



Pôle nord-est

Quelques nouvelles du CE

septembre 2014

Préambule de la CGT	2
CE spécifique sur la formation	
1. Bilan semestriel du plan de formation 2014	3
2. Orientations générales du plan de formation 2011-2015	3
CE ordinaire	
1. Bilan de l'emploi au 30 juin	4
2. Emploi au 1er septembre (organigrammes)	4
3. Information/Consultation sur un projet de modification de structure du site de la Filière à Nancy	5
4. Questions diverses	5

CE de septembre

PREAMBULE DE LA CGT

Deux CE étaient à l'ordre du jour de cette journée, un CE spécifique sur la Formation et un CE ordinaire. En l'absence de la secrétaire Laurence Carpentier, souffrante, c'est William Maunier qui a été désigné secrétaire de séance

Le Plan d'action relatif à l'emploi des séniors du groupe France Télévisions devait permettre de "favoriser l'emploi des seniors et de maintenir une activité professionnelle dans les meilleures conditions".

Le 11 septembre 2014, Nora Sadki, scripte de 54 ans a été licenciée de façon totalement abusive après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce licenciement a été prononcé suite à un simulacre de conseil de discipline et alors que l'état de santé de Nora Sadki, cause des événements qui ont servi de prétexte à la sanction, n'a absolument pas été pris en considération.

Quelques faits. Depuis dix ans, cette salariée n'a bénéficié d'aucun accompagnement de la part de la direction, bien au contraire. Il aura fallu un combat de plusieurs années pour faire reconnaître ses droits salariaux. Il aura fallu de multiples relances et l'intervention des élus et du médecin du travail pour que la direction accepte d'adapter ses plannings pour l'aider à assumer une charge de travail qu'elle avait de plus en plus de mal à supporter.

Ces derniers temps, Nora Sadki aura été victime de tracasseries incompréhensibles comme le refus de jours de congés pour aller au chevet de sa maman gravement malade.

Elle aura subi un manque évident de considération. Mise à l'écart sur certaines opérations. Modifications de planning intempestives et à la dernière minute.

Nora Sadki fait partie d'une profession en grande souffrance. La plupart des scriptes de nos antennes subissent des atteintes journalières à leur santé physique et mentale.

Ces atteintes à la santé ont particulièrement frappé Nora, peut être parce qu'elle était plus fragile, et aussi parce qu'elle avait douloureusement vécu le décès de sa maman en mai dernier, la personne qui comptait le plus pour elle.

C'est ce contexte qui explique probablement les événements de juillet dernier.

Peut-on tenir pour coupable une salariée d'avoir craqué sur son lieu de travail et d'avoir été victime d'une crise de nerf ?

Oui selon La Direction qui s'appuie sur un déroulé des faits, rédigés par le service juridique du siège de France Télévisions,

bien loin des salariés présents ce jour-là, et dont le compte rendu est bien différent.

Avec une vision déformée des faits, la Direction, sans aucun respect de nos accords d'entreprise, sans entendre la salariée qui ne pouvait être présente puisqu'elle était hospitalisée, a prononcé un licenciement pour faute grave en adressant un courrier ignominieux de quatre pages.

Nora Sadki est hospitalisée au service psychiatrique de l'hôpital civil de Strasbourg depuis le 4 septembre, « détruite » par une gestion inhumaine des ressources humaines au sein de France télévisions. Elle doit maintenant se reconstruire et ce travail va être long, mais elle est enfin dans un service qui la respecte et protège sa santé.

Je voudrais revenir sur les graves accusations qui ont été prononcées par la DRH à travers un courrier adressé aux élus dont je fais partie. Sur quels éléments sont-elles fondées?

Pouvez-vous apporter les preuves de vos accusations?

Aucun salarié n'a subi de pression pour apporter son soutien à Nora Sadki et je remercie tous ceux qui étaient en congés, repos ou arrêt maladie et qui se sont déplacés pour venir témoigner leur soutien à leur collègue. Plus de 90 signatures en moins de 15 jours.

Malgré les entraves, le déni et les intimidations, sachez que les élus de l'antenne d'Alsace comme des autres antennes continueront à exercer leur mandat et à remplir leur mission pour représenter et défendre les salariés, face à une direction qui ne semble pas porter d'importance aux ressources humaines et aux rapports sociaux au sein de notre entreprise. Quant à Nora Sadki. Le combat continue. Il va probablement se placer désormais sur le terrain prud'homal et pénal. Il n'est pas certain que l'image de France Télévisions et de sa gestion humaine en ressorte grandie.

Bien évidemment, j'ai en ma possession toutes les pièces factuelles qui justifient mes propos.

Michel Di Venanzio

Délégué du personnel et membre du CHSCT d l'antenne de Strasbourg

Représentant de la CGT au CE

La direction n'a pas voulu commenter cette déclaration, sans doute peu à l'aise avec cette affaire qui maintenant est du ressort des prudhommes. La CGT accompagnera Nora Sadki dans toutes ses démarches.

1

Bilan semestriel du plan de formation 2014

(Voir compte-rendu de la commission du 11 septembre 2014)

Au 30 juin, le plan de formation a été engagé à 43% ce qui est beaucoup moins que 2013. Beaucoup moins de formations pour les journalistes. La direction estime que c'est à cause des élections que le démarrage du plan a été tardif.

En ce qui concerne les formations du plan de branche, elles ont été réalisées majoritairement dans les domaines liés à la nouvelle réglementation de FTV.

Le budget consacré au DIF a déjà été complètement consommé pour cette année, donc aucun DIF supplémentaire ne sera accordé car en raison de la nouvelle loi sur la formation, le DIF disparaît. Il est remplacé par le « Compte Personnel de Formation » (CPF).

Le CPF ne sera plus directement géré par l'entreprise mais par la Caisse des dépôts et consignations. Donc FTV n'aura plus la main sur la gestion des dossiers et des budgets. Pour être éligibles, les formations dans le cadre du CPF devront être impérativement certifiantes ou diplômantes, donc c'en est fini des formations par exemple de langue.

Mêmes nouvelles contraintes pour les « périodes de professionnalisation », dont le budget risque d'être amputé de un tiers.

L'âge d'or de la formation professionnelle à FTV est donc terminé.

2

Orientations générales du plan de formation 2011-2015

(Voir compte-rendu de la commission du 11 septembre 2014)

Pour la première fois la direction présente un plan pluriannuel, avec 6 axes prioritaires.

Ce plan est en fait intimement lié au plan de restructuration de l'entreprise, accompagnant la décroissance des effectifs.

Construit sur une ligne défensive, le plan ne prend plus en compte les aspirations personnelles des salariés.

Les élus du CE ont donc rendu un avis négatif sur les orientations du plan *(Voir Avis)*.

Après le départ de Marc Chauvelot au Siège, les élus ont désigné Philippe Cornet (Filière – Lille) comme représentant du CE Pôle Nord Est pour le prochain CCE du 1er et 2 octobre. La coalition cdft-snj-cgc-sud a décidé de s'abstenir ou de ne pas prendre part au vote, prétextant que cela n'était pas légal, et menaçant de mettre cela devant le tribunal. Alors que depuis toujours, il est procédé de la sorte pour remplacer les élus qui partent définitivement d'un établissement... A quelques jours des élections qui vont de toutes façons renouveler tous les mandats, s'engager dans une procédure judiciaire pour faire annuler un CCE (et donc tous ceux des 30 dernières années) peut paraître pour le moins saugrenu... Les salariés jugeront.

1

Bilan de l'emploi au 30 juin

(Voir compte-rendu de la commission du 16 septembre 2014)

Le nombre d'ETP a progressé de 8,6 par rapport à juin 2013, essentiellement une augmentation des permanents et une diminution des non permanents. La direction explique que c'est lié à l'augmentation des moyens sur les Matinales, et aussi au grand nombre de postes vacants l'année dernière.

Une réflexion est en cours sur les moyens alloués au web (Pilotes + Rédacteurs)

L'emploi en alternance est en hausse, cela répond aux nouvelles exigences légales.

Le logiciel « Mon kiosque » provoque de vives inquiétudes chez les secrétaires et assistantes, qui craignent une baisse significative de leur volume d'activité, et des interrogations sur le maintien des emplois.

2

Emploi au 1^{er} septembre (organigrammes)

(Voir compte-rendu de la commission du 16 septembre 2014)

19 postes disparaissent des organigrammes du Pôle Nord Est ! Les ex-directions régionales en font principalement les frais. La direction avance la théorie des vases communicants mais les antennes dites « émergentes » n'en profitent pas, au mieux elles stagnent avec un sous effectif constant, au pire elles perdent aussi des postes.

Information/Consultation sur un projet de modification de structure du site de la Filière à Nancy

(Voir compte-rendu)

Le président de la commission Filière Cyril Pinato a fait un point sur l'emploi. L'effectif des salariés permanents des 3 sites de la Filière du PNE (Lille, Strasbourg, Nancy) est de 117 sur un potentiel de 129.

C'est à Lille qu'il y a le plus de postes vacants, qui seront mis en consultation prochainement. Un poste de monteur sera proposé dans le cadre du PDV donc réservé en priorité à la mobilité.

A Strasbourg tous les postes sont comblés, le plan d'intégration pourrait permettre la création d'un poste de machiniste. La négociation avec les partenaires sociaux devrait débuter d'ici la fin de l'année.

A Nancy, le comblement du poste d'OPS est urgent, car cela provoque des tensions entre les équipes légères et la direction. La mobilité des personnels des équipes légères doit être répartie de manière plus équitable.

En ce qui concerne l'activité, il y a « du mieux » pour les équipes légères principalement planifiées sur le magasin PCPL.

FTV vient par ailleurs de signer un bail de location de plateaux à Saint Cloud qui permettront de mieux réguler l'activité de la vidéo mobile, ce qui évitera l'externalisation d'émissions de la grille.

Sur le projet de modification de structure du site de Nancy, les élus ont décidé de différer l'avis au prochain CE. La direction propose de rapprocher la vidéographie à la postproduction mais les questions demeurent quant à la répartition de la charge de travail et les liens hiérarchiques futurs.

Questions diverses

La direction a refusé de répondre aux interrogations des élus sur les raisons du licenciement de Nora Sadki. Le directeur de pôle s'est ensuite énervé et a suspendu la séance après une question sur le dialogue social difficile à l'antenne de Strasbourg.

Amiens, Besançon, Dijon, Lille, Nancy, Reims, Strasbourg, le 29 septembre 2014

Vos élus CGT :

Laurence Carpentier (Nord Pas de Calais), Marc Chauvelot (Champagne Ardenne), Philippe Cornet (Nord Pas de Calais), Sandra Coutoux (Lorraine), Isabelle Debraye (Picardie), Gilbert Diem (Alsace), Carole Herbin (Champagne Ardenne), Annabelle Igier (Champagne Ardenne), William Maunier (Lorraine), Isabelle Petit-Felix (Bourgogne), Jean Picard (Bourgogne), Cyril Pinato (Alsace), Angélique Sergent (Lorraine), Sylvain Vargiu (Nord Pas de Calais), Isabelle Vieira (Lorraine).
Représentant syndical : Michel Di Venanzio (Strasbourg)

Prochain RDV les 9 et 10 octobre 2014.

Vos élus **cg**t se tiennent à votre disposition



Compte-rendu commission emploi-formation du 11 septembre 2014

Présents : Xavier Claeys; Thierry Chauffour ; Michello Miscia ; Laurence Carpentier

Pour la direction : Claire Joumier, responsable formation et compétences

Bilan semestriel plan de formation 2014

Le plan de formation a été engagé, au 30/06/2014, à hauteur de 43,3% et réalisé à hauteur de 43,70% pour un volume de 6520 heures soit 931 jours de formation.

Au 30/05/2013, 58,09% des formations engagées pour un volume de 2415 heures

Le budget n'est réalisé qu'à 43,30% ce qui est beaucoup moins bien que les années précédentes.

La responsable formation et compétences se veut rassurante : au dernier trimestre il sera envisageable de faire des formations hors plan. Dans ce cadre, la mobilisation des chefs de services sera déterminante.

La commission regrette que des indicateurs aient disparu des tableaux. Désormais ne sont plus répertoriés la durée des formations et les antennes concernées. Il n'est plus possible de cerner la disparité des formations entre les antennes alors qu'elle existe selon le dynamisme des managers.

En ce qui concerne le domaine « Programmes et informations » la commission constate que les formations thématiques pour les journalistes deviennent peau de chagrin. Si l'on retire la formation « twitter » à Strasbourg, seuls 22 journalistes sur les 7 antennes (soit 380 ETP journalistes) ont reçu une formation dans le semestre. C'est quand même mieux qu'en 2013 mais cela reste très en deçà des années précédentes.

D'après la RFC le plan n'a démarré que mi-mars au niveau de FTV par la mise en place, tardivement, par le central, des sessions de formation ainsi que les élections de mars ce qui expliquent en partie l'écart entre 2013 et 2014 à cela s'ajoute la carence d'IRH sur le pôle Dijon/Besançon, Amiens, et l'arrivée de 2 nouvelles IRH à Nancy et Reims dont il faut respecter le temps d'adaptation.



Le « gap » entre le nombre d'heures de formation entre de 2013 et 2014 de 2415 heures à 6520 heures s'explique par le fait qu'il y a beaucoup de formations en 2014 mais de courte durée avec en plus une réduction des coûts en faisant appel aux référents, aux formateurs et à l'e-learning.

Consommation DIF :

Il a été engagé budgétairement au 30/06/2014 à hauteur de 89 974 € correspondant à 1978 heures de DIF ou 282.5 jours.

Pour mémoire au 31/05/2013 la consommation de DIF était de 96 789 € à 57 stagiaires pour un volume de 2224 heures.

La RFC nous indique que le budget DIF 2014 est désormais consommé. Beaucoup de demandes ont été faites à la fin de l'été, aucune demande de DIF ne sera prise en compte après le 31 août.

A priori c'est donc fini pour le DIF sauf si le CPF en cours de négo n'est pas mis en oeuvre d'ici janvier... Le DIF survivra-t-il une année supplémentaire ?

Point DIF : le DIF, avec la nouvelle loi sur la formation du 5 mars 2014, se transformera en « Compte Personnel de Formation » mais ces formations devront être certifiantes ou diplômantes, donc chez nous liées à une reconversion ou parcours de professionnalisation (en cours de création).

Le CPF (part de budget de 0,2% de la masse salariale consacré à la FP) sera à partir de 2015 géré par la caisse de dépôts et consignations. FTV n'aura plus la main sur la gestion des dossiers ni du budget.

Consommation PP (période de professionnalisation) :

L'engagé budgétaire au 30/06/2014 était de 72 379€.

L'engagé budgétaire au 31/05/2013 était de 48 286 € correspondant à 20 stagiaires pour un volume de 1519 heures.

Au 30/06/2012 l'engagé était de 18 810 € pour un volume de 721 heures.



On constate que la responsable Formation et compétences a optimisé cette année encore le budget période de professionnalisation.

Cependant, à partir de 2015, la Période de professionnalisation devra être certifiante et diplômante pour être prise en charge. (réforme de la formation professionnelle)

La notion de formations « diplômantes et certifiantes » aura des conséquences sur l'accessibilité au budget « période de professionnalisation ». Les formations actuellement financées par ce budget ne seront désormais plus possibles. Rappelons que le budget « période de professionnalisation » se monte à 107 000 € soit près d'un tiers du budget total du plan de formation. Inquiétant !

L'année prochaine, si FTV perd le budget période de pro, le budget formation pour 2015 pour le pôle NE pourrait être revu à la baisse à 250 000€.

Consommation PB (plan de branche) :

Il a été engagé budgétairement à 12 100€ au 30/06/2014.

Au 31/05/2013 il a été engagé budgétaire à 4 978€

Page18- 20 / Nombre de stagiaire élevé dans la catégorie « Gestion d'entreprise » : 41% des stagiaires soit 211 sur 512 stagiaires pour un budget de 15 108€ représentant 10% du budget réalisé sur un budget de 149 718€. C'est dû à la formation temps travail dispensée par les référents. Cette formation n'a donc consommé qu'un faible budget.

Par contre, concernant les compétences transverses (dont actions managériales) le nombre de stagiaires réalisé est de 25 pour un budget de 42 089€. La formation du cycle certifiant « médiateur en entreprise » a amputé de manière significative le budget.

.En conclusion, c'est la fin de l'âge d'or de la formation professionnelle à FTV car les budgets formation fondent comme peau de chagrin. Le plan de formation sera basé uniquement sur l'adaptation et/ou le maintien au poste de travail. Pour le développement des compétences il faudra que ce soit fait dans le cadre d'un parcours professionnalisant accompagné de passerelles métiers pour les métiers sensibles ou sous tension.

Si l'utilisation du budget « Période de professionnalisation » ne s'avère plus accessible pour le budget 2015 du pôle Nord-Est, c'est 1/3 du budget qui disparaît

Orientations Générales du plan de formation FTV pluriannuel

2015-2017

La commission constate que la direction présente un plan pluriannuel sur 3 années (2015-2017) alors que les élus du CE attendaient un projet pour le plan de formation 2015. Ce document pour l'année 2015 sera-t-il présenté ?

Les priorités au titre de FTV

6 axes prioritaires :

1/ Accompagner les parcours professionnels et le développement des compétences :

La loi sur la formation professionnelle de 2009 renforcée par la loi de 2014 stipule que tout collaborateur est acteur de son parcours professionnel.

Chaque salarié est donc, encouragé à développer ses compétences, à construire son parcours professionnel et à faire connaître ses compétences en lien avec les besoins opérationnels.

La réforme de la formation professionnelle conduit FTV à transformer son système de formation en connexion avec la GPEC en introduisant une logique de professionnalisation des salariés.

Donc les enjeux sont :

- Construire une trajectoire et un projet professionnel
- Sécuriser l'employabilité
- Connaître les évolutions des métiers au sein de FTV
- Etre reconnu aux différents âges de la vie professionnelle

La GPEC intervient à travers la formation professionnelle dans l'identification des métiers stratégiques ou émergents et dans l'accompagnement des reconversions nécessaires pour les métiers identifiés comme sensibles ou en tension.

Les métiers dits sensibles sont ceux où il manque des ETP ou des compétences.

Les métiers sous tension sont les métiers qui sont amenés à disparaître à FTV et qui nécessite soit une reconversion soit une mise à niveau requis par rapport à l'employabilité dans les entreprises extérieures à FTV.



FTV va donc mettre en place des parcours professionnalisants (ex : métiers de la finance et de la comptabilité, des RH , de la production et fabrication) par la création d'un dispositif d'apprentissage, d'une évaluation des compétences et de la mise en situation de travail.

FTV mettra également en place des passerelles entre directions, métiers et donc de trajectoires métiers et mobilités.

2/ Renforcer les compétences managériales :

FTV est amenée à rebâtir son offre de formation « managériales » pour permettre la création de parcours de formation mieux identifiés en fonction des responsabilités tenues et plus de logique avec la gestion des carrières

Les managers (managers de proximité en devenir ou managers déjà en place) bénéficieront d'une offre de formation qui mettra l'accent sur la conduite de changement, le management de projets, l'innovation et la créativité.

3/ Développer les compétences liées à la transformation numérique, la culture digitale et l'usage des réseaux sociaux :

Il devient incontournable de travailler en intégrant en amont le numérique sur les lignes éditoriales et sur l'ensemble des programmes. Les nouvelles écritures, le transmédia et les nouveaux formats type webdocumentaire sont devenus des enjeux éditoriaux forts.

Définition du transmédia : Le transmédia est la pratique qui consiste à développer un contenu narratif sur plusieurs médias en différenciant le contenu développé et les capacités d'interaction en fonction des spécificités de chaque média.

Il devient incontournable aussi de savoir collaborer et coopérer à distance et cela nécessite donc la maîtrise des outils de collaboration à distance (chat, vidéo-conférence)

La pratique des outils numériques est aussi importante (Twitter, Youtube, Facebook)

Donc les formations autour de la connaissance et de l'appropriation du numérique se poursuivront et seront enrichies.

Par ailleurs, l'accent sera mis sur les métiers de la programmation qui sont au cœur de l'enjeu de la révolution numérique.

4/ Renforcer les compétences sur les nouvelles technologies et les outils de l'entreprise commune :



De la captation (nouveaux caméscopes) à la diffusion (CDE) en passant par la fabrication (IMEDIA) ou la transmission, la modernisation et l'harmonisation des moyens au sein de l'entreprise continueront à être mises en place à travers de véritables plans de formation dédiés.

Par exemple IMEDIA pour Nancy, Strasbourg et Amiens.

La qualité technique des productions continuera elle aussi d'être soutenue par la formation. Des actions liées au déploiement de nouvelles technologies seront amenées à se généraliser (HD, audio multicanal, transmissions 3G/4G)

5/ Développer les compétences pour soutenir les différentes politiques stratégiques de FTV et les nouveaux territoires de croissance :

FTV a pour objectif d'être une référence en matière d'information sur tous les supports (TV, internet, smartphone)

Par des formations en lien avec les différentes politiques stratégiques de FTV

- La continuité des cursus à la compétence complémentaire
- Offre de formation de stages dits de « contenu »
- Offres de formation concernant les nouveaux supports et nouveaux modes d'écriture journalistique

La diversité :

La thématique de la diversité est très présente à l'antenne donc des actions de formations seront proposées pour faire partager cette vision de la diversité : sensibilisation et lutte contre les stéréotypes...

La Sécurité, santé et qualité de vie au travail :

Entre autres, des efforts de sensibilisation soutenus vis-à-vis des managers, des RH et des élus.

Des formations de l'ensemble des collaborateurs sur les thématiques de sécurité (conduite, sécurité routière...)

6/ Renforcer les compétences transverses et notre agilité à transmettre- développer les communautés apprenantes :



Au travers du tutorat, les formations de tuteurs prendront plus de poids et d'importance, ce qui permettra une meilleure valorisation du tuteur et de la transmission de son savoir.

Le dispositif FOR : Formation des formateurs occasionnels régionaux.

Le mentorat, le coaching :

Basés sur le volontariat, ils ont pour objectifs de favoriser la transmission des savoirs, des connaissances, du partage des réseaux et du développement des compétences.

Définition de mentorat : (désigne une relation interpersonnelle de soutien, une relation d'aide, d'échanges et d'apprentissage dans laquelle une personne d'expérience : le mentor offre sa sagesse acquise et son expertise dans le but de favoriser le développement d'une autre personne, le mentoré, qui a des compétences ou des connaissances à acquérir et des objectifs professionnels à atteindre.

Le plan d'actions Séniors

Sa mise en œuvre se traduira par la poursuite de développement des formations avec accès favorisé à la formation pour les séniors.

Avis de la commission sur les orientations et priorités de la politique de formation à moyen terme (2015-2017)

Une première à France Télévisions, un plan pluriannuel sur trois ans sans déclinaison concrète pour 2015.

A la première lecture du document, on ne peut s'empêcher de penser que ce plan est un plan adapté au plan de restructuration de l'entreprise. S'il n'est cité qu'une seule fois, la préparation au plan de départ volontaire y est constamment sous-jacente.

Le plan anticipe la mutation de l'entreprise, il accompagne la décroissance des effectifs, en inventoriant les emplois « en tension », les emplois émergents, en préparant la mobilité, les



reconversions, l'adaptation aux nouveaux modes de fonctionnement et d'organisation de travail, l'accès à de nouvelles compétences (polyvalence ?)

Doit-on se réjouir que le plan anticipe et colle à la réalité du plan de restructuration de l'entreprise ? Faut-il blâmer le plan de formation ou la réalité du PDV ?

On regrette que le plan soit essentiellement construit sur une ligne défensive, ne tenant compte que des impératifs économiques de l'entreprise au détriment des aspirations personnelles des salariés. Ce plan prépare à l'adaptabilité des salariés au changement dicté par les contraintes budgétaires. La formation devient essentiellement un outil de gestion prévisionnelle des emplois.

Concilier priorités stratégiques de l'entreprise et aspirations personnelles semble être un leurre puisque l'évolution dans les métiers sera plus contrainte que choisie.

Le développement des modes et des outils de formation est aussi dicté par des contraintes économiques. Les formes même de la formation sont appelées à évoluer vers le moindre coût.

Il est question de développer de nouvelles formes de formation notamment le « digital learning » en détriment du présentiel. Aussi de développer les communautés apprenantes avec des notions de coaching « désintéressé » de mentorat, de tutorat etc...

« Le savoir à présent accessible n'importe où, n'importe quand sur n'importe quel support »
Cette nouvelle flexibilité des temps de formation augure un danger réel d'abolition de la frontière entre le temps de travail et les temps de repos... A ce titre, la généralisation du forfait jours peut poser question.

Le DIF sera supprimé pour faire place au CPF (compte personnel de Formation).

Le CPF ne sera plus géré par l'entreprise mais par la Caisse des Dépôts et Consignation qui servira de banque pour ce compte.

Les formations éligibles seront donc impérativement certifiantes ou diplômantes ce qui réduira le champ des formations éligibles par l'ex DIF. Par exemple les formations aux langues ne devraient plus être éligibles car elles ne mènent pas à une certification ou un diplôme. La grande majorité des DIF accordés ces dernières années ne seront donc plus éligibles. Dans quelles conditions les salariés de FTV pourront être à même de profiter de leur CPF ?



Le CPF fonctionne en crédit de temps au prorata du temps de travail. Vingt heures par année pleine travaillée avec un plafond de 150 heures.

Il est à craindre qu'une certaine forme de mutualisation nationale se mette en place et que les salariés de France Télévisions ne soient pas « les plus prioritaires » pour accéder à une formation diplômante ou qualifiante. Les chômeurs, les moins bien qualifiés, les salariés des PME qui n'ont pas de plan de formation seront sans aucun doute privilégiés.

Dans ce contexte, la commission emploi formation donne un avis négatif aux orientations et priorités de la politique formation pluriannuelle et ne peut que redouter globalement un affaiblissement qualitatif de la formation.

Pour la commission,

Laurence Carpentier

Présidente de la commission



Compte-rendu de la Commission Emploi Lille, le 16 septembre 2014

Présents : Muriel Bessard, Thierry Chauffour, Xavier Claeys, Véronique Marchand, Michello Miscia, Didier Walter, Arnaud Wust

Direction : Catherine Bayol, Nadine Mougel, Eric Guilouard

Il est à noter que la réunion de la commission a été compliquée, en l'absence de sa présidente hospitalisée le matin même. La commission présente à Laurence Carpentier tous ses voeux de prompt rétablissement

De même, une partie des documents (organigrammes) n'a été envoyée que la veille de la réunion en fin d'après-midi.

Cela a été préjudiciable au travail de la commission.

Enfin, la réunion n'a pu commencer qu'à 15 heures, à cause d'un problème de salle de visioconférence à Strasbourg.

La commission avait à sa disposition trois documents de travail, le bilan de l'emploi au 30 mars et 30 juin 2014, l'organigramme au 1er septembre 2014 et une information sur le forfait jours.

La direction fait le constat que dans les antennes du PNE le nombre d'ETP a progressé de 8,6 par rapport au 30 juin 2013. La direction indique qu'elle a renforcé les moyens dans les antennes pour accompagner l'accroissement du temps d'antenne passé à 52 minutes pour les matinales. Ce processus s'est fait par embauches, puisqu'on peut noter une progression des ETP permanents et une diminution des ETP non-permanents.

Au 30 juin 2014 on constate 14 salariés permanents supplémentaires dans le pôle qu'à la même date l'année dernière. Trois en Franche-Comté, 8 en Picardie, 3 en nord Pas-de-Calais et 4 en Champagne-Ardenne.

L'accroissement des permanents s'explique par un grand nombre de postes vacants en 2013.

La commission constatera par la suite que ce bilan positif est à pondérer au vu de la baisse du nombre de postes dans le pôle (voir étude des organigrammes)

La commission constate un accroissement spectaculaire (+18,7 ETP) de non permanents à la filière Production. La direction n'a pas pu donner d'explications lors de la réunion.

La direction réaffirme son principe : les postes restés vacants plus de six mois et qui n'ont pas fait l'objet de remplacements ne font pas preuve de leur utilité. Ils sont donc susceptibles de disparaître des organigrammes. La masse salariale correspondante resterait néanmoins disponible pour le pôle.

Dans certaines antennes des postes vacants ne sont pas pourvus (Amiens) faute de candidat. Ces postes vont-ils finir par disparaître ?

La direction évoque l'organisation du travail pour les pilotes web. Il y en a six dans le pôle, un par antenne sauf en Franche-Comté où le DRA a souhaité une autre organisation. Néanmoins une réflexion est engagée pour mettre cette antenne au même niveau que les autres.

De même une réflexion est engagée sur l'organisation des éditeurs web qui ne sont plus que trois dans le PNE après une mutation récente.



La commission remarque le manque de cohérence entre les faibles moyens consacrés au web et les grandes ambitions stratégiques sans cesse affichées pour le développement du numérique. La direction convient que les moyens n'ont pas évolué : 395 jours/an /antenne en moyens rédactionnels (pilotes + rédacteurs). Les journalistes de certaines antennes s'impatientent.

La commission remarque le développement d'emploi en alternance notamment autour du web. La direction évoque l'engagement de l'entreprise dans l'alternance conformément aux directives gouvernementales. Les entreprises doivent désormais tendre vers une augmentation de 10% de salariés en alternance. Les entreprises qui ne progressent pas vers cet objectif sont susceptibles de payer une amende. Une quinzaine de nouveaux contrats en alternance sont prévus dans le PNE.

L'arrivée du logiciel « mon kiosque » provoque des inquiétudes chez les secrétaires qui redoutent une baisse de la charge de leur travail et des interrogations sur le maintien des emplois.

On note à ce propos une iniquité de traitement entre les antennes puisque le nombre d'assistantes varie du simple au double.

A noter que deux postes d'assistantes figurent dans le PDV, un à Nancy et un à Dijon. A Dijon une personne est déjà partie, en revanche pas de candidat au départ à Nancy.

Dans les autres antennes, les départs à retraite ou les candidats à la mobilité seront-ils remplacés ?

Selon la direction, mon Kiosque n'aura pas d'impact sur le volume d'activité. Le travail des assistantes va évoluer vers un travail de conseil auprès des salariés utilisateurs qui remplacera le travail de saisie désormais fait par les salariés eux-mêmes. Le travail de vérification demeurera.

Une réunion d'information aura lieu dans toutes les antennes. La commission restera extrêmement vigilante sur le volume de travail des assistantes.

Organigrammes

A noter que les représentants du personnel ont demandé à la direction, en l'absence imprévue de la présidente de la commission, de lui fournir les organigrammes 2011, 2012 et 2013 afin de pouvoir les comparer. La direction n'a accepté que de fournir les organigrammes 2013 !

Une mauvaise volonté mal placée alors que l'organigramme 2014 n'a été diffusé moins de 24 heures avant la tenue de la commission et que les élus, par conséquent, n'ont pu anticiper son étude.

Dix neuf postes disparaissent des organigrammes du pôle Nord Est !

Les ex directions régionales en font principalement les frais. Mais malgré la théorie de la direction des vases communicants, les antennes dites émergentes n'en profitent pas. Au mieux, elles stagnent avec un sous effectif constant au pire elles perdent aussi des postes (Reims).

Organigramme Alsace

2013 : 156 postes 2014 : 150 postes

Suppression d'un poste Equipes Programmes TVR, de 2 postes de journalistes, 1 poste de machinerie, 2 postes Image, 1 poste Montage.

Création d'1 poste à l'encadrement de la rédaction



La commission est informée que Nora Sadki (scripte) ne fait plus partie des effectifs suite à son licenciement le 10 septembre.

Beaucoup de salariés Strasbourgeois sont "émus", choqués et inquiets par le sort de Mme Sadki, licenciée à 55 ans après toute une carrière de scripte au service de F3 Alsace.

Journalistes

Promotion de Monique Seemann rédactrice, au poste de responsable d'édition.
Un poste vacant de JRI, suite au départ de Xavier Schuffenecker.

Machinerie

Le poste vacant au 1er octobre 2013 à disparu.

Montage

Sur les deux postes signalés en "coca" au 1er oct 2013, un poste à été comblé par J Baudart.
Le deuxième n'a pas été comblé et ne figure plus comme poste vacant.

Image

Sur les deux postes vacant au 1er octobre 2014, un poste à été comblé par M J Thierry.
Le deuxième est en Coca

Encadrement technique

Un poste vacant

Le poste « Développement des nouveaux supports » est toujours vacant
Depuis sa création théorique c'est à dire plus de six mois (Est-il menacé ?).

En Alsace, le poste de "développement des nouveaux supports" est occupé par des alternants depuis 4,5 ans !

Pourtant un stagiaire qui a occupé le poste pendant deux ans faisait parfaitement l'affaire.
Aujourd'hui, le poste reste vacant !

Organigramme Bourgogne

2013:119 postes 2014 : 118 postes

Suppression d'un poste à l'unité administrative et d'un poste au maquillage

Création d'un poste Equipes Programmes TVR

En Bourgogne un poste d'assistante a été supprimé. C'est un départ à la retraite qui n'a pas été remplacé. C'est un poste qui faisait partie du Plan de départs volontaires a expliqué la DRH.

Un poste de scripte est vacant depuis plusieurs mois. Il n'est pas mis en consultation. La DRH explique qu'il fait partie de ces postes sur laquelle la réflexion est en cours pour savoir s'il a besoin d'être comblé.

A la suite de la mutation de webmaster de Dijon, le poste est vacant. Lui non plus n'est pas mis en consultation. Selon la DRH, il est l'objet d'une réflexion sur le nombre de webmasters nécessaires au sein du pôle Nord-est (ils étaient 4 auparavant, si ce poste n'est pas comblé, ils ne seront plus que 3). N'est-ce pas contradictoire avec le discours de la direction qui ne cesse d'évoquer l'intérêt et le nécessaire développement d'internet ?



Au total, il y a 3 postes vacants à Dijon sans mise en consultation (un poste de webmaster, un poste de scripte, un poste de vidéo). N'y a-t-il pas un risque que 3 postes disparaissent d'ici quelques mois de l'antenne de Bourgogne?

Organigramme Champagne-Ardenne

2013 : 102 postes 2014 : 101 postes

Suppression d'un poste de monteur et d'un poste à l'Unité administrative
Création d'un poste Equipes Programmes TVR

En Champagne Ardenne, un poste d'assistante vacant a disparu.

La DRH explique que ce poste a été transformé en poste « équipes programmes TVR » qui est actuellement en consultation. Il s'agit du poste de l'assistante de Champagne- Ardenne Matin.

Un poste de monteur disparaît de l'organigramme suite au « départ » de Marc Chauvelot.

LA RH explique qu'un poste avait été créé en sureffectif en 2013 pour permettre la mobilité simultanée de 2 agents pour raison familiale. Pour la DRH la situation revient à la normale en 2014.

Le représentant de Champagne-Ardenne s'étonne puisque la situation n'avait pas été présentée de cette façon à l'époque en 2013 ; il s'agissait pour la direction d'un besoin avéré au service montage.

Les élus du CE vérifieront que le poste de monteur créé en 2013 ne l'avait pas été au détriment d'un poste d'OPS créé en anticipation pour compenser l'absence permanente d'un OPS en longue maladie depuis 5 ans et dont le retour effectif n'est plus envisagé. Disparition d'un poste ? Les effectifs de Champagne-Ardenne se situent désormais à seulement 101 postes et la station subit toujours un déficit chronique d'OPS.

Organigramme Franche Comté

2013 et 2014 : 99 postes

Dans le document apparaît dans les effectifs des Equipes Programmes TVR Corine Prieur. C'est une erreur puisque cette dernière est affectée à Dijon.

Effectif constant entre 2013 et 2014 en Franche-Comté. On peut noter que l'effort d'équilibrage de la rédaction s'essouffle, ce que confirme d'ailleurs la direction. Il faudra donc se contenter de ce saupoudrage dans une région qui reste parmi les plus mal dotées. Rappelons que les antennes de Franche-Comté et de Bourgogne sont les seules avec un effectif de journalistes à 37, un sous effectif historique lié à l'absence de locale. Ceci n'est pas sans difficulté.

Deux postes de journalistes (1 rédacteur et 1 JRI) sont en consultation suite à une mutation et un départ de l'entreprise.

Un poste d'assistante d'émission a été créé pour la fabrication des agendas mais le travail étant mutualisé dans le pôle il ne s'agit pas réellement d'une création franc-comtoise mais d'une délocalisation.

En revanche un poste de secrétaire a été supprimé. Le service travaille avec un effectif de 2,5, le plus faible du pôle. Les tensions apparues ces derniers mois sont donc bien compréhensibles.

Organigramme Lorraine

2013 : 147 postes 2014 : 142 postes

Suppression d'1 poste de journaliste, d'1 poste au Moyens Généraux, 2 postes d'encadrement



technique, 1 poste d'électro.
Pas de création de postes.

Organigramme Nord Pas De Calais

2013 : 162 postes 2014 156 postes

Suppression de 3 postes de journalistes, d'1 poste au service Marketing Communication, 1 poste au Moyens Généraux, 1 poste au montage, 1 poste à l'encadrement technique
Création d'1 poste à l'organisation d'activité.

C'est Yves Boutry auparavant responsable de régie qui occupe le nouveau poste à l'Organisation de l'activité. Son ancien poste disparaît à l'occasion.

La commission constate que ce changement de structure n'a pas fait l'objet d'une consultation du CE.

Les élus notent que la direction s'arrange parfois avec la réalité des postes : a la rédaction , 2 journalistes sont en longue maladie et pas remplacé- e-s !

De même le fait de ne pas nous donner d'info sur le PDV nous empêche de faire des projections

...

Ces documents ("fonctionnogrammes") masquent la pression toujours plus grande sur les salariés par une répartition de la charge de travail sur un nombre de plus en plus réduit de journalistes.

A propos d'emploi , le problème de l'éviction de 2 docs intérimaires à Lille que la direction refuse d'inscrire comme intermittentes reste entier.

Organigramme Picardie

2013 et 2014 : 100 postes

La situation reste stable en Picardie.

Le représentant de Picardie constate le comblement d'un certain nombre d'emplois vacants.

Pour autant la rédaction est toujours à flux tendu.

Manque de personnel pour le web, qui est souvent la cinquième roue du carrosse et malgré les bonnes intentions de la rédaction en chef localement. Toujours pas de poste occupé pour le développement des nouveaux supports... Toujours pas d'éditeur Web : PV sur l'organigramme !

La Picardie partage son éditeur avec Lille mais celui-ci refuse souvent de travailler pour la Picardie faute de temps, selon le rédacteur en chef...

Dans la rédaction, il y a toujours 2 postes de journalistes vacant qui sont inscrits en COCA mais toujours vacants. Quand seront-ils recrutés ? Mystère.

Les ressources humaines sont à flux tendu même au niveau des fonctions administratives. Les assistantes ont eu une charge de travail très élevée lors de la mise en place du nouveau système Papyrus. Générant beaucoup de retard sur la gestion hebdomadaire des frais, des heures sup...

Enfin deux postes PV au son et à la vidéo. La direction explique que malgré des mois de recherche, aucun candidat n'a pas eu être recruté sur ces postes car peu de postulants ou pas assez expérimentés. Or le risque c'est que ces deux postes disparaissent de l'organigramme !

Et ces deux postes vacants posent des soucis d'organisation surtout au moment de la prise de congés.



Organigramme Direction Nord-Est

2013 : 44 postes 2014 : 45 postes.

Enfin une bonne nouvelle : la direction du pôle Nord-Est croît d'un poste au service Coordination éditoriale.

LA DRH annonce que c'est Gilbert Mokédé qui occupera le poste vacant à la direction de la coordination.

Organigramme Fonctions RH.

La situation reste stable. Effectif 2013 / 2014 : 32 postes

Organigramme Fonctions financières

L'effectif reste stable. Effectif 2013 / 2014 : 17 postes.

Plan de Départ Volontaire :

La commission n'a pu obtenir de bilan d'étape sur le PDV.



**Compte-rendu
Commission Filière Production
CE FTV Pôle Nord Est
23 septembre 2014, Nancy**

Pour la commission : Frédéric Fetet, Christine Laurain, Richard Madragore, Dominique Petit-Jean, Béatrice Périn, Cyril Pinato.

Pour la direction : Michaël Friederich, Estelle Laurent (pour le point sur le site de Nancy), Arnaud Segur.

Ordre du jour :

- 1- Emploi
- 2- Activités
- 3- Modification de structure du site de Nancy
- 4- Formation, bilan 2014 et orientation du plan de formation 2015
- 5- Questions diverses

1- Emploi

Petit rappel, 1 ETP permanent équivaut à 188 jours de travail et un ETP intermittent équivaut lui à 264 jours (22 jours par mois sur 12 mois).

Pour l'année 2013, France Télévisions avait fixé un objectif de 590 ETP pour la filière production, en 2014 l'objectif est inchangé.

L'effectif des permanents présents au 31/08/2014 est de 117 sur un potentiel de 129 dans le pôle Nord-est.

Lille :

- Une entrée depuis la dernière commission, 1 poste de Régisseur qui prendra effet en décembre 2014; il y a eu aussi une sortie, le décès d'un Régisseur (à la suite d'une longue maladie). Il n'y a pas de lien entre cette sortie et cette entrée, (le poste comblé était un poste libéré).

- 9 postes libérés :
 - 1 accessoiriste
 - 1 chargé de production
 - 1 électricien
 - 1 machiniste
 - 1 maquilleur
 - 1 monteur
 - 1 OPV
 - 1 régisseur
 - 1 vidéo cat

- Le poste d'Electro à Lambersart sera au COCA du 24 septembre 2014.

- Le poste de Machino et le poste de Vidéo Car seront eux au COCA d'ici la fin de l'année.

- Le poste de Régisseur et celui d'Accessoiriste seront publiés en fin d'année.

- Un poste de monteur à été mis en consultation ce mois-ci, ce n'est pas le poste identifié comme "libéré" mais c'est l'affichage du poste d'un collaborateur de la filière qui souhaiterait bénéficier du PDV, il est ouvert à la candidature, en priorité aux personnels concernés directement par le PDV, mais qui ne souhaitent pas sortir de l'entreprise (Poste de niveau 1 dans le cadre du PDV, il n'y aura donc pas de recrutement extérieur sur ce poste).

A Strasbourg :

Tous les postes sont comblés. Le plan d'intégration pourrait permettre la création d'un poste de machiniste, la négociation avec les partenaires sociaux devrait débiter d'ici la fin d'année ou début 2015.

A Nancy

- 2 postes libérés :
 - 1 OPS
 - 1 vidéo postproduction

La commission insiste sur l'urgence de combler le poste d'OPS, avoir une équipe légère complète permettrait de régler un bon nombre de différents et de tensions entre la direction et le personnel, voyager seul sur de longues distances avec du matériel, devoir préparer le matériel de son collègue que l'on va rejoindre... Ce n'est pas la même chose que de partir en équipe faire un tournage, même si l'équipe est incomplète (2 personnels sur 3) et qu'il faille la compléter sur place. La commission demande qu'une répartition plus équitable de la mobilité des personnels soit faite.

2- Activités

Michaël nous annonce que le domaine Opération était à l'origine du projet de location de plateaux à St Cloud, nous avons réussi à saisir une opportunité, un bail de 9 ans vient d'être signé. Le Frenay est doté de 2 plateaux pré-câblés et reliés à France Télévisions en fibres optiques (permet la réalisation d'émission en direct), il est géré par le siège, il permettra à la filière de réguler ses moyens de vidéo mobile, mais cela permet aussi de réguler le marché de la location de plateaux de TV. Le JT ne se faisant plus depuis l'Atrium, mais depuis l'un des cinq plateaux, cela aurait pu

porter préjudice à l'activité de la filière par l'externalisation d'une ou plusieurs émissions ; Le Frenay permet le tournage de 3 émissions en ce moment : "Ce soir ou jamais" "Toute une histoire" par les Cars de Rennes et Marseille et "Envoyé spéciale" par un car externe.

Nous faisant remarquer la présence du D4 (ancien Car HF2) sur de plus en plus de prestations (Roland Garros, Tour de France...) qui pourraient être assurées par la filière, Michaël nous arrête en disant que ce Car n'est pas rattaché au Domaine Opération, ni même Techno Fab, nous n'avons aucune vue là-dessus, ce sont des moyens de l'information.

L'activité de la Régie Fly (40 jours d'activité au 30 juin) n'est toujours pas affichée avec l'activité de la Vidéo Mobile et nous n'avons toujours aucun document concernant l'activité de la Vidéographie. Pour la Régie Fly, la direction explique : c'est un simple bug de copier/coller entre les logiciels, on fera plus attention la prochaine fois, pour la vidéographie, on en parlera au point 3.

L'activité des équipes légères est essentiellement assurée par les antennes, principalement le tournage du magazine "Pourquoi Chercher Plus Loin", nous ne faisons presque plus de tournage pour les documentaires. Cette activité même si c'est un peu juste, permet d'assurer le plein emploi des collaborateurs.

La commission souligne que **la mobilité doit se faire sur la base du volontariat**, nous avons reçu le témoignage de plusieurs personnes ayant subi une pression en s'entendant dire "si tu veux pas aller travailler sur un autre site (ou un autre car), tu poses des vacances, sinon c'est du refus de travail." Cela doit cesser immédiatement, nous vous demandons de prévenir les responsables de site, il est de la responsabilité de la direction de fournir du travail à chaque collaborateur sur son site d'affectation.

3- Modification de structure du site de Nancy

La commission demande des informations sur la situation du dossier d'inaptitude qui est en cours depuis plusieurs années. La direction nous dit que ce dossier est très compliqué, après avoir sollicité le service juridique de FTV et attendu une réponse pendant huit mois, la médecine du travail de Nancy qui avait constaté l'inaptitude, a perdu son agrément pendant ce laps de temps, ce qui rend tout le dossier caduque. Les juristes informent alors la filière, en vu de ces événements, la procédure de licenciement pour inaptitude doit être totalement recommencée. Il faut de nouveau convoquer la personne à la médecine du travail (qui a récupéré son agrément), or cette personne s'est mise en arrêt maladie et a sollicité l'inspecteur du travail ainsi que le médiateur, là on ne peut de nouveau rien faire, il faut attendre la fin de la maladie pour pouvoir la convoquer devant la médecine du travail. Affaire à suivre, on peut maintenant la remplacer sur le motif de maladie, chose que nous ne pouvions pas faire tant qu'elle était en absence autorisée payée.

Le monteur-truquiste à la vidéographie a été transposé en graphiste, merci de le faire apparaître en tant que tel dans la liste des postes. On constate aussi un changement d'intitulé entre Postproduction dans un organigramme et Responsable Postproduction dans l'autre, Arnaud Ségur explique, c'est aussi un effet de la transposition qui sera faite comme le prévoit l'accord.

La commission demande pourquoi le poste de technicien vidéo n'a toujours pas été comblé, nous avons proposé au élu du CE de donner un avis positif à la modification de structure qui a transformé un poste d'OPV en vidéo, malgré nos craintes de fragiliser les équipes légères du site. La direction dit avoir voulu examiner

dans le détail l'influence qu'aurait pu avoir les modifications de structures demandées sur ce poste. Nous ne pensons pas que cela ait beaucoup d'importance sur le profil du poste, nous estimons que la direction n'a pas joué le jeu en laissant ce poste vacant.

Nous avons beaucoup échangé autour de la modification de structure qui est demandée avec le rapprochement de la vidéographie à la postproduction. Nous sommes étonnés du lien hiérarchique direct entre les monteurs et le bureau d'ordre, pour nous, il est beaucoup plus logique de les rattacher au responsable postproduction comme les mixeurs, c'est lui qui fait leurs planifications sur les émissions. Pour la direction, c'est comme ça sur les autres sites, il est plus logique de rattacher les métiers un peu plus techniques au responsable postproduction qui a en charge toute la technique (optimiser les moyens entre la postproduction et la vidéographie : serveurs, machines, salles de montage...) et les métiers un peu plus artistiques au bureau d'ordre, c'est lui qui a en charge le côté administratif et gère les demandes d'activité. La commission s'inquiète de la charge de travail du bureau d'ordre, la vidéographie représente une grosse masse de travail, y ajouter les équipes légères et la postproduction nous semble énorme. Le responsable du Pôle Vidéographie est géographiquement à Paris avec les autres responsables de Pôles (vidéo mobile, équipes légères-postproduction et fiction), le personnel est hiérarchiquement lié au responsable postproduction pour le réseau process vidéographie et les graphistes eux sont liés au bureau d'ordre ; cela nous permettra enfin d'être informé de leurs activités et leurs plannings sera affichés.

4- Formation, bilan 2014 et orientation du plan de formation 2015

Nous n'avons pas eu le temps de traiter ce point, il sera traité lors de la prochaine commission filière.

5- Questions diverses

- Paiement de la "prime de sortie" à l'acte pour la vidéo mobile ?

Ce dysfonctionnement est dû au retard dans la mise en place du logiciel de paye, le début du paiement de cette indemnité devrait se faire sur la paie de septembre, après saisie par les responsables du nombre d'indemnité.

- Prime de tournage (adjoint , chargé de prod , remplacement du N+1)

Le principe des primes a été abandonné, il semblerait que sur Strasbourg, certaines primes pour l'adjoint chef de car ont été payées à tors (vérification à faire) Concernant le remplacement du N+1 rien de systématique n'y d'obligatoire.

- Seuil horaire minimum prévisionnel par semaine pour générer les RTT ?

Il ne devrait pas y avoir de seuil minimum, les RTT sont générées aux 52ème sauf conditions particulières (maladie ...) les RTT sont générées.

Malgré des dysfonctionnements observés, la direction s'engage à ce que toutes les RTT soit générées.

Pour la commission
Le président
Cyril Pinato