



Réunion de la commission Emploi formation du CSE Réseau 18 septembre 2019.

Ordre du Jour :

1. Situation de l'emploi au 31 mars 2019.
2. Suivi des départs RCC.

Étaient présents :

Pour la commission.

Pascal LEFEBVRE	Président de la commission Emploi.
William MAUNIER	Vice-Président de la commission Emploi
Véronique MARCHAND	
Thierry CORMERAIS	
Jean-Jacques PICCA	
Myriam FIGUREAU	
Béatrice MARIANI	

Invités.

Olivier GODARD	DRH Réseau France 3
Fabien AMET	Adjoint au DRH Réseau France 3

Table des matières

REUNION DE LA COMMISSION EMPLOI FORMATION DU CSE RESEAU 18 SEPTEMBRE 2019.	1
I. SUR L'EMPLOI EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN.	3
II. ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PERMANENT.	6
A. SUR L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PERMANENT DES PTA DU RESEAU.....	6
B. SUR L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PERMANENT DES JOURNALISTES DU RESEAU.....	7
C. SUR L'ÉVOLUTION DES SALARIES A TEMPS PARTIEL.	7
<i>Les motifs du temps partiel dans les antennes.</i>	8
D. SUR LES SALARIES SANS AFFECTATION OU N'AYANT PAS SUR UN POSTE CORRESPONDANT AU « SCHEMA DIRECTEUR DE L'ENTREPRISE ». .	9
II. SUR LE SUIVI DES DEPARTS EN RCC.	9
EN CONCLUSION.	10
LES INSCRITS AU DEPART DANS LE CADRE DE LA RCC.	12

En matière d'évolution de l'emploi, il est nécessaire de distinguer, l'emploi en ETP (équivalent temps plein) de l'emploi permanent.

La notion d'ETP regroupe tous les salariés « couverts » par un contrat de travail qui travaillent pour le Réseau.

Le cas échéant, en ETP le temps de présence ou la durée du travail est calculée au prorata temporis.

En revanche, l'emploi permanent ne vise que les salariés titulaires d'un CDI qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Nous distinguerons et analyserons donc les 2 approches.

I. Sur l'Emploi en équivalent temps plein.

Au 31 mars 2019, le Réseau comptait 3718,2 ETP contre 3822,4 ETP au 31 mars 2018. Il a donc perdu de 104,1 ETP en 1 an.

- Hors MIF, le réseau France 3 comportait : 3056,6 ETP contre 3094 ETP au 31 mars 2018.
- les MIF comportaient 661,6 ETP contre 728,4 ETP au 31 mars 2018.

Le réseau a donc perdu entre le 31 mars 2018 et le 31 mars 2019

- 99,5 ETP PTA
- 4,6 ETP Journalistes.

Cette année encore, les non-permanents supportent en grande partie la réduction des effectifs avec 67,9 PTA dont 58,1 aux moyens internes de fabrication.

Par ailleurs, la direction expose le fait que 90,9% des embauches se font par transformation de CDD en CDI. Pour la plupart des emplois, il ne s'agit pas de transformation de postes occupés par des CDD, mais bel et bien du comblement de postes vacants, par des salariés qui travaillaient sous CDD.

Si la situation d'emploi dite précaire desdits salariés a donc trouvé une issue favorable, nous ne pouvons pas parler de transformation de postes sous CDD en CDI.

ETP PTA						
	31 Mars 2018		31 Mars 2019		Gap	
	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents
Antennes	1539,1	210,1	1516,2	200,3	- 22,9	- 9,8
MIF	478,1	248,1	469,4	190	- 8,7	- 58,1
Sous Total	2017,2	458,2	1985,6	390,3	-31,6	- 67,9
Total	2475,4		2375,9		- 99,5 ETP PTA	

ETP Journalistes						
	31 Mars 2018		31 Mars 2019		Gap	
	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents
Antennes	1238,5	106,3	1234,8	105,4	- 3,7	- 0,9
MIF	2	0,2	2	0,2	=	=
Sous Total	1240,5	106,5	1236,8	105,6	- 3,7	-0,9
Total	1347		1342,4		- 4,6 ETP journalistes	

Total ETP PTA et Journalistes						
	31 Mars 2018		31 Mars 2019		Gap	
	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents
Antennes	1539,1 + 1238,5 = 2777,6	210,1 + 106,3 = 316,4	1516,2 + 1234,8 =2751	200,3 + 105,4 = 305,7	-26,6	-10,7
MIF	478,1 + 2 = 480,1	248,1 + 0,2 = 248,3	469,4 + 2 = 471,4	190 + 0,2 =190,2	- 8,7	- 58,1
Sous Total	3257,7	564,7	3222,4	495,9	-35,3	- 68,8
Total	3822,4		3718,3		- 104,1 ETP	

Sur l'évolution des heures supplémentaires.

Dans le Réseau, les heures supplémentaires payées au 31 mars 2019 sont en baisse de 2798,9 heures

- Moins 2415,4 Heures supplémentaires pour les permanents.
- Moins 383,5 heures supplémentaires pour les non-permanents

La réduction de ces heures supplémentaires est constatée principalement au niveau des salariés permanents des antennes, qui voient le recours baisser de 1992,5 alors que les salariés sous CDD sont d'avantage sollicités + 280 Heures supplémentaires.

En ce qui concerne les salariés des MIF, nous constatons une réduction de 422,9 heures supplémentaires chez les permanents et 663,5 heures pour les non-permanents.

Les membres de la commission ont évoqué la situation des salariés sous CDD qui cumulent plusieurs contrats dans la même semaine : certains auraient des difficultés à faire reconnaître et payer les heures supplémentaires découlant du cumul des contrats.

La direction nous a expliqué avoir résolu ce problème. La mise en place d'une requête permet désormais d'identifier ces situations et de les régulariser. Le cas échéant, il est possible de faire remonter les situations individuelles aux services RH concernés, et/ou aux membres de la commission, pour envisager une issue favorable aux situations qui seraient passées au travers des requêtes.

Total Heures Supplémentaires						
	31 Mars 2018		31 Mars 2019		Gap	
	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents	Permanents	Non permanents
Antennes	9298,5	4507	7306	4787	-1992,5	+280
MIF	5311,3	9193,5	4888,4	8530	- 422,9	- 663,5
Sous Total	14609,8	13700,5	12194,4	13317	-2415,4	- 383,5
Total	28310,3		25511,4		-2798,9	

Si l'évolution des ETP focalise l'attention des membres de la commission, dans le contexte de RCC, ils sont également attentifs à l'évolution de l'emploi permanent.

II. Évolution de l'emploi permanent.

Pour rappel :

- la notion d'emploi permanent regroupe des salariés sous CDI. Chaque salarié compte pour « 1 » quelle que soit la durée de travail : (temps complet ou temps partiel) ;
- au 31 mars 2019, l'accord RCC n'avait pas encore commencé à produire ces effets.

A. Sur l'évolution de l'emploi permanent des PTA du Réseau.

Au 31 mars 2019, le réseau comportait 2073 Salariés PTA, contre 2116 au 31 mars 2018.

Nous constatons donc une réduction de l'effectif permanent de 43 PTA permanents sur 1 an.

- Réduction de 30 PTA sur les antennes France 3 ;
- Réduction de 13 PTA pour les MIF.

Nous remarquerons que la réduction des « postes permanents » n'a pas été compensée par le recours au CDD ou les Heures supplémentaires. Il s'agit donc de gains de productivité.

	Effectif permanent PTA		
	31 mars 2018	31 mars 2019	Gap
Réseau Hors MIF	1614	1584	- 30
MIF	502	489	- 13
Total	2116	2073	- 43

B. Sur l'évolution de l'emploi permanent des journalistes du Réseau.

Au 31 mars 2019 le réseau comportait 1305 journalistes contre 1303 en 2018. Soit un Gap positif de 2 salariés permanents.

	Effectif permanent Journalistes		
	31 Mars 2018	31 Mars 2019	Gap
Réseau hors MIF	1301	1303	+2
MIF	2	2	=
Total	1303	1305	+2

C. Sur l'évolution des salariés à temps partiel.

Parmi les effectifs permanents « *supra* », le réseau comporte des salariés à temps partiel.

Si l'évolution du nombre de salariés à temps partiel n'est pas révélatrice d'une politique de recours dans le réseau, il est intéressant d'étudier cette évolution au regard des événements dans l'entreprise.

De fait, nous constatons :

- une augmentation de 5 salariés PTA à temps partiel pour les antennes France 3 ;
 - o 143 salariés au 31 mars 2018
 - o 148 au 31 mars 2019.
- une augmentation de 5 PTA pour les MIF ;
 - o 26 PTA en 2018 ;
 - o 31 en 2019.
- une augmentation de 5 journalistes à temps partiel dans les antennes.
 - o 124 au 31 mars 2018 ;
 - o 129 au 31 mars 2019.

	Effectif permanent PTA temps partiel		
	31 mars 2018	31 mars 2019	Gap
Antennes France 3	143	148	+ 5
MIF	26	31	+ 5
Total	169	179	+ 10

	Effectif permanent Journalistes temps partiel		
	31 Mars 2018	31 Mars 2019	Gap
Réseau hors MIF	124	129	+ 5
MIF	0	0	=
Total	124	129	+ 5

Les motifs du temps partiel dans les antennes.

Les membres de la commission ont obtenu des réponses quant aux motifs de recours au temps partiel.

- 40% des postes est lié à une convenance personnelle ;
- 25% à des raisons médicales ;
- 14% à des décisions de justice : requalification des CDD en CDI à temps partiel par les juges.
- 7% suite à des demandes de retraite progressive ;
- 14% pour des raisons familiales.

La direction nous dit être attentive aux cas d'espèces, et proposer aux salariés à temps partiel, de passer à temps plein lorsque l'activité le permet.

Si l'intention est louable, la question des requalifications de CDD en CDI à temps partiel a évidemment fait l'objet de discussions.

Les membres de la commission ne comprennent pas la conduite des avocats de la direction qui plaident quasi systématiquement pour des requalifications à temps partiel. L'Arrêt inédit de la chambre sociale de la Cour de cassation du 22 mai 2019 (cass. soc. 22 mai 2019, n° 17-31.048) devrait entraîner une modification des plaidoiries futures.

D. Sur les salariés sans affectation ou n'ayant pas sur un poste correspondant au « schéma directeur de l'entreprise ».

La commission a souhaité obtenir pour chaque antenne et pour les MIF, la liste des salariés sans affectation (ou pour le moins leur fonction) ou dont l'affectation ne correspondrait pas au "schéma directeur" de l'entreprise.

Pour nos interlocuteurs, les antennes du Réseau ne comportent pas de salarié sans affectation.

De la même manière, nos interlocuteurs ne sont pas en mesure de communiquer la liste des postes vacants ou en attente d'affectation.

Dans une entreprise de la taille de France Télévisions, inutile de se voiler la face, il reste des situations individuelles à régler et des postes qu'il faudra combler. Dans le contexte actuel, il est nécessaire d'adopter une position de transparence sur le sujet. L'idée n'est pas de pointer tel ou tel salarié, mais de permettre aux salariés sans affectation de trouver une issue favorable à leur situation lors de la libération des postes. Le cas échéant en opérant des actions de formation.

II. Sur le suivi des départs en RCC.

Le compte rendu a été rédigé à partir des chiffres qui ont été exposés par la direction. A ce jour, nous avons eu connaissance d'une évolution conséquente du nombre de départs prévus entre la tenue de la commission et ce CSE.

L'accord « RCC » commence à produire ses effets dans le « réseau ».

A ce jour, sur les 600 inscrits au niveau de France Télévisions, 205 salariés se sont manifestés dans le réseau.

- 71 JOURNALISTES ;
- 134 PTA

De fait, actuellement le réseau constate 40 à 45 % des départs dans le cadre de la RCC alors que nous ne représentons 35% des effectifs de l'entreprise. La plupart de ces salariés partiront en fin d'année.

De fait les salariés du réseau devront pallier ces absences avec la possibilité d'un recours au CDD « autant que de besoins », « autant que de besoins décroissants » devrais-je dire.

Plusieurs problèmes se posent.

- Si nous ne connaissons pas le nombre de départs, nous constatons qu'ils commencent à être effectifs. De fait, il est nécessaire d'anticiper sur les recrutements et sur les organisations. Or, les négociations sont toujours en cours sur la GPEC et les métiers. Nous ne savons pas si les gains de productivité attendus par la négociation de nouvelles organisations du travail, permettront de palier le résultat de la réduction des emplois d'opérationnels.

Compte rendu rédigé pour la commission Emploi Formation par Pascal LEFEBVRE Président de la commission. 9

- La question du remplacement des salariés par du CDD, en attendant les nouvelles organisations, pose des problèmes juridiques. Rappelons que les dispositions de l'article L. 1242-2 limitent expressément les cas de recours au CDD et qu'il n'est pas possible de recourir au CDD en remplacement de salariés qui ont définitivement quittés l'entreprise. S'il est possible de « triturer le droit » pour trouver des cas de recours (comme l'accroissement temporaire d'activité), cette question augmente la pression du risque juridique sur le Réseau.

En conclusion.

Alors que l'accord RCC n'avait pas encore commencé à produire ses effets, les membres de la commission constatent une réduction des PTA conséquents sur le réseau : 43 salariés sous CDI sont sortis des effectifs, alors que les effectifs à temps partiel ont été augmentés de 10 salariés.

Cette réduction des effectifs permanents n'a pas été compensée par une augmentation du recours au CDD bien au contraire.

On constate :

- une baisse de 99,5 PTA en ETP.

Cette baisse est absorbée en grande partie par les PTA sous CDD du réseau :

- - 67,9 non-permanents entre le 31 mars 2018 et le 31 mars 2019.
 - o les antennes du réseau perdent 9,8 ETP sous CDD,
 - o les salariés des MIF perdent 58,1 ETP sous CDD.

Nous pouvons constater que la baisse des effectifs représente un effort conséquent pour les PTA, et plus encore pour les PTA sous CDD.

Or, la quasi-totalité de ces emplois sont des emplois opérationnels.

Si les membres de la commission sont conscients de l'objectif de réduction des effectifs, imposé par la tutelle, ils alertent sur le danger qui consiste à réduire fortement des postes d'opérationnels, comme c'est le cas depuis plusieurs années.

L'accélération de la réduction des opérationnels peut à terme mettre l'antenne, et nos missions de service public en péril.

Il est vrai que certains gains de productivité peuvent être envisagés. L'évolution des métiers et la GPEC sont d'ailleurs en cours de négociation. Pour autant, à eux seuls, ces gains ne permettront pas la poursuite de la réduction des opérationnels au même rythme qu'actuellement, dans un contexte d'accroissement de nos programmes.

Nous avons une équation à résoudre : baisse des dotations publiques, baisse des effectifs, augmentation des programmes régionaux et du web. Tout laisserait penser que nous dirigeons vers une dégradation de la qualité de nos programmes et par corrélation vers une dégradation des collectifs de travail.

Pourtant, beaucoup de salariés sont prêt à faire plus, mais pour qu'il en soit ainsi, il vous faudra « *ré-enchanter le travail* » en replaçant le salarié au centre des préoccupations, le considérer comme un professionnel responsable et arrêter de l'infantiliser.

Pour produire les contenus nécessaires au développement des programmes régionaux et du « Web », il est nécessaire de maintenir les équipes, et même de les développer.

Les salariés veulent produire plus de programmes, plus de fictions, plus de captations, bref plus de télévisions. Le développement de notre activité est garant de nos emplois : produire est une nécessité, mais au-delà de cette nécessité, produire des émissions de flux, des magazines, des documentaires, des fictions permet de « ré-enchanter » le travail.

L'heure est venue de réduire les contrôles et l'infantilisation des salariés afin de dégager des marges de manœuvre pour développement de l'entreprise. Faites confiance aux salariés. Ils sont passionnés, volontaires et aiment le travail bien fait.

De fait, des axes de réflexion concernant la réduction des effectifs doivent être envisagés par le changement des organisations : plus d'opérationnels et moins d'encadrants. Les opérationnels du Réseau ont déjà fait beaucoup de gains de productivité, les chiffres parlent.

Les départs en RCC ne doivent pas peser de manière disproportionnée sur le Réseau, nos programmes, nos journaux, nos fictions, nos contenus, nos Régies fixes et mobiles, nos plateaux, nos moyens de post-production et nos équipes.

Les salariés sont conscients que les modes de productions vont évoluer. Ils l'ont fait par le passé, ils le feront aujourd'hui.

Mais pour produire plus, pour demander plus aux salariés, il faut une vision claire des organisations et des métiers. L'absence de vision sur les organisations du travail comme c'est actuellement le cas, met en péril les collectifs de travail et par corrélation notre activité.

L'heure doit maintenant être celle du « ré-enchantement » du travail !

Ce compte rendu vaut avis de la commission Emploi.

Les inscrits au départ dans le cadre de la RCC.

71 JOURNALISTES

- 50 GRAND REPORTER
- 9 REDACTEUR EN CHEF ADJOINT
- 8 JOURNALISTE SPECIALISE
- 2 REDACTEUR EN CHEF
- 1 RESPONSABLE D'EDITION
- 1 JOURNALISTE BILINGUE

134 PTA

- 19 CHEF MONTEUR
- 15 CHARGE(E) DE GESTION ADMINISTRATIVE
- 11 CHEF - OPERATEUR(TRICE) DE PRISE DE VUE
- 11 CHEF-OPERATEUR(TRICE) SON/MIXEUR (TVRADIO)
- 9 SCRIPTE
- 7 EMPLOI NON DEFINI
- 5 ADJOINT RESPONSABLE DE CENTRE TECHNIQUE
- 6 DOCUMENTALISTE
- 4 RESPONSABLE DE CENTRE TECHNIQUE
- 4 RESPONSABLE DE REGIE
- 3 ADJOINT(E) DE PRODUCTION
- 3 ASSISTANT(E) D'EXPLOITATION
- 2 CADRE DES MOYENS GENERAUX
- 2 GESTIONNAIRE DES PARCS
- 2 ORGANISATEUR D'ACTIVITES
- 2 RESPONSABLE DE SERVICES GENERAUX
- 2 TECHNICIEN(NE) MAINTEN. EXPLOIT. ENERG/CLIM
- 1 ADMINISTRATEUR(TRICE) DE PRODUCTION
- 1 ASSISTANT(E) DE DIRECTION
- 1 ASSISTANT(E) DE LOCALE
- 1 ASSISTANT(E) DE LOGISTIQUE
- 1 ASSISTANT(E) ETUDES/PROJET
- 1 CADRE DE GESTION
- 1 CADRE DES PROGRAMMES
- 1 CHARGE DE LOGISTIQUE
- 1 CHARGE D'EDITION NUMERIQUE
- 1 CHARGE(E) ADMIN. DU PERSONNEL/PAIE
- 1 CHARGE(E) D'ACCUEIL
- 1 CHARGE(E) DE CONCEPTION DE PROG COURTS
- 1 CHARGE(E) DE PRODUCTION
- 1 CHEF D'EQUIPE
- 1 CHEF MAQUILLEUR(EUSE)
- 1 COORDONNATEUR D'EMISSION
- 1 ELECTRICIEN(NE) - ECLAIRAGISTE
- 1 GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF(VE)
- 1 GESTIONNAIRE D'ANTENNE
- 1 INTERLOCUTEUR(TRICE) RH
- 1 MAGASINIER

- 1 OUVRIER D'ENTRETIEN ET DE LOGISTIQUE
- 1 PRODUCTEUR (TRICE) ARTISTIQUE
- 1 REGISSEUR
- 1 RESPONSABLE DE MAINTENANCE INFORMATIQUE
- 1 RESP. MAINTENANCE SYST. AUDIOVISUELS
- 1 SECRETAIRE ASSISTANT(E)

La répartition de ces 205 départs par région.

- 34 PROVENCE-ALPES COTE D'AZUR
 - o 19 FTV MARSEILLE
 - o 13 FTV NICE ANTIBES
 - o 1 FTV DIGNE LES BAINS
 - o 1 FTV MENTON
- 34 AUVERGNE RHONE-ALPES
 - o 16 FTV LYON
 - o 10 FTV GRENOBLE
 - o 8 FTV CLERMONT-FERRAND
- 27 GRAND EST
 - o 11 FTV STRASBOURG
 - o 11 FTV NANCY
 - o 3 FTV REIMS
 - o 1 FTV METZ
 - o 1 FTV MULHOUSE
- 22 NOUVELLE AQUITAINE
 - o 9 FTV POITIERS
 - o 7 FTV BORDEAUX
 - o 4 FTV LIMOGES
 - o 1 FTV AGEN
 - o 1 FTV LA ROCHELLE
- 18 OCCITANIE
 - o 10 FTV TOULOUSE
 - o 5 FTV MONTPELLIER
 - o 2 FTV PERPIGNAN
 - o 1 FTV MILLAU
- 16 BRETAGNE
 - o 15 FTV RENNES
 - o 1 FTV LORIENT
- 14 HAUTS-DE-FRANCE
 - o 11 FTV LILLE LIBERTE
 - o 1 FTV LILLE LAMBERSART
 - o 1 FTV ARRAS
 - o 1 FTV BOULOGNE SUR MER
- 9 NORMANDIE
 - o 4 FTV ROUEN
 - o 4 FTV CAEN
 - o 1 FTV AVRANCHES
- 8 PARIS-ILE-DE-FRANCE
 - o 8 FTV VANVES
- 8 PAYS DE LA LOIRE
 - o 7 FTV NANTES

- 1 FTV LE MANS
- 8 BOURGOGNE FRANCHE COMTE
 - 4 FTV DIJON
 - 4 FTV BESANCON
- 5 CENTRE VAL DE LOIRE
 - 4 FTV ORLEANS
 - 1 FTV TOURS
- 2 FTV PARIS ET SITES PARISIENS
 - 2 MAISON DE FRANCE TELEVISIONS