



Bilan de l'emploi au 31/03/18 France 3 Pôle Sud-Ouest

Compte rendu de la commission Emploi-Formation du 30 mai 2018

Présents pour la commission :

Chantal Frémy (à Toulouse), Frédérique Bordes (à Limoges), Patrick Mauduit (à Poitiers), Karine Assere et Rabéa Chakir-Trébosc (présidente) à Bordeaux.

Excusés : *Hélène Chauwin, Céline Llambrich et Philippe Sportiche*

Présents pour la direction :

Samuel Bignon (RRH Nouvelle Aquitaine) à Bordeaux, Vanessa Fixot (RRH Occitanie) et Marie-France Hémardinquer (Responsable études-paye Nouvelle Aquitaine et Occitanie) à Toulouse.

Excusés : *Bruno Girault (DRH Nouvelle Aquitaine) et Evelyne Esquerdo (Responsable formation Nouvelle Aquitaine et Occitanie).*

Cette commission sur l'emploi s'est tenue dans un climat apaisé et constructif. La direction avait préparé une analyse sur l'ensemble des documents fournis par la responsable des études et nous avons pu échanger sur cette photographie de l'emploi au premier trimestre 2018 sur nos 5 antennes.

Les documents envoyés par Marie-France Hémardinquer comportaient des erreurs dont certains correctifs nous sont parvenus le matin de la préparatoire. D'autres correctifs nous sont parvenus vendredi 15 juin en fin d'après-midi pour donner suite à des remarques et des questions posées par les membres de la commission lors de la tenue de la réunion. Leur lecture et décryptage se fera en CE car le délai de retour était trop tardif pour être exploité sérieusement.

POINT 1 - BILAN DE L'EMPLOI AU 31 MARS 2018

L'ensemble des tableaux remis à la commission emploi-formation est une photographie qui donne une tendance de la politique de l'emploi menée sur nos 5 antennes durant le premier trimestre 2018.

A la lecture des premières pages du document, nous retenons les chiffres suivants :

La baisse est essentiellement portée par le nombre de permanents à la Filière de Production de Bordeaux soit -11,9 ETP au 31 mars 2018 !

L'effectif **permanent** de Nouvelle Aquitaine et d'Occitanie (France 3 + filière) affiche une stabilité puisqu'il est de **811** salariés au 31 mars 2018, le même nombre qu'au 31 décembre 2017, avec une répartition qui enregistre 485 PTA et 326 journalistes.

Sur ces 811 permanents, **66 sont à temps partiel** (soit 8,13% des effectifs) contre 58 en 2017.

Au global, les effectifs sont de 859 ETP moyens annuels, dont **773 ETP de permanents** et **85,9 de non permanents, alors que nous étions à 781,7 ETP de permanents et 110,9 ETP de non permanents en 2017**, ce qui fait une baisse globale de 17,7 ETP par rapport au 31 décembre 2017.

Les effectifs **permanents** sont en baisse de 8,7 ETP en 2018 : -12,10 pour les PTA contre +3,3 journalistes.

Les effectifs **non permanents** baissent de 9,2 ETP entre 2017 et 2018.

Le recours aux CDD reste élevé : l'équivalent de **60 temps pleins de PTA** ont travaillé depuis janvier 2018 en Nouvelle Aquitaine et en Occitanie ; pour **les journalistes** c'est l'équivalent de **25,1 temps pleins**.

Nouvelle Aquitaine : 486,1 ETP moyens, dont 437,5 ETP de permanents (-8,5 par rapport au 31 décembre 2017) et 48,5 ETP de non permanents (-8,5 par rapport au 31 décembre 2017).

Occitanie : 372,9 ETP moyens, dont 335,5 ETP de permanents (-9,2 par rapport au 31 décembre 2017) et 37,4 ETP de non permanents (-4,8 par rapport au 31 décembre 2017).

Tableau T1 – Effectif permanent en personne physique au 31/03/2018¹

Le 31 mars 2018, Nouvelle Aquitaine et Occitanie comptaient **811 permanents** et **86 équivalents temps plein (ETP) de non permanents**, filière comprise.

A ces 811 permanents il faut ajouter 3 salariés en congé sans solde² qui ne figurent pas dans les effectifs. La direction précise que les salariés en CET sont comptabilisés car cette année le 31 mars était un samedi, jour correspondant à un jour de repos hebdomadaire et alors non décompté dans le CET.

Précision de MFH le 15/6 : « T1 □ La requête du T1 a été relancée : il manquait le site de Niort (2 salariés) et il y avait quelques anomalies dans la répartition des salariés entre les antennes de Bordeaux, Limoges et Poitiers. Je vous renvoie donc ce tableau. »

Tableau T2 – Suivi des effectifs permanents et non permanents en ETP moyen annuel au 31/03/2018

Globalement, France 3 Sud-Ouest a subi une **baisse de 17,7 ETP permanents et non permanents** au premier trimestre 2018.

Nouvelle Aquitaine :

- **Filière Bordeaux** : -4,9 ETP de non permanents et -6,9 ETP de permanents soit un total de **-11,9 ETP**.
- **Finances et RH** affichent des effectifs stables.
- **Aquitaine** : +5,4 ETP permanents et non permanents :
 - o +3,1 ETP de PTA permanents : 2 requalifications (un scripte à Bordeaux à plein temps et une OPS à mi-temps) + une assistante de la filière de Bordeaux qui est venue sur un poste vacant à l'antenne. La direction pourrait-elle clarifier la situation de l'assistante pour laquelle il nous avait été précédemment dit qu'elle venait avec son poste de la filière ;
 - o Le chiffre de -0,3 ETP pour l'effectif des journalistes n'est pas significatif sur un trimestre ;
 - o Le moindre recours aux non permanents s'expliquerait, selon la direction, par un recul du taux d'absentéisme sur ce premier trimestre 2018. Cependant, la mise en place des nouveaux décors sur les plateaux JT et le déploiement d'i.média dans les locales ont nécessité de renforcer certains secteurs par le recours aux CDD.
- **Limousin** :
 - o Le nombre de permanents est en hausse de +3,7 ETP mais c'est un jeu d'entrées-sorties calendaires qui bonifie cet affichage ;
 - o L'absentéisme en baisse serait une des raisons de la diminution du recours aux non permanents.

¹ La ligne « pôle de gouvernance » a disparu et la ligne « fonction finances/RH » a été divisée en deux (malgré la continuité de fonctionnement en pôle pour le service financier).

² Les salariés en suspension de contrat ne sont pas comptabilisés dans les effectifs.

- **Poitou-Charentes** :
 - o Légère augmentation du recours aux non permanents (+0,5 ETP).

Occitanie :

- **Filière de Toulouse** : -5,3 ETP.
- **Finances et RH** : 1 départ en retraite.
- **Midi-Pyrénées** :
 - o Non permanents : -1,4 ETP ;
 - o Permanents : -3,4 ETP (-2 ETP PTA et -1,3 ETP journalistes) dus aux mouvements des départs, des congés sans solde et CET.
- **Languedoc-Roussillon** :
 - o Non permanents : +1,1 ETP PTA ;
 - o Permanents : +0,9 ZTP (2 requalifiés au début de l'année 2018).

Tableau T3 - Effectif permanent en ETP par catégorie et par fonction au 31/03/2018

Comme demandé par la commission, un **gros travail d'homogénéisation des libellés de fonctions a été fait** par **Marie-France Hémardinquer**. On peut se satisfaire de ne plus retrouver une succession de lignes pour une même fonction, à l'exception de l'assistantat logistique page 2/8 qui s'affiche : « *assistant DE logistique* » ou « *assistant logistique* ». Ce travail d'homogénéisation ayant été entrepris, nous pouvons enfin procéder à une lecture plus claire et repérer du 1^{er} coup d'œil la réalité des services concernés.

Aux interrogations des membres de la commission sur la nature de ce tableau, la direction a précisé que nous retrouvons ici l'occupation réelle de chaque libellé de poste. Les salariés en CET sont comptabilisés, mais les salariés en longue maladie, payés par la prévoyance, n'apparaissent pas en ETP.

La commission interpelle la direction sur le sous-effectif d'ETP chef OPS en Poitou-Charentes. 3 ETP permanents contre beaucoup plus ailleurs n'est pas une situation normale. Il y a encore deux ans ils étaient au nombre de 8 permanents. Depuis, certains ont évolué vers des fonctions de cadres tandis que d'autres sont porteurs de projet. Ce transfert apparaît chez les responsables de régie qui sont 6 ETP. Ailleurs c'est le contraire.

<i>ETP Permanents</i>	Monteurs	Chefs OPS	Responsables de régie	TOTAL
Aquitaine	16,9	7,5	???	???
Languedoc-Roussillon	12	5	4	21
Limousin	13,5	6	1	20,5
Midi-Pyrénées	17,5	9	3	29,5
Poitou-Charentes	11,2	3	6	20,2

Pour autant, le problème de la répartition du travail sur les OPS de Poitou-Charentes reste entier. L'évolution des salariés au sein de nos antennes ne peut se faire au détriment des autres, et la commission alerte la direction sur l'urgence à renforcer les équipes techniques de Poitiers en montage et mixage.

Tableau T4 – Emploi non permanent en ETP synthèse au 31/03/2018 & Tableau T5 – Emploi non permanent en ETP au 31/03/2018 détail par qualification, fonction et motif de recours

La répartition des motifs du recours aux non permanents est sensiblement la même qu'en 2017.

La commission réitère son alerte auprès des élus quant au fait que ces tableaux ne traduisent pas toute la réalité des besoins de comblement de postes dans chaque service. Il faudrait pouvoir croiser d'autres indicateurs qui nous permettraient d'identifier le non remplacement de certaines absences 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).

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.

Précision de MFH le 15/6 : « **Motifs CDD**, suite à vos questions, voici quelques précisions :
les contrats de renfort représentent : 21% des CDD
les contrats insertion professionnelle : 25%
les contrats de remplacement 54% (dont 39% maladies et AT, 32% sur congés et récup., 4% formation prof., 6% crédits d'heures, etc...) »

De plus, depuis le 1^{er} janvier 2018 la direction a mis en place un plafonnement annuel des collaborations pour les non permanents : 80 jours pour les CDDU intermittents et 120 jours pour les CDD classiques.

Des règles de régulation de l'emploi des non permanents sont inscrites de manière unilatérale par la direction afin, nous dit Vanessa Fixot, de ne plus aller au contentieux et de répondre au rapport IGAS-IGAC. Samuel Bignon précise l'esprit du rapport qui précise que lorsqu'on est intermittent on n'est pas supposé avoir un employeur unique. Cela a aussi pour conséquence de mettre fin à une fidélisation des non permanents et de leurs savoir-faire. Dans cette perspective, la charge de travail pour les salariés restants augmente sensiblement suite au transfert de charge induit par un temps d'adaptation et de formation que les permanents vont devoir sans cesse réitérer.

La direction rappelle que des demandes de dérogations sont possibles lorsque les seuils sont atteints et que l'arbitrage se fait au niveau RH en concertation avec les chefs de service.

Chaque région en fonction de son vivier peut avoir des réponses différentes. Sur des motifs de remplacement de congé maternité ou d'une maladie longue durée, le seuil est vite atteint. Il y a aussi les non permanents qui tournent beaucoup dans plusieurs régions. A ce jour personne n'a sollicité Samuel Bignon pour une dérogation, mais il devrait les accorder assez facilement dit-il. L'Occitanie fonctionne encore avec des CDD. Des viviers ont même été rouverts : pour 2 monteurs et prochainement pour des OPS.

C'est évidemment d'une grande violence pour les CDD « historiques » qui, après de nombreuses années de bons et loyaux services, ont le sentiment d'être poussés vers la sortie. Les membres de la commission dénoncent cette mesure unilatérale qui frappe les plus précaires et les plus fragiles d'entre nous.

La commission souligne que 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...

Pour comprendre et décrypter le recours aux non permanents, les membres de la commission réclament depuis des années des tableaux sur l'absentéisme remis dans d'autres antennes aux membres des CHSCT. Nous concernant, nous ne les avons ni en CHSCT ni en CEF ! Peut-être que dans les futures instances représentatives du personnel nous pourrions ENFIN accéder à ce type d'information.

Réponse de MFH le 15/6 : « Tableaux absentéisme : Des membres de la commission avaient indiqué que d'autres régions fournissaient des tableaux d'absentéisme. Dans le réseau, ces éléments n'ont jamais été communiqués en commission emploi-formation mais uniquement pour les réunions de CHSCT »

La direction fait le lien avec les alternants qui sont aujourd'hui au nombre de 16 sur nos antennes. Une réflexion est en cours pour accueillir un alternant monteur à Montpellier. Concernant le besoin d'OPS à Poitiers, la piste de l'alternance est également évoquée mais cette option ne règle pas du tout le problème de la charge de travail depuis qu'un poste s'est libéré et qu'il n'a pas été remplacé. La commission rappelle qu'il faut prévoir au moins 6 mois de formation et une continuité d'accompagnement tout au long de la période de l'alternance.

Tableau T7 – Bilan des heures supplémentaires ³ au 31/03/2018

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. Durant la commission il est donc impossible d'analyser quoi que ce soit.

Pour autant nos questions perdurent, car 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.

Réponse de MFH le 15/6 : « Explications pour l'Occitanie : Hausse plus significative des Heures Supplémentaires en Languedoc Roussillon et sensible en Midi Pyrénées en 2018 par rapport à 2017 : cela concerne essentiellement les fonctions techniques (éclairagistes, image, montage, scriptes, vidéo et OPS) et les Responsables de régie (en régime horaire) et s'explique par la mise en place du nouveau décor, la poursuite d'i-média, la PAE Luchon. Pour les Journalistes CDD, il y a des HS car ils sont sur un régime horaire de 35H et travaillent sur un emploi du temps à 39H. Les heures au-delà de 35 sont systématiquement payées. »

La direction doit craindre que si nous identifions les émissions sur lesquelles il y a beaucoup d'heures supplémentaires la démonstration serait faite du manque de personnel. Cela renforce l'acuité de notre demande.

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.

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

Temps partiels en 2018

Les temps partiels incluent les motifs comme les retraites progressives⁴, les raisons médicales ou les RQTH⁵ parce que relevant d'aménagements du temps de travail

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.

⁴ Les temps partiels ne comptabilisent pas les aménagements contrats de génération

⁵ RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

spécifiques pour des salariés à temps pleins. Les autres aménagements constatés en 2017 perdurent en 2018.

La direction précise qu'en 2018 aucune demande de temps partiel n'a été refusée en Occitanie ou en Nouvelle Aquitaine.

Sur les deux régions, 66 salariés étaient à temps partiel au 31 mars 2018, contre 58 en 2017. **41 femmes** (62%) et **25 hommes** (38%).

Motifs Temps Partiels	Femmes	Hommes	TOTAL
Conv perso + raisons familiales	22	4	26
Emploi à Temps partiel	5	6	11
Temps partiel parental	5	2	7
Temps partiel médical	6	3	9
Mi-Temps Thérapeutique	2	6	8
Mi-Temps retraite progressive	1	3	4
Plan action senior	0	1	1
TOTAL	41	25	66
%	62%	38%	100%

En Occitanie on dénombre un total de 33 temps partiels dont 18 femmes et 15 hommes. Pour la Nouvelle Aquitaine, également 33 personnes sont à temps partiel dont 23 femmes et 10 hommes.

Les situations de requalifications à temps partiel, déjà dénoncées lors de la dernière commission se déclinent de la manière suivante :

- Chef OPS à Bordeaux : 50%
- Grand reporteur à l'antenne d'Occitanie : 90,37%
- Réalisateur à l'antenne d'Occitanie : 80,40%
- Machiniste à Montpellier : 68,57%
- Electricien-éclairagiste à Montpellier : 91,43%
- Menuisier à Toulouse : 68,57%
- Electricien-éclairagiste à Toulouse : 68,57%

POINT 2 – LES ENTREES ET SORTIES AU 16 MAI 2018

Dans le pôle France 3 Sud-Ouest

Entrées :

- 20 mobilités/mutations
- 12 recrutements, dont 3 requalifications

Sorties :

- 8 départs à la retraite, dont 1 mise à la retraite
- 1 décès

- 9 mobilités/mutations
- 2 démissions
- 3 licenciements pour inaptitude
- 2 ruptures conventionnelles

Focus sur la filière :

- entrées : 0
- sorties :
 - o 1 rupture conventionnelle
 - o 4 mobilités

Ces chiffres proviennent des tableaux entrées-sorties fournis par la direction.

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

POINT 3 – LES POSTES VACANTS

La notification d'ETP en 2018 a été donnée lors du CE du 23 février 2018. Elle se traduit pour l'Occitanie par 314 ETP en 2018 contre 317 sur le budget 2017, soit -3 ETP, et pour la Nouvelle Aquitaine la notification est de 427 ETP contre 438 en 2017, soit -10 ETP (hors NoA).

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 postes vacants et gelés (cf tableau en annexe).

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

POINT 4 – 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 :

Midi-Pyrénées : 6 aménagements 35h/4 jours et 1 retraite progressive ;

Languedoc-Roussillon : 3 aménagements 35h/4 jours et 1 retraite progressive ;
Aquitaine : 10 aménagements 35h/4 jours et 0 retraite progressive ;
Poitou-Charentes : 2 aménagements et 0 retraite progressive ;
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 1er 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

Sur la non application du contrat de génération pour certains salariés :

Même s'il y a du progrès par rapport à l'ancien accord, certains salariés n'arrivent toujours pas à accéder au dispositif. Ainsi, les scriptes de Toulouse et Montpellier qui sont demandeuses, continuent de se voir refuser le droit à la semaine de 4 jours ! A Toulouse, la nouvelle cheffe de centre s'est engagée à répondre aux demandes et entame une réflexion sur l'organisation du travail qui va impacter l'ensemble du service.

POINT 5 – LE TELETRAVAIL

Les membres de la commission ont demandé à la direction pourquoi certains salariés de Nouvelle Aquitaine n'avaient toujours pas de réponse à leur demande de télétravail alors que pour au moins l'un d'entre eux se serait une solution pour travailler sur 4 jours au lieu de 3. Ce questionnement va au-delà des cas de salariés évoqués et interroge sur un nouveau mode d'organisation du travail qui s'inscrit dans l'accord Qualité de Vie au Travail signé le 12 juillet 2017. Il semble important de rappeler que cet accord est mal connu des managers et comme il est mal maîtrisé, il est très peu mis en place sauf pour la responsable formation du service RH. Afin de rétablir des signes de traitement égaux et de s'appropriier ces nouvelles modalités d'organisation du télétravail, la commission demande à la direction d'identifier les types de postes pour lesquels la mise en œuvre du télétravail serait possible. Depuis le 1^{er} juin des communications internes sur le « télétravail à domicile mode d'emploi ! » sont diffusées à l'ensemble des salariés. C'est une des réponses possibles pour améliorer les conditions de travail de certains salariés, il ne faut donc pas s'en priver !

Bordeaux, le 18 juin 2018