cas d'un poste vacant utilisé à 50%, il faut se poser la question de la mutualisation, c'est-à-dire de pourvoir le poste à mi-temps et d'y adjoindre l'activité d'un autre poste. *« C'est une évolution que nous devons tous accompagner. »*

Les membres de la commission alertent la direction sur cette dangereuse façon de faire. Les postes devenus vacants sont remplacés le moins possible, sans prise en compte de la réalité avec les besoins du service. Donc au moment de l'arbitrage sur la pérennisation ou non de ce poste, il est logiquement supprimé.

Marie-France Hémardinquer apporte des précisions aux membres de la commission pour expliquer cette perte vertigineuse en Limousin. Elle rappelle que la vacance d'un poste fait une économie d'ETP de permanent, compensée ou non par un CDD qui sera pris *« en tant que de besoin »*. Les membres de la commission ont identifié environ 56 mois de vacance cumulée, soit 4-5 ETP. Il y a également eu 3 départs définitifs.

Le nombre de permanents en Limousin est passé de 127 à 116 entre le 31 décembre 2016 et le 31 décembre 2017, soit -11 personnes. On y retrouve les 3 précitées, 1 retraite non remplacée et 5 vacances de postes à cheval sur 2017 et 2018.

Dans ses réponses écrites à la commission, Bruno Girault explique : *« En ce qui concerne Le Limousin, la différence constatée entre les chiffres de fin décembre d'une année à l'autre avec le solde des entrées et des sorties d'une même année est logique mais le rapprochement n'est pas pertinent. »*

Nous avons d'un côté une photographie sur le dernier jour de l'année et de l'autre côté l'ensemble des mouvements sur l'année complète 2017 ; il faut également tenir compte des postes en cours de comblement ainsi que des arrivées prévues en tout début d'année 2018. »

Demande de la commission : Analyse de la situation dans les services concernés par une perte de permanent afin d'apporter les corrections nécessaires.

Tableau T3 - Effectif permanent en ETP par catégorie et par fonction au 31/12/2017

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 (adjoint au DRH de France 3) présent aux côtés d'Olivier Godard le 8 mars 2017 à l'occasion d'une précédente commission emploi formation, devait faire remonter la demande au niveau central et affirmait que le résultat pourrait être rapide. Nous attendons encore.

Demande de la commission : Harmonisation des libellés.

Les « **emplois non définis** » correspondent à des emplois uniques non référencés dans l'accord collectif.

A trois reprises dans les tableaux apparaissent des **chiffres négatifs** :

- p.1/8 Cadre à la production sur France 3 Bordeaux ;
- p.6/8 Magasinier sur l'antenne de France 3 Montpellier ;
- p.8/8 Responsable de gestion comptable aux Fonctions Finances/RH d'Occitanie ;

La commission a reçu les explications écrites suivantes de la part de Mme Hémardinger :

- Page 1 - il s'agit d'une régularisation de paye suite au décès de la cadre à la production de Bordeaux.
- Page 1 - Autres, un chef monteur est indiqué pour 1 ETP en octobre. C'est une erreur de code qui a ensuite été corrigée puisque cette salariée est affectée à Toulouse suite à une mobilité (permutation) depuis le 01/10/17.
- Page 6 - France 3 Montpellier- fonction magasinier : -1 affiché en mars 2017. Le salarié en poste était en maladie longue durée avec des prestations Audiens. Il n'était donc pas comptabilisé dans les ETP les mois précédents. Il a quitté l'entreprise le 31/03/2017. Etant donné que la maladie est traitée en paie à M+1, sur mars, il y a eu la régularisation de son absence de février et mars d'où le - 1 inscrit dans cette colonne. Le chiffre ETP moyen au 1^{er} trimestre est donc à 0 au lieu de -0,3.
- Page 8 - pas de réponse.

Tableau T4 – Emploi non permanent en ETP synthèse au 31/12/2017

La répartition des motifs est sensiblement la même qu'en 2016.

A noter, il y en a eu des inscriptions de nouveaux cdd au planning. D'une manière générale ex-alternants PTA et journalistes + journalistes CDD d'été, ex-intérimaire assistante de locale, journalistes occitan.

Vanessa Fixot précise qu'en Occitanie les chiffres hors filière marquent une quasi stabilité entre 2016 et 2017. La hausse du recours aux non permanents provient essentiellement de la filière de Toulouse (+2 ETP).

Arnaud Ségur pense que l'explication de la hausse du recours CDD à la filière vient de la non publication d'un poste vacant à cause du projet de réforme en cours qui induit un « **schéma d'organisation cible** ».

Les membres de la commission en profitent pour demander au RRH de la filière pourquoi les postes vacants à la fiction de Bordeaux n'ont pas été publiés. Arnaud Ségur répond que la direction savait que le nombre de fictions allait diminuer. De plus, il n'y a pas de poste d'OPS à la post production. **La direction imagine donc transformer le 4^e poste de monteur, vacant depuis juillet. Ce qui donnerait 3 postes de monteurs + 1 poste de vidéo + 1 poste d'OPS, soit 5 postes, conformément à l'organisation cible.**

Pour les membres de la commission cette vision des choses n'a pas de sens : **le montage à la post production de Bordeaux est plus que tendu !** Il faut non seulement **pourvoir rapidement le poste vacant de monteur**, mais également, pourquoi pas, créer un poste d'OPS ! La cible envisagée par la direction ne va pas. Arnaud Ségur répond que la direction a une approche globale nationale de l'activité pour permettre une répartition sur les sites de façon équitable. « *Pas question de pénaliser, de délaisser un site, tout le monde est occupé.* »

Arnaud Ségur a ensuite eu le temps d'annoncer qu'**ENFIN les requalifiés Toulousains à la filière auraient bientôt leur contrat de travail CDI** (ils sont actuellement à la signature à la direction), puis le service de visioconférence a planté, empêchant la poursuite de la réunion.

Demande de la commission : Mettre en consultation les postes nécessaires au bon fonctionnement de l'activité filière des sites de Toulouse et Bordeaux.

Tableau T5 – Emploi non permanent en ETP au 31/12/2017 détail par qualification, fonction et motif de recours

Dans cet indicateur également les membres de la commission sont obligés de regrouper 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 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 et où l'activité assurée par les CDD est pérenne (congrés payés, renfort, formation). C'est une façon de cacher la réalité. Pourtant, de nombreux métiers sont au-dessus de 1 ETP de recours CDD sur l'année.

Par manque d'informations, la commission ne peut aller plus loin dans ses recommandations de permanentisations.

Demande de la commission : Disposer à nouveau des tableaux de recours CDD par motif de contrat et/ou analyse de la direction sur les postes à permanentiser.

La direction s'apprête à plafonner le nombre de jours de travail des CDD au travers d'un nouveau mode de gestion porté par la volonté de mettre fin à une fidélisation des non permanents.

Dans cette perspective, la charge de travail pour les salariés restants va sensiblement augmenter suite au transfert de charge induit par un temps d'adaptation et de formation que les permanents devront sans cesse réitérer. Ces mesures auront pour conséquences de surenchérir une nouvelle forme de précarisation des non permanents ainsi que de contribuer à détériorer les conditions de travail des permanents. Tout cela alors que les collectifs de travail sont déjà impactés par les non remplacements...

Tableau T7 – Bilan des heures supplémentaires ³ au 31/12/2017

Constats :

Malgré les **demandes récurrentes des membres de la commission**, les premiers tableaux présentés ne distinguaient toujours pas les services et/ou émissions générateurs d'heures supplémentaires payées au sein des antennes. Durant la commission il fut donc impossible d'analyser quoi que ce soit.

Le détail des heures supplémentaires au 31/12/17 par site et par fonction nous est parvenu le 16 février. Délai trop court pour que les membres de la commission soient en mesure d'exploiter de manière efficiente ces tableaux.

Pour autant nos questions perdurent :

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 réponses écrites reçues nous semblent un peu courtes :

A Montpellier, légère hausse des HS chez les scriptes, les techniciens vidéos.

A Nîmes : hausse des HS chez les journalistes non permanents (absences cumulées de permanents).

A Rodez, Albi : hausse des HS (absences cumulées de salariés permanents)

A Toulouse, hausse des HS chez les Maquilleuses, chef OP Son, journalistes stagiaires NP, responsables de régie.

Globalement, une hausse de 1200 heures est constatée entre 2016 et 2017 mais avec une baisse de 500 h pour les permanents et une hausse de 1600 h pour les non-permanents. Le nombre d'heures a augmenté dans tous les secteurs (sauf pour les services support) ; c'est dû aux élections ainsi qu'aux postes vacants.

Demande de la commission : Tableaux détaillés des HS et analyse de la direction.

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 quelque part.

³ Le tableau ne répertorie que les HS (HS 125%, HS 150%). Il n'y a pas les heures majorées des WE et des jours fériés.

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

Temps partiels en 2017

La direction précise qu'en 2017 aucune demande de temps partiel n'a été refusée en Occitanie ou en Nouvelle Aquitaine.

Sur les deux régions, 58 salariés étaient à temps partiel au 31 décembre 2017, contre 61 en 2016. **41 femmes** (71%) et 17 hommes.

Motifs Temps partiel	FEMMES	HOMMES	TOTAL
CONVENANCE PERSONNELLE + RAISONS FAMILIALES	22	3	25
EMPLOI A TEMPS PARTIEL	5	5	10
TEMPS PARTIEL PARENTAL	7	2	9
TPS PARTIEL RAISONS MEDICALES	5	3	8
MI-TPS THERAPEUTIQUE	1	3	4
MI-TEMPS RETRAITE PROGRESSIVE	1	0	1
PLAN ACTION SENIOR	0	1	1
TOTAL	41	17	58
%	71%	29%	100%

La part des :

- raisons médicales diminue
- convenances personnelles augmente
- raisons familiales diminue

Attention, maintenant les « raisons familiales » sont appelées « convenance personnelle ».

En Occitanie on dénombre un total de 25 temps partiels (dont 1 filière) qui se répartissent de la manière suivante : 7 postes à temps partiel, 1 pour motif jeune enfant, 13 pour convenance personnelle, 4 pour raisons médicales. Pour la Nouvelle Aquitaine, 33 personnes sont à temps partiels (25 femmes et 8 hommes), avec comme motif majoritaire convenance personnelle et raisons familiales.

Il y a encore des situations de requalifications à temps partiel, déjà dénoncées lors de la dernière commission. Un temps de travail de 1 à 3 jours/semaine est indécent !

Recours à l'intérim en 2017

Contrairement aux années précédentes, nous n'avons pas eu de tableau sur le recours à l'intérim en amont de la réunion. Nous avons reçu un tableau après notre demande, le 16 février. Cette fois, le nom des intérimaires n'apparaît pas. Nous connaissons donc le volume global de jours et d'heures de travail, mais pas sur combien de personnes il repose.

En 2017 les intérimaires ont travaillé 1434 jours (10.650,26 heures) sur les deux régions. En 2016 23 intérimaires avaient généré 1332 jours de travail (9168 heures).

Les membres de la commission invitent les élu·e·s du CE à interroger la direction pour identifier les postes qui dans chaque antenne et dans chaque service ont un recours systématique à l'intérim.

POINT 2 – QUESTIONS DIVERSES

POINT 2.1 - LES ENTREES ET SORTIES EN 2017

Dans le pôle France 3 Sud-Ouest

59 entrées :

- 41 mobilités/mutations
- 18 recrutements, dont 4 requalifications

76 sorties :

- 18 départs à la retraite, dont 2 mises à la retraite
- 1 décès
- 42 mobilités/mutations
- 1 démission
- 11 licenciements, dont 8 pour inaptitude. Quel est le motif des 3 autres licenciements (un directeur de pôle, un délégué régional et un rédacteur en chef) ?
- 2 ruptures conventionnelles
- 1 sortie provisoire

Ces chiffres proviennent des tableaux entrées-sorties. Ils sont légèrement différents de la synthèse fournie par la direction.

A la filière

1 entrée :

- 1 mobilité

6 sorties :

- 5 départs à la retraite
- 1 mobilité

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

POINT 2.2 – LES POSTES VACANTS

De nombreux postes sont vacants. Les membres de la commission ont fait parvenir une liste à la RH qui n'a pas souhaité la compléter. Nous proposons aux élus de le faire en séance.

Quelle est la déclinaison régionale du Contrat d'Objectifs et de Moyens 2016-2020 qui prévoit la destruction de 500 postes ? Quid de la notification d'ETP en 2018 pour Nouvelle Aquitaine et Occitanie ?

Réponse écrite de M. Girault : ce point sera abordé lors du CE du 23 février 2018 avec PE BEAUPIN et JF MASSELIN.

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 :

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

POINT 2.3 – LES CONTRATS DE GENERATION

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 ont renouvelé leur demande de se voir transmettre 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 ?

Par écrit nous avons obtenu des précisions sur la situation au 1^{er} janvier 2018 :
Antenne Midi-Pyrénées : 6 aménagements 35h/4 jours et 1 retraite progressive ;
Antenne Languedoc-Roussillon : 3 aménagements 35h/4 jours et 1 retraite progressive ;
Antenne Aquitaine : 10 aménagements 35h/4 jours et 0 retraite progressive ;
Antenne Poitou-Charentes : 2 aménagements et 0 retraite progressive ;
Antenne Limousin : 2 aménagements et 1 retraite progressive.

Deux refus d'aménagement sur 2017 : 1 à Toulouse et 1 à Montpellier (service des scriptes pour les 2).

Autres aménagements, situation au 1^{er} janvier 2018 :
Aménagement RQTH 35h/4 jours : 4
Aménagement 35h/4 jours pour raisons médicales ou autres : 2
Congé de présence parentale : 2

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

CONCLUSION

Les membres de la commission regrettent de ne pas pouvoir plus éclairer les élus sur le bilan de l'emploi 2017, alors que c'est notre rôle, d'autant plus au regard des nouvelles règles de gestion des personnels non permanents qui seront prochainement mises en œuvre et des négociations en cours sur NAqTV.

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.

Bordeaux, le 21 février 2018