

# CSE Réseau France 3.

## Étude du Bilan social 2023 des antennes du Réseau France 3.

### **Étaient présents :**

Pascal LEFEBVRE (Président)

Hervé MORIN

Thierry PUJO

Nicolas MAROUSEZ

Laurence COLLET

Christophe PORRO

### **Pour la Direction.**

Séverine THIREL

Véronique FILIPOVICS

Florence FOLLEA

Isabelle GIRAULT

# Introduction.

*Ce compte rendu a pour but d'éclairer le CSE et représente l'avis de la commission Emploi Formation. Il ne lie pas les membres du CSE qui sont invités le cas échéant à formuler un avis notamment sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière, sa politique sociale, ainsi que sur les conditions de travail et l'emploi. Cette analyse du bilan social n'est qu'un des éléments lui permettant de se prononcer sur ces différents sujets de consultation.*

*Le bilan présenté à la commission porte sur les effectifs du Réseau France 3 à l'exclusion des salariés de la Fabrique rattachés au Réseau.*

## I. Les effectifs de l'entreprise.

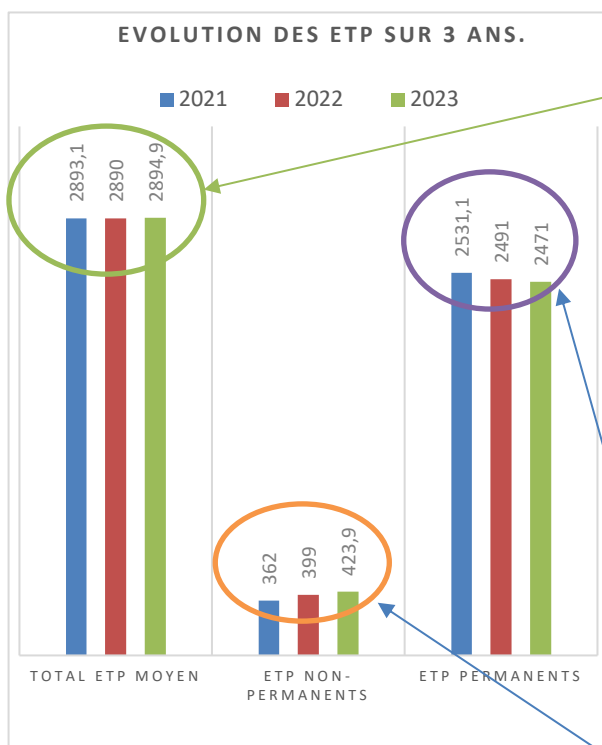
En 2023 France Télévisions comportait :

- 7 540,4 ETP moyens permanents. Nous étions 7871,3 en 2021.
- 1284,9 ETP moyens non-permanents contre 1178,5 en 2021.

Nous constatons donc que l'emploi permanent au niveau de l'entreprise a baissé de 330,9 ETP moyens sur 3 ans.

Dans le même temps le recours au CDD s'est accru de 106,4 ETP moyens.

## II. Les effectifs des antennes du Réseau.



### Stabilité de l'emploi sur 3 ans.

Le Réseau comporte un effectif de 2894,9 ETP en 2023.

**Cet effectif est stable depuis 2021** (légèrement croissant). (2893,1 ETP en 2021 et 2890 ETP en 2022).

En revanche, nous constatons une répartition différente entre CDI et CDD.

### L'emploi permanent.

L'analyse du bilan social démontre que l'effectif global de l'établissement était composé en 2023 de 2471 ETP moyens permanents (contre 2531,1 en 2021).

**Nous constatons sur 3 ans une décroissance de l'emploi permanents de 60,1 ETP moyens.**

### Le recours aux non-permanents.

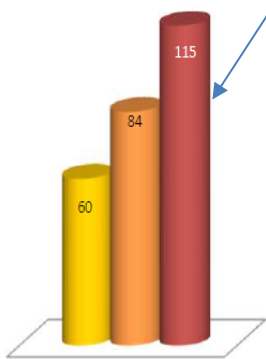
En 2023, le réseau a eu recours au CDD à hauteur de 423,9 ETP moyens non-permanents, contre 362 ETP moyens, en 2021.

**Sur 3 ans, nous constatons une augmentation du recours au CDD 61,9 ETP moyens.**

## L'accueil et le maintien des travailleurs handicapés.

- ❖ En 2023, 244 salariés étaient en situation de handicap.
  - 43 salariés ont été nouvellement reconnus en qualité de travailleur handicapé.
- ❖ En 2022, 224 salariés étaient en situation de handicap. (109 hommes et 115 femmes).
- ❖ En 2021, 218 salariés étaient en situation de handicap. (114 hommes et 104 femmes)

Total des arrivées en CDI



■ 2021 ■ 2022 ■ 2023

## Sur le rapport Départs/ Arrivées PTA et Journalistes.

Nous constatons un accroissement du nombre de recrutements sur 3 ans (presqu'un doublement du nombre de recrutements annuels entre 2021 et 2023).

La typologie des recrutements a évolué sur 3 ans :

- En 2023 nous recrutons 55 journalistes (contre 36 en 2021), 50 PTA non-cadres (contre 14 en 2021), et 10 PTA Cadres (idem 2021).

En très grande partie, les salariés recrutés travaillaient déjà pour FTV sous CDD (236 sur 259 embauches).

### Solde départs / arrivées sous CDI négatif :

- 115 en 2023 (pour 122 départs de l'entreprise) : -7.
- 84 en 2022 (pour 156 départs de l'entreprise) : -72.
- 60 en 2021 (pour 131 départs de l'entreprise) : -71.

**Sur 3 ans, les départs/ arrivées sous CDI laissent un solde négatif de 150.**

## Évolution du recours au CDD PTA et journalistes.

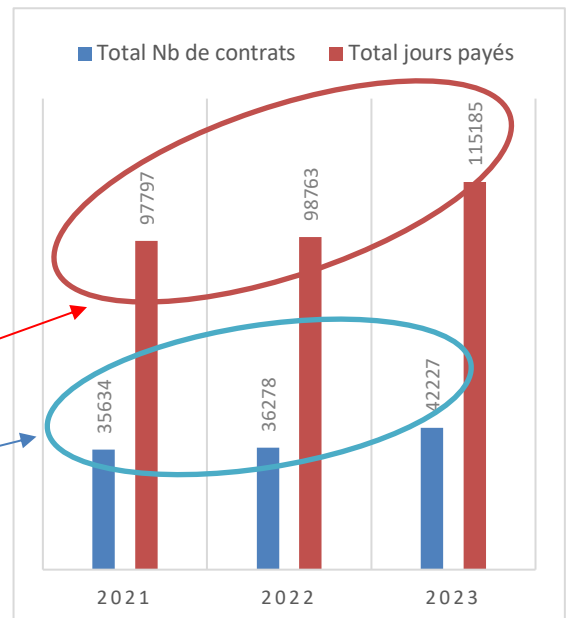
Nous observons un accroissement du nombre de contrats à durée déterminée et du nombre de jours payés.

Le nombre de contrats et de jours de travail est en augmentation, dans toutes les catégories.

Le nombre de jours de travail par contrat reste très faible quant à lui : **2,73 jours par contrat en moyenne.** Cette situation place les salariés sous CDD dans une situation de précarité contractuelle qui nous semble anormale.

Croissance du nombre de jours de travail sous CDD : +17 388 jours entre 2021 et 2023.

Croissance du nombre de CDD conclus : + 6 593 contrats entre 2021 et 2023.



## Évolution du nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année.

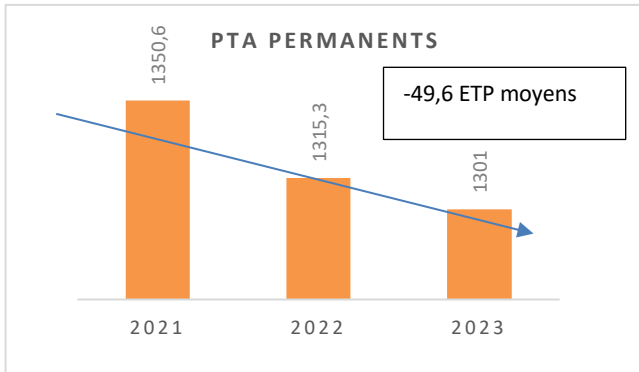
Nous constatons un accroissement du recours aux contrats en alternance. Avec la conclusion de 73 contrats en 2023, le réseau affiche 23 contrats de plus qu'en 2021.

- ❖ 2023 : 73 contrats conclus dans l'année.
- ❖ 2022 : 64 contrats conclus dans l'année.
- ❖ 2021 : 50 contrats conclus dans l'année.

Face au vieillissement des salariés (près de 50 ans de moyenne d'âge) et des problématiques liées à la pyramide des âges qui en découlent, la commission ne peut qu'approuver la croissance du volume de contrats en alternance.

Au-delà des missions de transmission des savoirs à laquelle l'entreprise se doit de contribuer, il s'agit notamment, de constituer un vivier de compétences visant à combler les départs et, de renforcer l'attractivité du Réseau France 3.

### III. Évolution de la structure de l'emploi des PTA.

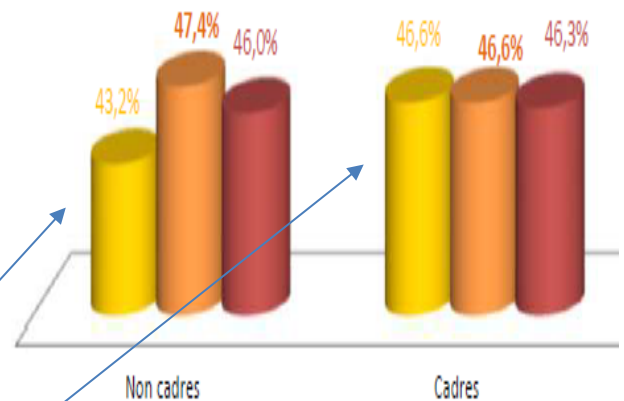


#### L'emploi permanent.

Avec un effectif de 1301 ETP permanent en 2023, l'emploi permanent des PTA a reculé de 49,6 ETP moyens depuis 2021.

Le taux de féminisation des PTA sous CDI est de 46,2 %. (en progression par rapport à 2021 : 45,9%).

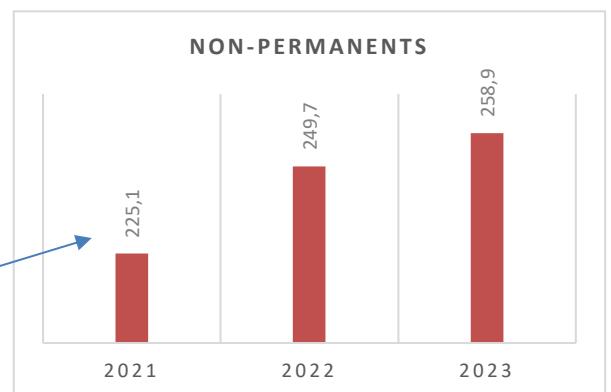
L'effort s'est concentré sur les non-cadres : 43,2% en 2021 contre 46% en 2023. (La transformation de postes cadres en non-cadres au gré des départs a permis le recrutement de femmes chez les non-cadres).



Chez les cadres PTA, le taux de féminisation est en baisse : 46,3% en 2023 contre 46,6% en 2023.

L'emploi non-permanent PTA s'établit à 258,9 ETP moyens en 2023.

Il est en augmentation de 33,8 ETP moyens depuis 2021.



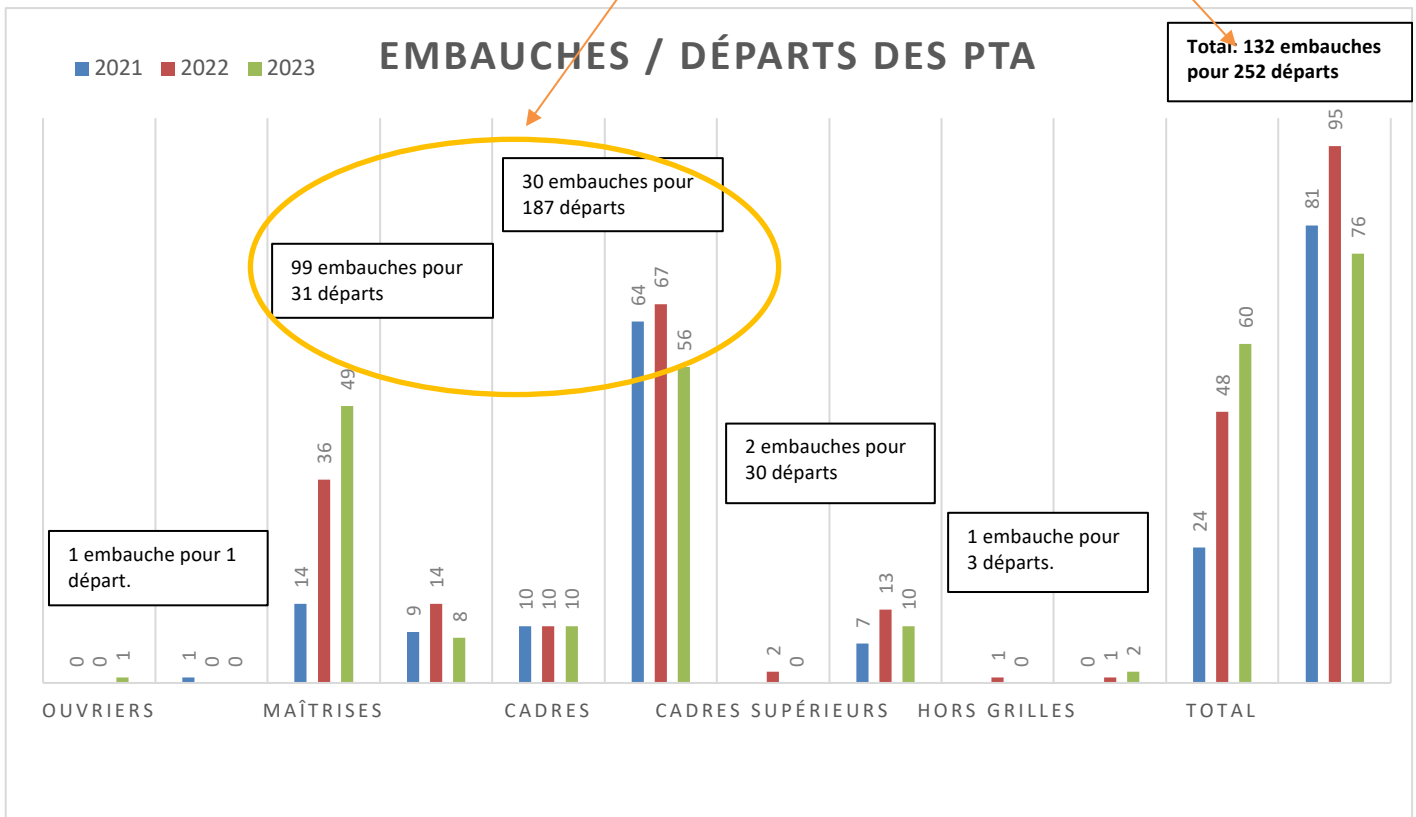
Questionnée sur les objectifs du Réseau en matière de recours aux non-permanents, la direction concède qu'il serait bien d'en réduire le volume. Elle considère toutefois, que la mise en place des projets structurant dans le réseau, rend difficile cet objectif pour 2024.

## Évolution des embauches / départs des PTA sous CDI.

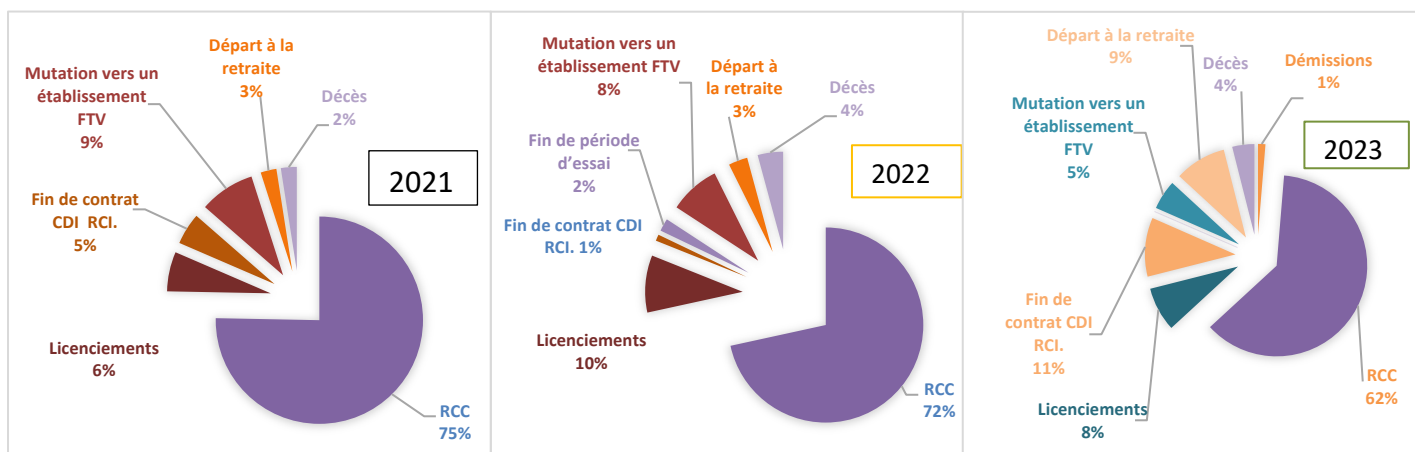
- ❖ En 2023, le Réseau comptabilisait 60 embauches pour 76 départs.
- ❖ En 2022, le Réseau comptabilisait 48 embauches pour 95 départs.
- ❖ En 2021 il y avait eu 24 embauches pour 81 départs.

**En 3 ans le Réseau a embauché 132 PTA et a connu 252 départs.**

Sur 3 ans nous constatons au fil des recrutements, un **glissement de l'emploi cadre vers des emplois non-cadres.** (187 départs de cadres pour 30 embauches au même niveau. 10 départs de maîtrise pour 99 embauches en maîtrise.) Ces embauches changent la structure de l'emploi que nous constatons dans l'évolution de l'emploi. Toutefois, si le niveau des emplois a bel et bien évolué, la question des évolutions des métiers et, de la prise en compte de ceux qui sont en tension ou en décroissance, reste LA problématique que le Réseau devra résoudre ces prochaines années.



## Motifs de départs des PTA sous CDI : des départs poussés par la RCC.



**Chez les PTA, 252 départs ont été effectués dans le réseau entre 2021 et 2023 :**

- 176 ont eu lieu dans le cadre de l'accord RCC soit :

- 75% des départs en 2021,
- 72% en 2022
- 62% en 2023 ;

- 12 départs à la retraite hors RCC.

Notons que les départs à la retraite hors RCC (ont connu un rebond en 2023 : 9% des départs contre 3% en 2021 et 2022). Nous devrions d'ailleurs constater une évolution de ce motif les prochaines années (Cf. pyramide des âges).

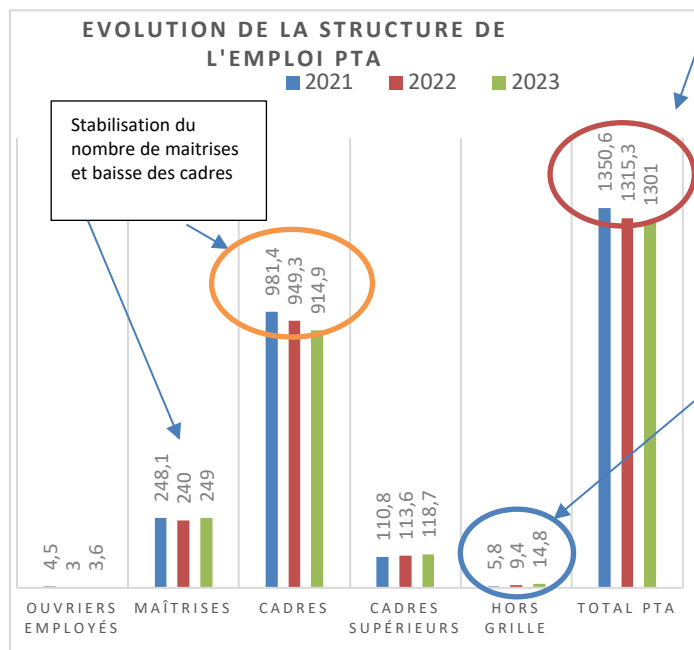
- 13 fin de contrat (RCI). Nous constatons une augmentation du volume de fins de contrats type RCI en 2023 (8 en 2023 contre 1 en 2022 et 4 en 2021).

- 1 démission ;
- 9 décès ;
- 19 mutations en dehors du réseau
- 2 fin de période d'essai ;
- 20 licenciements.

# Évolution de l'emploi permanent PTA par catégorie entre 2021 et 2023.

Entre 2021 et 2023, le **recul de 49,6 ETP permanents chez les PTA** se répartit de la manière suivante :

- Les ouvriers et employés perdent 0,9 ETP moyen ;
- Les maîtrises gagnent 0,9 ETP moyen ;
- Les cadres des groupes 5s et suivants, perdent 66,5 ETP moyens ;
- Les cadres supérieurs à partir du groupe 9 gagnent 7,9 ETP moyens. Cette augmentation correspondrait au passage de salariés G8 en G9S ;
- Les salariés hors grille gagnent 9 ETP moyen (passage des directeurs régionaux en PTA).



Nous constatons que la baisse des effectifs chez les PTA se concentre sur les postes de cadres.

Beaucoup des salariés qui ont quitté le Réseau France 3 sur la période étaient en groupe 5s. Le cas échéant, des salariés ont été recrutés sur un groupe inférieur.

L'augmentation des « Hors grille » correspond au passage des Directeurs régionaux dans la catégorie PTA.

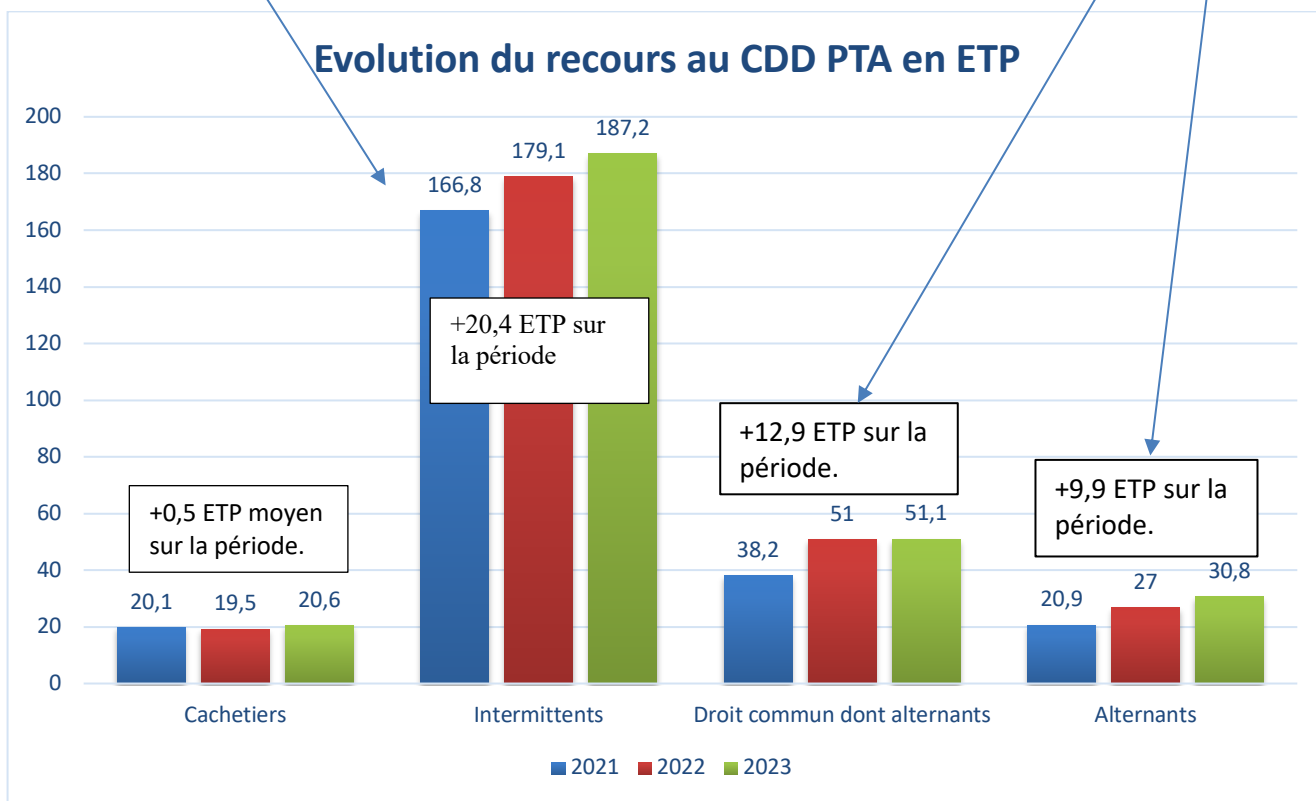


## Croissance du recours aux CDD PTA.

**La baisse des ETP permanents a pour corollaire, un accroissement du recours aux CDD dans toutes les catégories.**

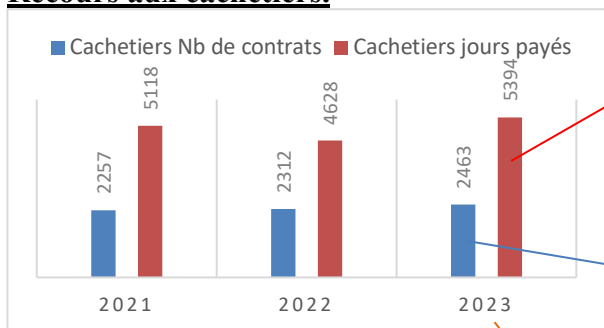
Le recours aux intermittents est en augmentation de 20,4 ETP moyens sur la période.

De la même manière, le recours aux CDD dits de droits commun est en augmentation de 12,9 ETP. Cette croissance étant notamment portée par la croissance du recours aux contrats en alternance (+ 9,9 ETP entre 2021 et 2023) et par le remplacement des salariés qui ont fait valoir leurs droits au CET avant leur départ en RCC.



## Croissance du nombre de CDD et du volume de jours de travail.

### Recours aux cachetiers.

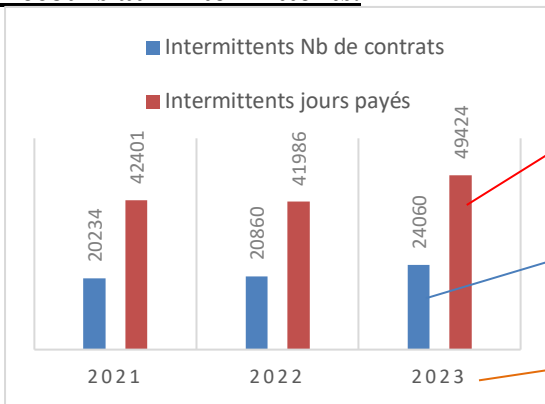


Nombre de jours sous CDD cachetiers en augmentation de 276 jours sur la période.

Nombre de contrats CDD cachetier en hausse (+ 206) sur la période.

Durée moyenne d'un contrat cachetier : 2,19 jours.

### Recours aux intermittents.

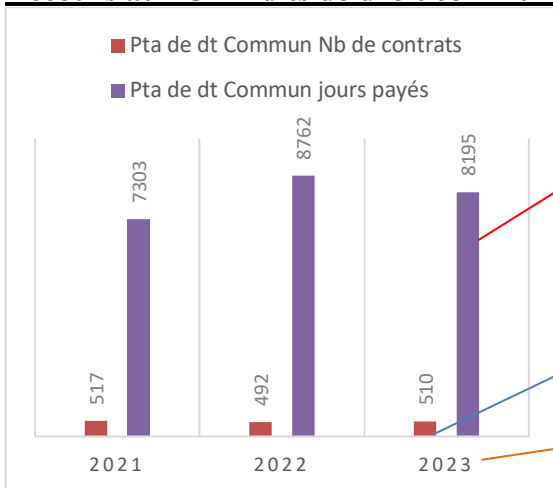


Nombre de jours sous CDD U en augmentation de 7023 jours sur la période.

Nombre de contrats CDDU en hausse (+ 3826) sur la période.

Durée moyenne d'un CDDU : 2,05 jours.

### Recours aux CDD dits de droit commun.



Nombre de jours sous CDD en augmentation de 892 jours sur la période.

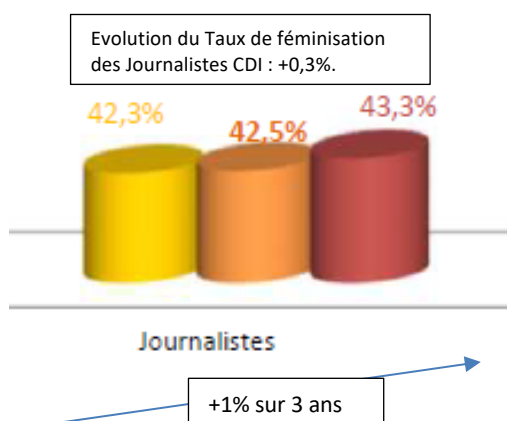
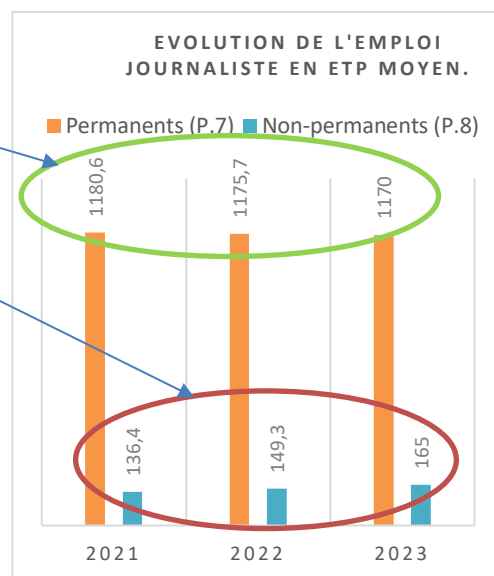
Nombre de contrats CDD en hausse de (+ 7) sur la période.

Durée moyenne d'un CDD : 16,07 jours.

## IV. Évolution de la structure de l'emploi des Journalistes.

De 2021 à 2023, l'emploi permanent des journalistes, a reculé de 10,6 ETP moyens.

Sur la même période, l'emploi non-permanent a augmenté de 28,6 ETP moyen.

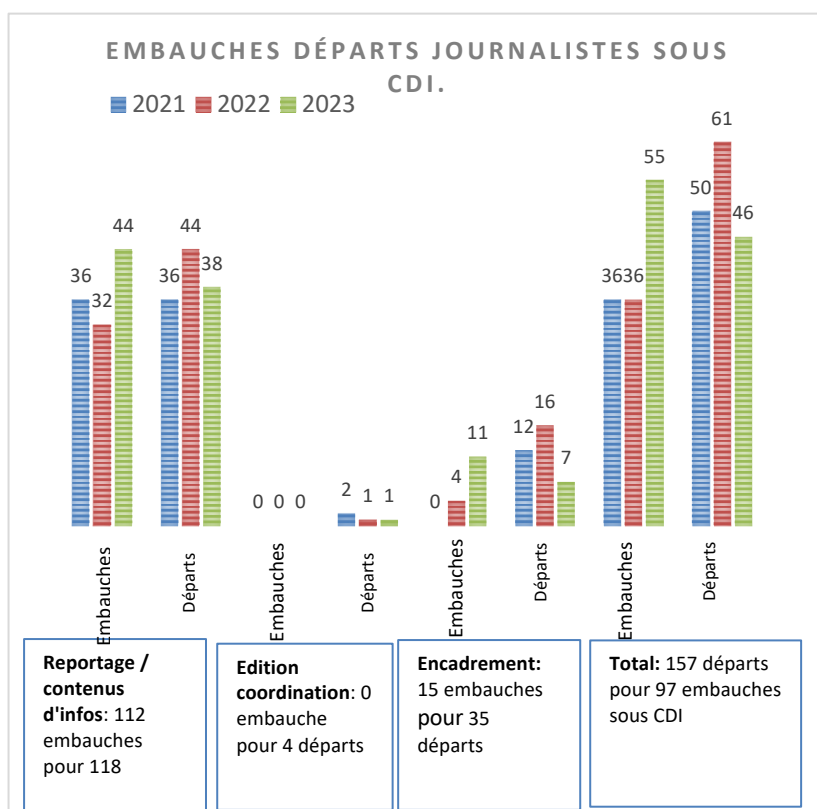


Le taux de féminisation des journalistes est en hausse : 43,3% en 2023 contre 42,3% en 2021.

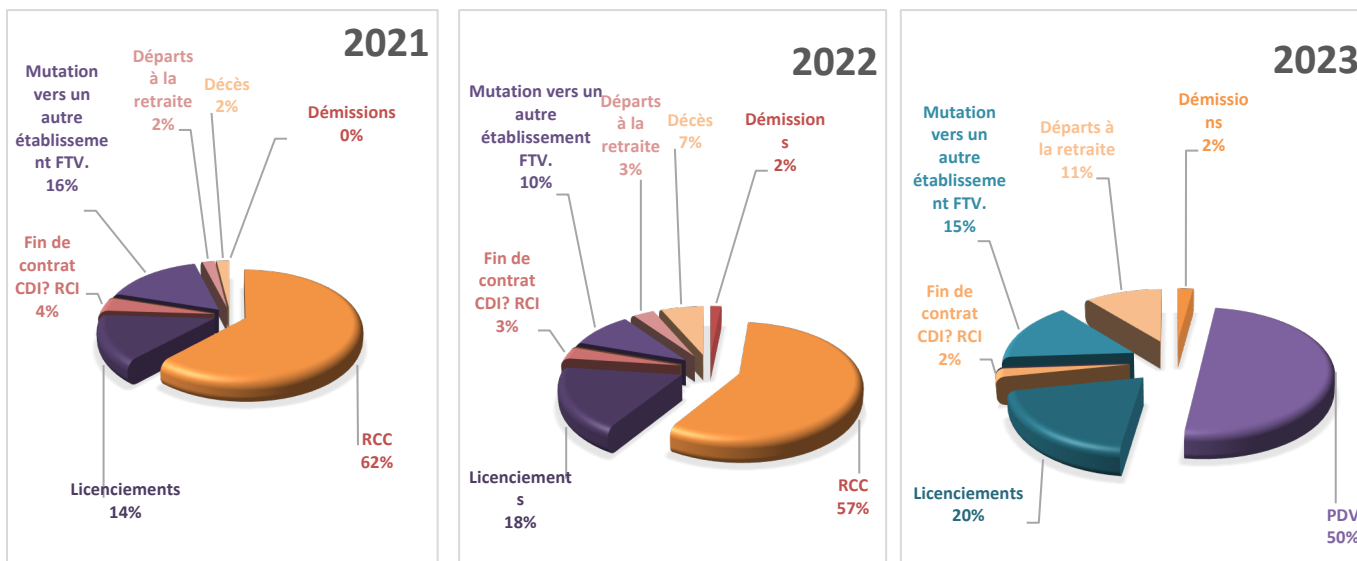
### Embauches / départs des journalistes sous CDI.

- ❖ En 2023, le réseau a embauché 55 journalistes sous CDI pour 46 arrivées.
- ❖ En 2022, le Réseau comptabilisait 36 embauches pour 61 départs.
- ❖ En 2021 il y avait eu 36 embauches pour 50 départs.

Sur 3 ans 157 journalistes ont quitté l'entreprise : 89 dans le cadre de la RCC et 8 en retraite. 27 personnes ont fait l'objet d'un licenciement.



## Motifs des départs des journalistes sous CDI.



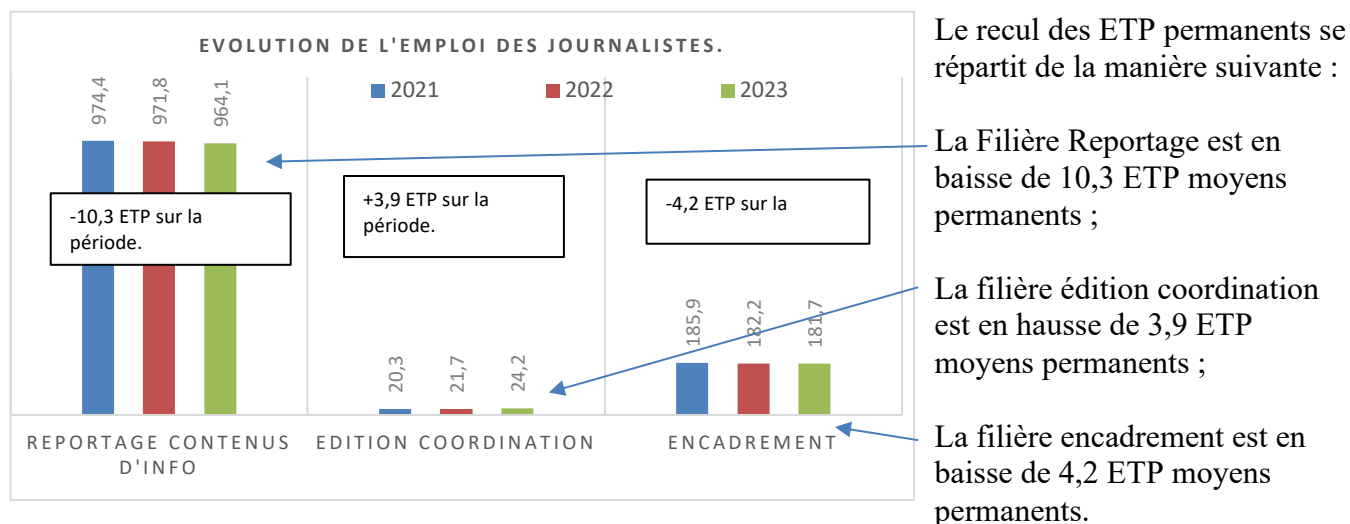
**Sur 3 ans, le Réseau a connu 157 départs de journalistes (50 en 2021, 61 en 2022, 46 en 2023).**

Nous dénombrons :

- 89 départs en RCC.
  - o Les départs RCC représentaient : 62% des départs en 2021, 57% en 2022 et 50% en 2023.
- 8 départs à la retraite hors RCC ;
- 5 fins de CDI (RCI) ;
- 2 démissions ;
- 21 mobilités vers un autre établissement ;
- 27 licenciements ;
  - o Nous constatons un accroissement de la part des licenciements dans les motifs de départ. (14% en 2021, 18% en 2022 et 20% en 2023).
- 5 décès.

## Évolution de l'emploi permanent des journalistes par filière en ETP moyens.

Entre 2021 et 2023, l'emploi permanent des journalistes s'établit à 1170 ETP. Il est en décroissance de 10,6 ETP moyens permanents par rapport à 2021.



Nous soulignons la baisse des effectifs journalistes permanents sur les équipes de reportage. Dans un contexte d'accroissement de la durée des JT, d'augmentation des demandes sur le Web, et de l'allongement de l'âge du départ à la retraite, il ne nous semble pas acceptable de faire porter la baisse des effectifs sur les opérationnels dont les métiers comportent le plus de facteurs de pénibilité.

## L'évolution de l'emploi non-permanent des journalistes.

La baisse des effectifs permanents et notamment dans la filière « Reportages et contenus d'info », a pour conséquence un accroissement du volume de CDD.

Certains projets structurants peuvent également expliquer un accroissement des recours.

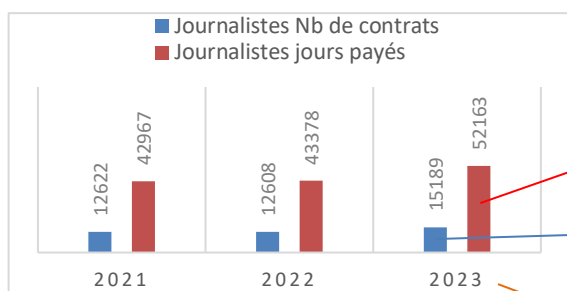
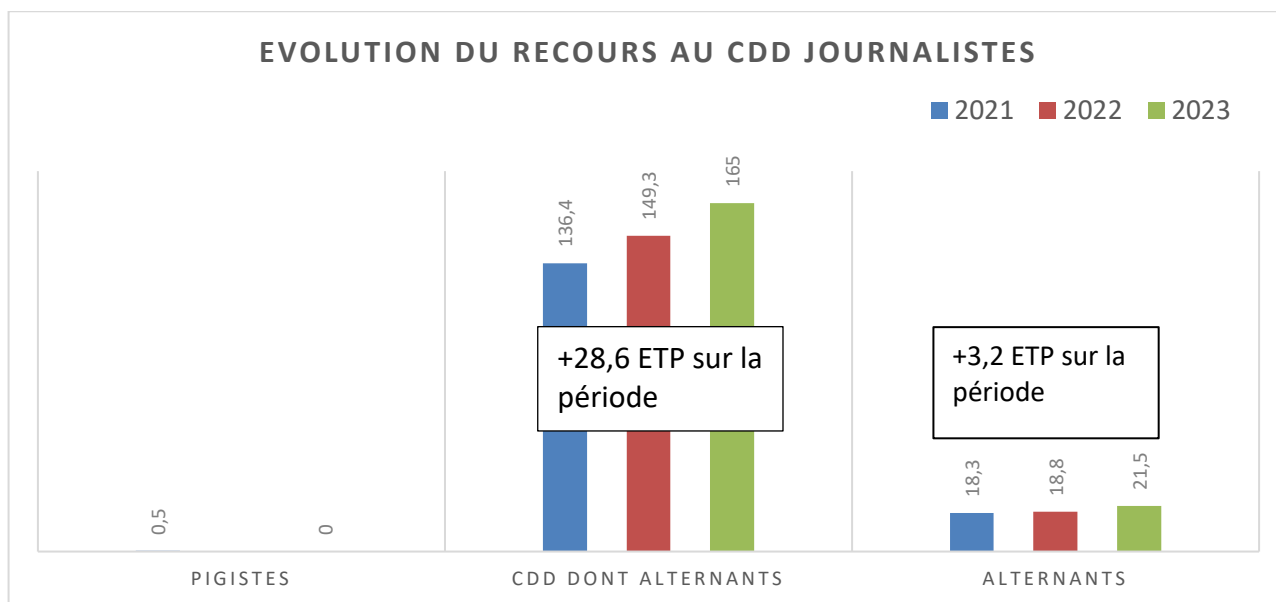
Toutefois, d'un point de vue Macro, au niveau du Réseau, nous constatons une récurrence des besoins et un volume croissant sur 3 ans : **chez les journalistes, l'emploi sous CDD représente 165 ETP en 2023.**

Avec une croissance du volume de CDD de 9 196 jours en 2023 Vs/ 2021, le recours s'apparente de plus en plus à un besoin structurel qu'à un besoin temporaire et conjoncturel.

Le recours aux CDD « pour remplacement, accroissement temporaire d'activité et alternance » progresse de 28,6 ETP moyens de 2021 à 2023.

La progression du recours à l'alternance n'est responsable de cet accroissement que pour 3,2 ETP.

Notons que le nombre de contrats est en hausse (+ 2567 contrats en 2023 Vs/ 2021) et que la durée moyenne d'un contrat pour un journaliste sous CDD est de 3,43 jours.



Nombre de jours sous CDD en augmentation de 9 196 jours sur la période.

Le nombre de contrats en hausse (+2567) sur la période.

Durée moyenne d'un contrat : 3,43 jours.

## V. Analyse de la commission sur l'évolution de l'emploi.

Dans un contexte d'augmentation des temps d'antenne en région, depuis le mois d'Août 2022 avec le lancement du Projet TEMPO, nous constatons une pente décroissante des effectifs permanents sur 3 ans de 60,1 ETP moyens.

Dans cette situation, les missions du Réseau France 3 ne peuvent être remplies que par un accroissement du volume de recours au CDD : + 61,9 ETP moyens sur 3 ans.

Si « *la direction nous affirme qu'elle n'a pas l'ambition d'accroître le volume de recours au CDD* », il n'en reste pas moins que dans un contexte d'ETP contraints, pour faire fonctionner les antennes, l'accroissement du recours aux contrats dits précaires s'impose.

Nous ne pouvons que constater un accroissement du nombre de CDD extrêmement courts. La durée moyenne en 2023 des contrats chez les intermittents, s'établit à 2,05 jours et à 3,43 jours chez les journalistes.

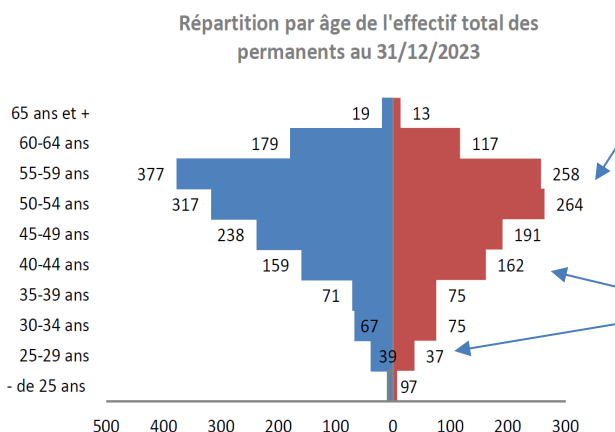
Si le recours au CDD de très courte durée représente une alternative pour répondre à des besoins ponctuels, non-prévisibles et de courte durée, comme c'est le cas avec l'usage constant ; l'accroissement du nombre de contrats nous laisse penser, que le recours aux CDD découle (de plus en plus) de besoins structurels, liés à une activité normale et permanente du réseau. La courte durée des contrats ne répondant qu'à des problèmes de planification sur une activité régulière.

Les salariés qui succèdent contrats courts, après contrats courts, vivent dans une situation d'incertitude professionnelle anormale. La commission rappelle que seuls les salariés intermittents bénéficient d'une couverture chômage qui correspond (jusqu'à ce jour) à la précarité de leur emploi. Ce n'est pas le cas pour les journalistes et les administratifs.

Par ailleurs, la quantité de travail en gestion des contrats qui semblait très importante les années précédentes s'est encore accrue : 42 227 contrats pour 115 185 jours de travail sous CDD en 2023. Cet accroissement entraîne un accroissement important de la charge de travail des équipes administratives.

Les économistes considérant qu'un contrat est court, lorsqu'il a une durée de moins de 3 mois, la commission ne peut que renouveler ses demandes d'ouverture d'une réflexion sur l'organisation du travail.

## VI. Sur la pyramide des âges et l'ancienneté des salariés.



La pyramide des âges ne s'améliore pas vraiment. L'âge moyen est élevé : Il reste fixé à plus de 49 ans (en très légère amélioration par rapport à 2022 : 50 ans.)

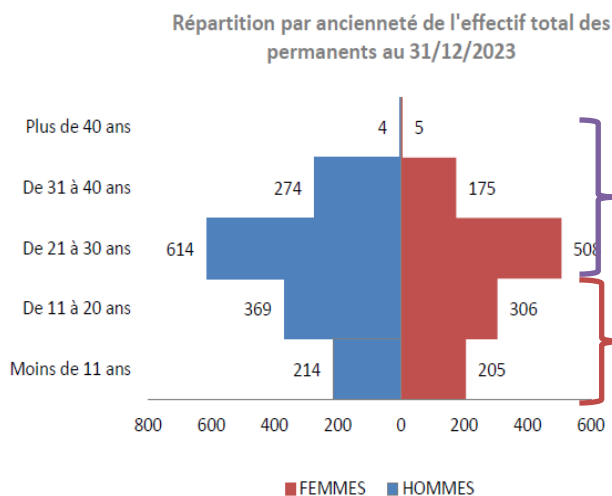
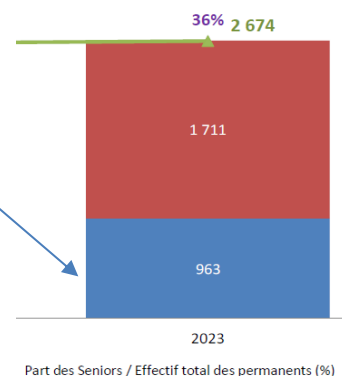
La plupart des salariés se situent au-dessus de 40 ans avec une très forte dominante des salariés de 50 ans et plus.

Nous constatons une baisse des effectifs dans les tranches intermédiaires 35 à 54 ans (-119 salariés) et un manque de jeunes salariés de moins de 35 ans. Nous pouvons toutefois nous réjouir de l'augmentation de leur nombre (+52 salariés).

La part des séniors de 55 ans et plus, est en augmentation de 2 %. Ils étaient 895 en 2021 soit 33%. Ils sont maintenant 963 soit 36%.

328 salariés avaient 60 ans ou plus en 2023. Ils étaient 294 en 2021.

Il faut donc s'attendre à des vagues de départs importantes ces prochaines années.



Ceux qui ont fait au moins la moitié de leur carrière à FTV.

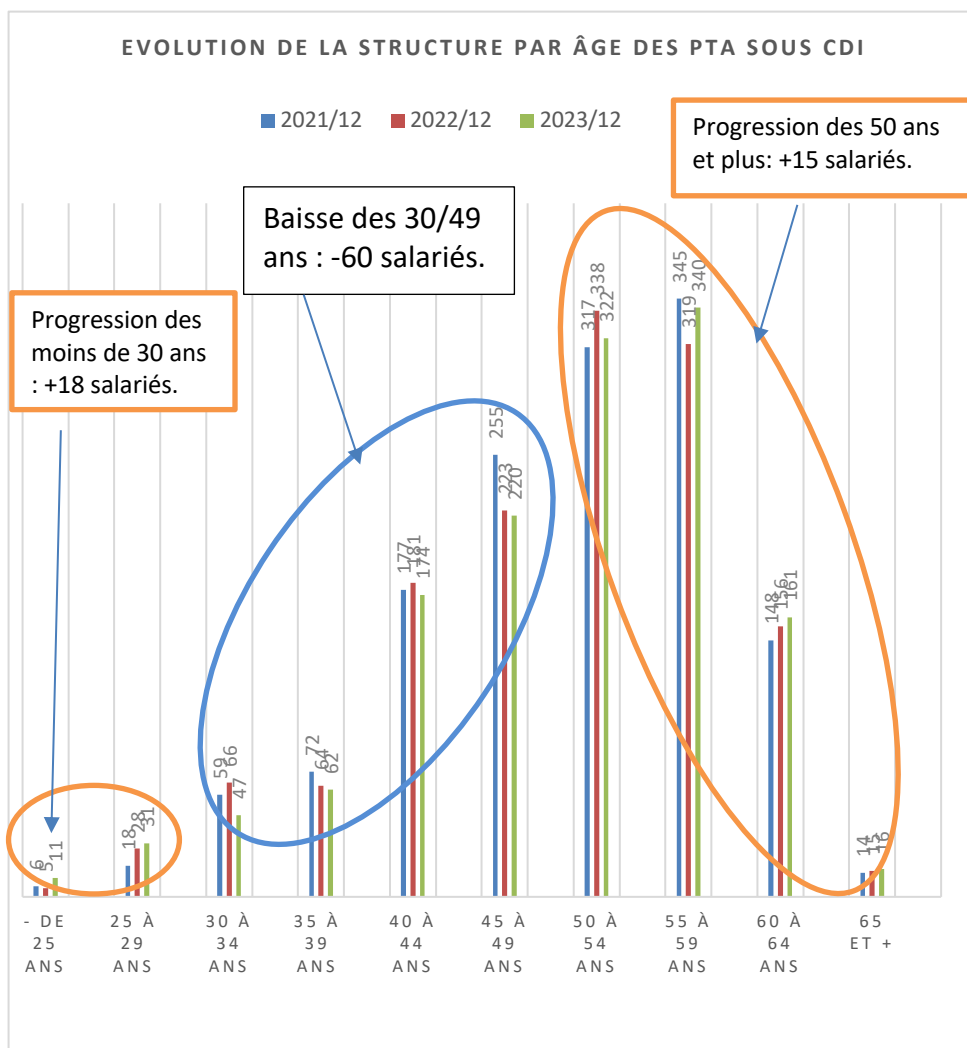
En 2023, 1 580 salariés ont une ancienneté supérieure à 20 ans (contre 1 528 en 2021), dont 458 ayant une ancienneté d'au moins 31 ans.

Ceux qui ont fait moins de la moitié de leur carrière à FTV.

En 2023, 1 094 salariés avaient au plus 20 ans d'ancienneté (contre 1 145 en 2021) dont 419 salariés ayant moins de 11 ans d'ancienneté.



## Pyramide des âges et de l'ancienneté des PTA.



Chez les PTA, nous constatons sur 3 ans :

Une progression de l'emploi chez les moins de 30 ans (+18 salariés) ;

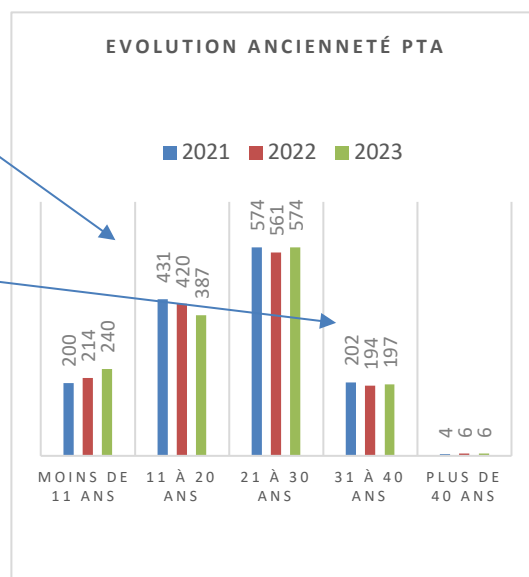
- sur les tranches des 50 ans et plus (+15 salariés) l'effectif est maintenant de 839 salariés avec un accroissement des 60 ans et plus (+15 salariés sur la période) ;

Une baisse des effectifs sur les tranches de 30 à 49 ans (-60 salariés).

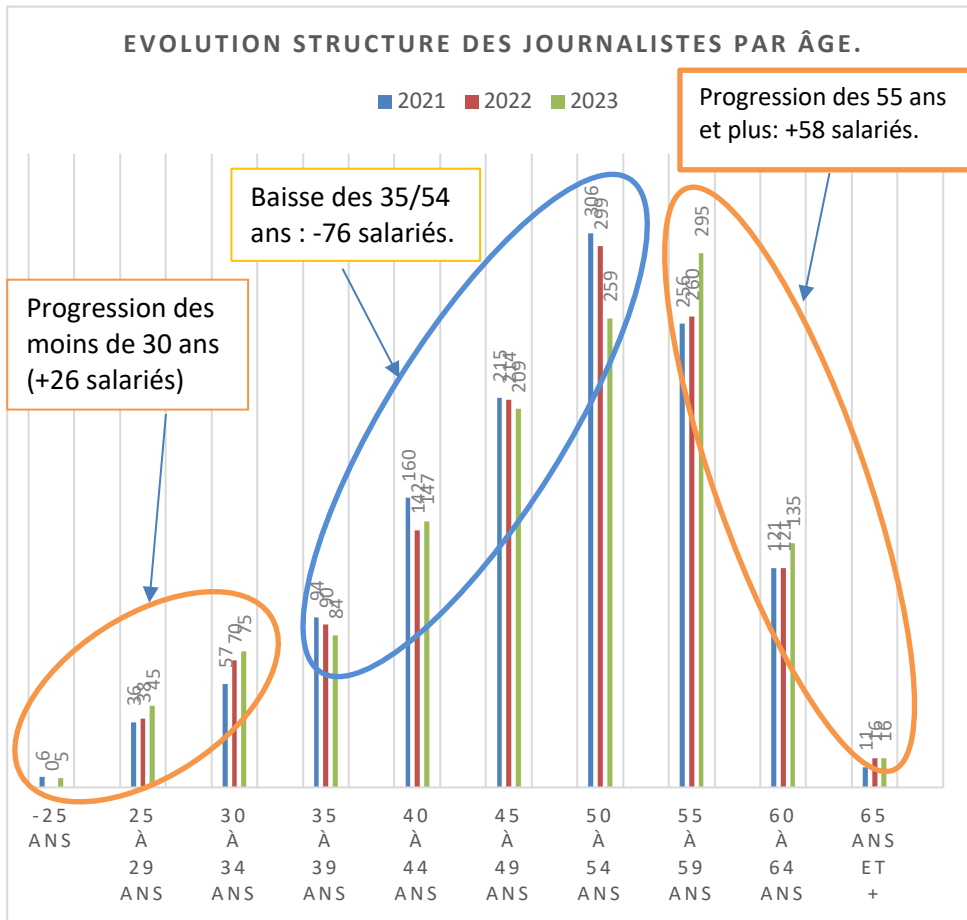
Les 50 ans et plus représentent un effectif de 839 salariés (dont 177 de 60 ans et plus) pour 545 salariés de moins de 50 ans dont seulement 151 salariés de moins de 40 ans.

Nous pouvons souligner que :

- 627 salariés avaient moins de 21 ans d'ancienneté en 2023 (631 en 2021).
- Ils sont en légère baisse (-4).
- 777 PTA avaient plus de 20 ans d'ancienneté en 2023 (780 en 2021).

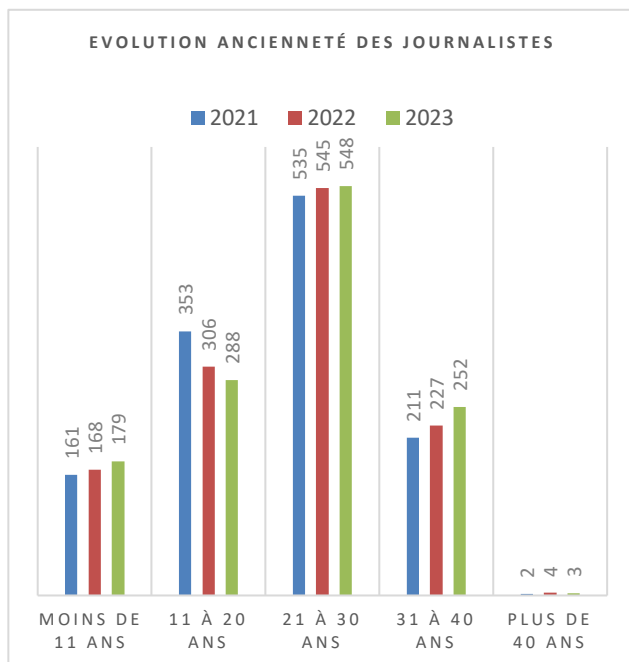


## Pyramide des âges et ancienneté des journalistes.



Chez les journalistes, nous constatons sur 3 ans :

- Une hausse de l'emploi des 55 ans et plus (+58 sur la période). Ils étaient 388 en 2021 contre 446 en 2023 ;
- Sur la tranche 35 à 54 ans : Ils étaient 775 en 2021 contre 699 en 2023. Nous constatons donc une baisse de 76 salariés.
- Les 34 ans et moins sont en progression de 26 salariés.
- Les 50 ans et plus restent très importants avec un effectif de 705 salariés. Les moins de 30 ans sont 125 salariés. Les moins de 40 ans sont 209 salariés.



Le nombre de Journalistes est haussé dans la quasi-totalité des tranches d'ancienneté, à l'exception de la tranche des 11 à 20 ans d'ancienneté qui passe de 353 salariés à 288.

467 journalistes avaient au plus 20 ans d'ancienneté en 2023 (414 en 2021). Ils sont donc 53 de plus.

803 journalistes avaient plus de 20 ans d'ancienneté en 2023 (748 en 2021). Ils sont donc 55 de plus.

## Recommandations de la commission sur les effets de la pyramide des âges.

### Les éléments positifs.

Les salariés disposent de solides compétences permettant d'envisager des formations et des transmissions de savoirs en interne (si nous parvenons à suffisamment anticiper les vagues de départ).

Le renouvellement des générations s'effectue au gré des départs en retraite.

L'allongement de l'âge de départ à la retraite devrait conduire l'entreprise (si elle maintient sa politique actuelle) à maintenir les salariés dans leur emploi jusqu'au terme de leur carrière.

### Les éléments à surveiller et à anticiper.

Les modifications régulières des règles par des réformes successives, conduisant à un report de l'âge de départ à la retraite entraînent des difficultés d'anticipation. Combien de salariés seront en capacité de faire droit à la retraite et quand partiront-ils ? Il existe aujourd'hui beaucoup d'incertitudes sur les décisions que prendront nos représentants sur l'âge de départ à la retraite, et la prise en compte des fins de carrière, ce qui ne simplifie pas la tâche des entreprises. Les départs que nous pouvons anticiper à 2, 3 ou 5 ans, auront-ils bien lieu à ce moment ?

Les salariés seront-ils toujours en capacité physique d'exercer leur métier avec l'allongement des carrières ? Dans quelles conditions ?

Si le départ des salariés, dans les tranches les plus hautes, permettra l'embauche de jeunes, il risque également d'entraîner une perte de compétences et de savoir-faire, si les choses ne sont pas suffisamment anticipées.

Le départ massif de salariés risque également de poser de gros problèmes de recrutement sous CDI comme sous CDD (et particulièrement dans les antennes qui sont déjà sous tension et, pour les métiers qui présentent déjà des problèmes de recrutement).

Rappelons qu'il est commun de considérer, que lorsque les effectifs de la tranche d'âge 18-35 ans sont inférieurs à la tranche d'âge des plus de 50 ans, alors le renouvellement n'est pas assuré. C'est particulièrement le cas dans les antennes du Réseau.

**En pareil cas, la commission ne peut que recommander la mise en place de dispositifs intergénérationnels d'entreprise, permettant de gérer au mieux le vieillissement des effectifs, d'anticiper le fil des départs, la transmission des savoirs et la constitution d'un vivier de salariés.**

Sans la mise en place de ces mesures, nous pourrions constater de grosses difficultés d'anticipation, un accroissement des problèmes de recrutement et par corollaire des problèmes de continuité d'antenne.

## **Sur les promotions (hors changement de niveau d'expertise)**

La commission constate que malgré les difficultés budgétaires de l'entreprise, le Réseau a procédé à :

- ❖ 179 promotions en 2023 (103 PTA et 76 journalistes).
- ❖ 153 promotions en 2022 (91 PTA et 62 journalistes).
- ❖ 122 promotions en 2021 (62 PTA et 60 journalistes)
- ❖

### **Répartition des promotions**

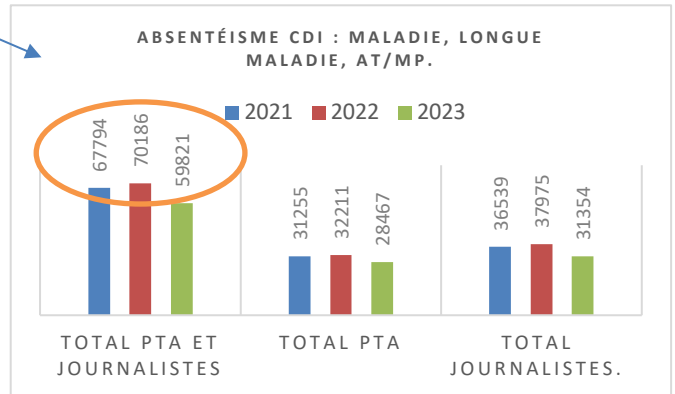
<b>Répartition des promotions des PTA</b>			
	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Total PTA	62	91	103
Total femmes PTA	32	43	41
Total Hommes PTA	30	48	62
<b>Répartition par filière</b>			
Ouvriers employés		1	0
Maîtrises	25	25	28
Cadres	34	59	72
Cadres supérieurs	3	6	3
Hors grilles		0	0

<b>Répartition des promotions des journalistes.</b>			
	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
Total journalistes	60	62	76
Total femmes PTA	27	31	43
Total Hommes PTA	33	31	33
<b>Répartition par filière</b>			
Reportage / contenus d'info	53	52	67
Edition coordination	1	2	3
Encadrement	6	8	6

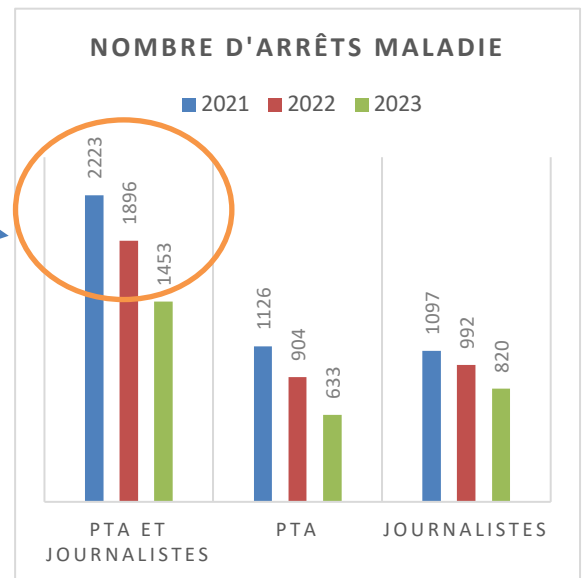
## Sur l'absentéisme.

### Évolution de l'absentéisme pour maladie, longue maladie et AT/MP.

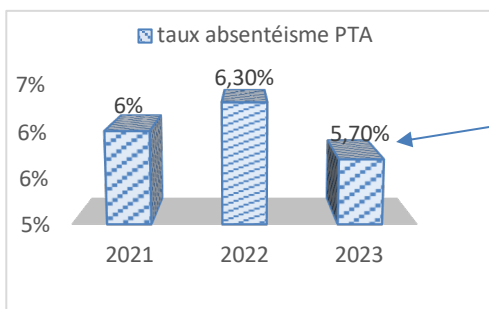
Avec un taux de 6,2% en 2023, la commission constate une baisse globale du nombre de jours d'arrêt entre 2021 et 2023. (-7973 jours d'absence).



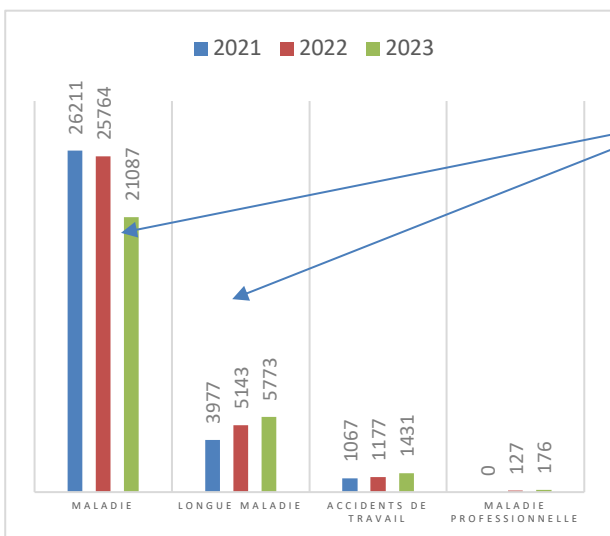
Nous constatons également que le nombre global d'arrêts est en baisse de 770 arrêts entre 2021 et 2023. Cette baisse se constate chez les PTA comme chez les journalistes, et quelle que soit la durée des arrêts.



## Absentéisme des PTA.



Chez les PTA, le taux d'absentéisme est de 5,7% en 2023. Il est en baisse par rapport à 2021 (6%) et 2022 (6,3%). La baisse se remarque quelle que soit la durée de l'arrêt (toutes les catégories sont en baisse (Le nombre d'arrêt de courte durée, comme celui de longue durée est en baisse).

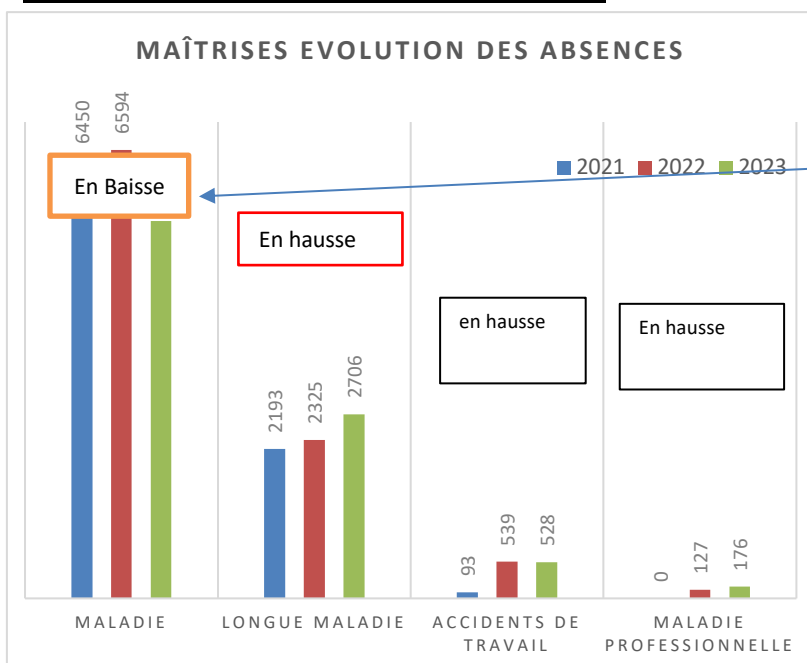


Si la part de l'absentéisme pour maladie baisse chez les PTA de 5124 jours entre 2021 et 2023, les absences pour longue maladie sont en croissance de 1796 jours.

Nous remarquons également que le nombre de jours d'absence pour accident de travail et maladies professionnelles est en hausse (+ 364 jours entre 2021 et 2023 pour les AT et +176 jours pour les MP).

Nous soulignons que le niveau d'absentéisme non-cadres reste élevés 8,9% en 2023, porté par l'absentéisme des maîtrises : 9% en 2023 qui mérite un focus.

## Focus absentéismes Maitrises.



Pour les Maitrises, dont le taux d'absentéisme est en hausse : le nombre de jours d'absence pour maladie est en baisse de 100 jours entre 2021 et 2023.

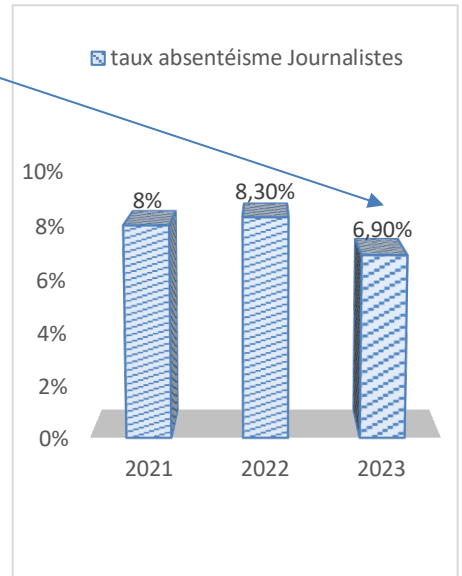
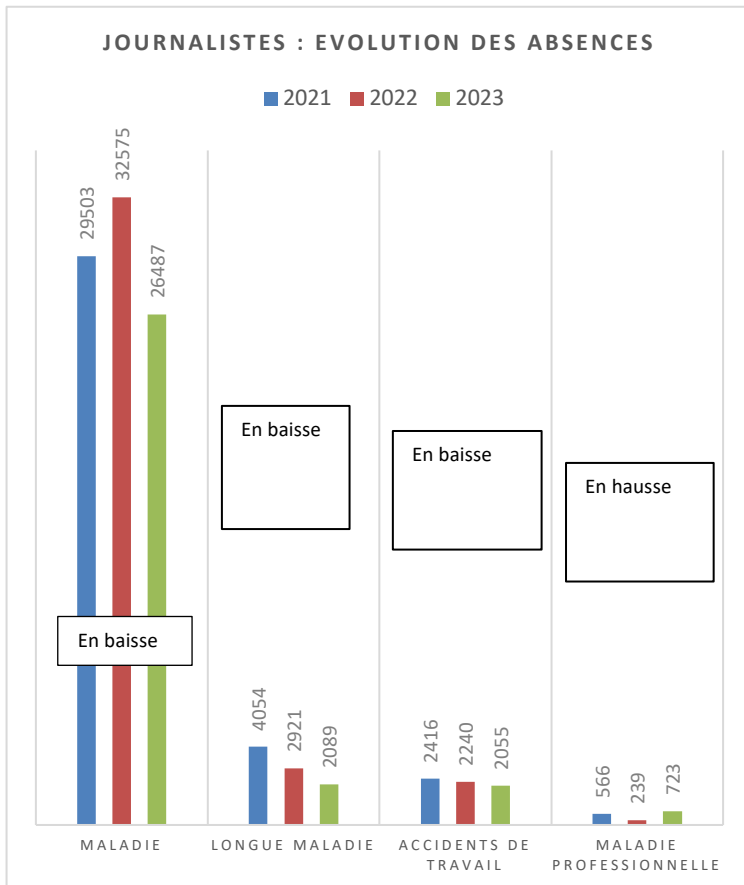
En revanche, le nombre de jours d'absence pour longue maladie est en hausse de 513 jours (entre 2021 et 2023), le nombre d'accidents du travail et trajets est en hausse de 435 jours et les absences maladie professionnelles sont en hausse de 176 jours.

Comme pour l'ensemble des PTA, pour les maîtrises, le nombre d'arrêts est en baisse quelle que soit la durée de l'arrêt. Il semblerait donc, que la hausse du taux d'absentéisme, soit portée par un nombre d'arrêts moins importants, mais d'une durée plus longue.

## Absentéisme journalistes.

Pour les journalistes, le taux d'absentéisme est de 6,9% en 2023. En baisse par rapport à 2022 (8,3%) et 2021 (8%).

Le taux le plus élevé se trouve dans la filière Reportage/ Contenus d'info (7,6% en 2023).



Sur 3 ans, à l'exception du motif d'arrêt pour maladie professionnelle, l'ensemble des motifs d'arrêt est baisse.

Le nombre de journées d'arrêt maladie est en baisse de 3016 jours entre 2021 et 2023.

Les longues maladies baissent de 165 jours ;

La durée des arrêts pour accidents de travail baisse de 1965 jours. Les maladies professionnelles sont en augmentation de (+157 jours).

## **Sur les prestations complémentaires maladie, décès et vieillesse de l'entreprise. (Prévoyance Audiens).**

Coût prestations complémentaires santé et décès		
	Au niveau de FTV SA	Au niveau des antennes du réseau
2021	17581557	6236141
2022	19296515	6751685
2023	19377178	6852787

Avec une cotisation de 19 377 178€ en 2023 au niveau de France TV SA, la commission remarque une augmentation annuelle de près de 2 millions d'euros Vs/2021 du coût des prestations complémentaires. Au niveau du réseau, nous constatons une cotisation de 6 852 787 € en 2023. Ce qui représente une augmentation des prestations complémentaires de 616 646€ Vs/ 2021

Nous savons que malgré les augmentations de cotisations, les régimes prévoyance et santé ont du mal à trouver un équilibre entre cotisations et versements des prestations. Il faut donc s'attendre à de nouvelles mesures correctives en matière de cotisation et/ou de niveau des prestations.



## Sur la rémunération.

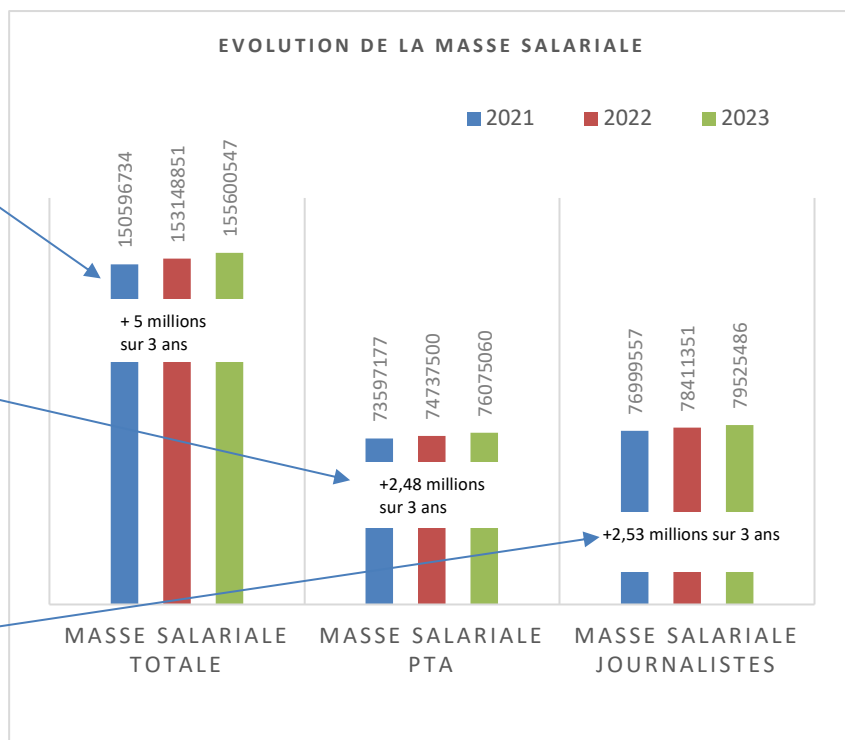
Les membres de la commission constatent que les effets de la RCC n'ont pas réellement eu d'effets NORIA sur la masse salariale. (Il y a des effets NORIA par poste, qui ne se constatent pas sur la Masse salariale).

En fait, si les nouveaux entrants peuvent être moins bien payés que les nouveaux (nous constatons dans les chiffres que nombre de salariés qui étaient cadres ont été remplacés sur une qualification inférieure V. *Supra*), cette donnée est contrebalancée par un effet de vieillissement, des augmentations générales et probablement par des effets de structure.

Alors que les effectifs permanents sont en baisse de 60 ETP moyens sur 3 ans, la masse salariale des salariés permanents des antennes s'établit à 155 600 547€ en 2023. Elle est en hausse de 5 003 813€ de 2021 à 2023.

Chez les PTA. La masse salariale est de 76 075 060€. Nous constatons une croissance de la masse salariale de 2 477 883€ pour une baisse des effectifs de 49,6ETP.

Chez les journalistes la masse salariale est de 79 525 486€. Elle est en augmentation de 2 525 929€ pour une baisse des effectifs de 10,6ETP.



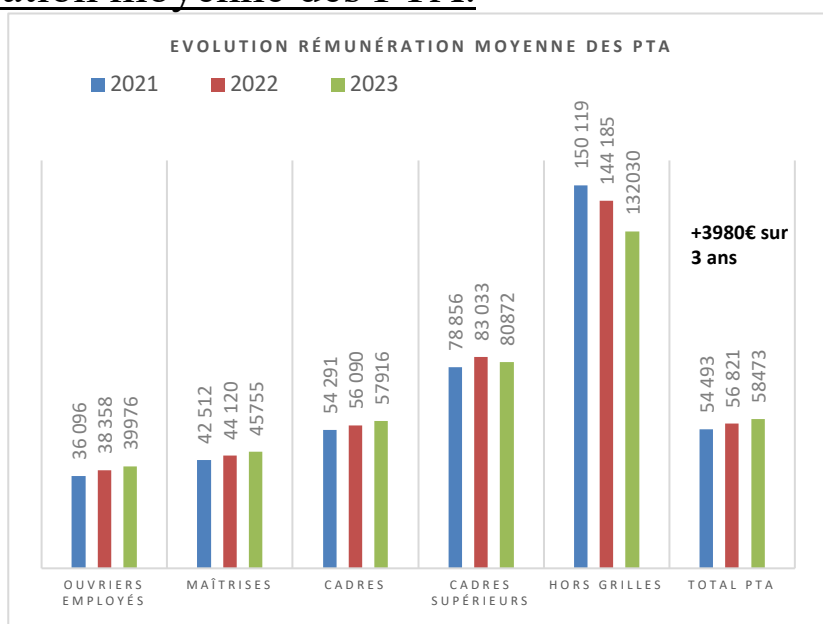
## Évolution de la Rémunération moyenne des PTA.

Le salaire moyen des PTA s'établit à 58 473€ / an en 2023. Il est en progression de 3980€ sur 3 ans.

Notons que le salaire moyen des grilles les plus hautes (cadres et cadres supérieurs) est en baisse.

La part des primes non mensuelles dans les salaires des PTA est de 1,7% en 2023. Elle est en progression par rapport à 2021 (1,3%) et 2022 (1,6%).

Notons qu'elle représente 5,9% de la rémunération des cadres supérieurs et de 9,9% chez les salariés Hors grille.



## Évolution de la Rémunération moyenne des Journalistes.

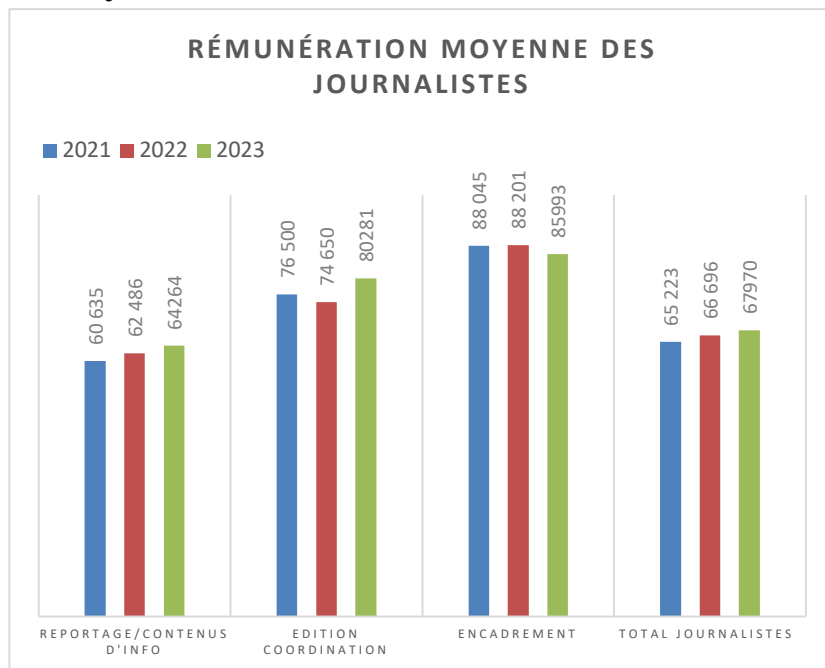
Le salaire moyen des journalistes s'établit à 67 970 € / an en 2023.

Il est en progression de 2747€ depuis 2021.

Notons toutefois que la filière encadrement a vu sa rémunération moyenne baisser de 2052€ entre 2021 et 2023.

La part des primes non-mensuelles dans les salaires des Journalistes est constante depuis 2021 : (2,2%).

Elle est en progression dans la filière édition coordination ( 4,7% en 2023 contre 3,4% en 2021) et en baisse dans l'encadrement (6,9 % en 2023 contre 7,4% en 2021).



## Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% les plus élevées et celles des 10% des moins élevées.

Le rapport s'est légèrement amélioré entre 2021 et 2023.

- Il était de 2,27 en 2023. (2,27 chez les hommes et 2,23 chez les Femmes) ;
- Il était de 2,36 en 2022. (2,37 chez les Hommes et 2,31 chez les Femmes) ;
- Il était de 2,37 en 2021. (2,38 chez les Hommes et 2,30 chez les Femmes).

## Évolution du montant global des 10 salaires les plus et moins élevés.

Les membres de la commission ont constaté que la somme des 10 salaires les plus élevés est stable depuis 2021.

- ❖ 2021 : 1 470 560 €
- ❖ 2022 : 1 396 874 €
- ❖ 2023 : 1 471 900 € (soit un salaire moyen individuel de 147 190€).

En revanche, la rémunération globale des 10 salaires les moins élevés a progressé entre 2020 et 2022.

- ❖ 2021 : 265 646 €
- ❖ 2022 : 269 245 €
- ❖ 2023 : 275 722 € soit un salaire moyen individuel de 27 572€.

De fait, en 2023, le ratio entre les 10 salaires les plus hauts et les 10 salaires était de  $1\,471\,900 / 275\,722 = 5,34$ .

Notons qu'en 2023, 2 femmes étaient dans les 10 plus hautes rémunérations. Elles étaient 4 en 2021 et 3 en 2022.

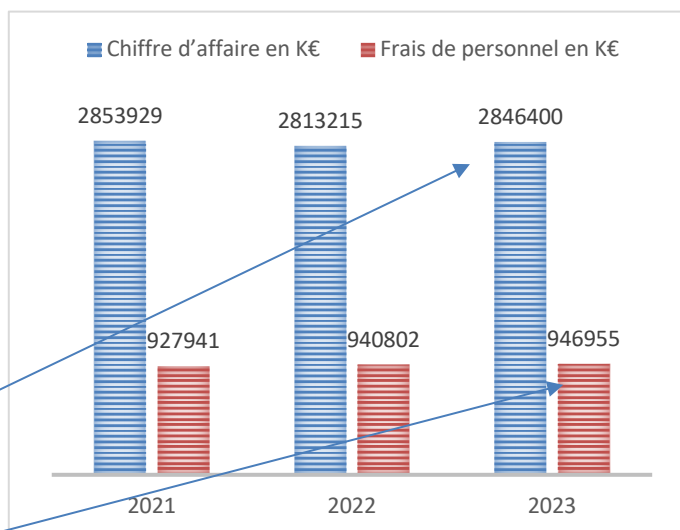
## Ratio entre les Frais de personnel et le chiffre d'affaires.

La part des frais de personnel dans le chiffre d'affaires est resté sensiblement la même ces dernières années dans l'entreprise (33% du Chiffre d'affaires).

De fait, nous pouvons affirmer que la part de la richesse humaine par rapport au chiffre d'affaires de France Télévisions n'a pas baissé malgré le plan de départ de salariés dans le cadre de l'accord RCC.

Chiffre d'affaires en baisse de 7 529K€

Frais de personnel en hausse de 19 014 K€



## Sur l'intéressement.

En 2023, l'entreprise a versé 1 673 851€ au titre de l'intéressement soit 416 € par salarié en moyenne.  
En 2022, l'entreprise a versé 1 127 978€ au titre de l'intéressement soit 250€ par salarié en moyenne.  
En 2021, l'entreprise avait versé 2 219 586€. Le montant moyen de versement par salarié était de 542€.

## Sur l'externalisation.

### Les travailleurs extérieurs.

L'analyse du recours au travail externalisé devrait avoir pour objet de nous permettre de comprendre la politique d'externalisation de l'entreprise.

Les données du Pôle Nord-Ouest mais également partiellement celles d'autres régions n'ayant pas été communiquées, la commission n'a pas été en mesure de mettre en lumière les évolutions de l'externalisation de manière précise et exhaustive. Les chiffres présentés ne peuvent donc qu'être inférieurs à la réalité.

Nous retrouvons 4 catégories de recours dans le réseau : le gardiennage ; le nettoyage ; l'informatique ; et les autres recours.

- ❖ En 2023, 436 salariés ont effectué 268 193 heures de travail (soit l'équivalent de 166 ETP sur la base de 1607 heures par an) ;
- ❖ En 2022, 419 salariés ont effectué 174 858 heures de travail (soit l'équivalent de 108 ETP sur une base de 1607 heures par an) ;
- ❖ En 2021, 390 salariés ont effectué des prestations pour le réseau pour un volume de 258 723 heures de travail (soit l'équivalent de 161 ETP sur une base de 1607 Heures).

Ces prestations se répartissent de la manière suivante :

#### **1. Le gardiennage.**

Son évolution est la suivante :

- 175 salariés en 2023 pour 199 795 heures de travail ;
- 168 salariés en 2022 pour 132 076 heures de travail ;
- 142 salariés en 2021 pour 181 443 heures de travail.

#### **2. Le nettoyage.**

- 121 salariés en 2023 pour 42 826 heures de travail ;
- 137 salariés en 2022 pour 36 471 heures de travail ;
- 144 salariés en 2021 pour 52 595 heures de travail.

#### **3. L'informatique.**

- 2 salariés en 2023 pour 34 heures de travail.
- Pas de salarié en 2022 ;
- Pas de salarié en 2021 ;

#### **4. Les autres recours.**

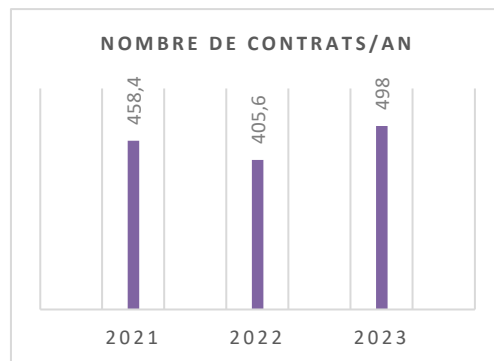
(on y retrouve notamment les ETT, le recours aux maquilleurs via des entreprises extérieures). L'évolution est la suivante :

- 138 salariés en 2023 pour 25 538 heures de travail ;
- 114 salariés en 2022, 6311 heures de travail ;
- 104 salariés en 2021 pour 24 685 heures de travail.

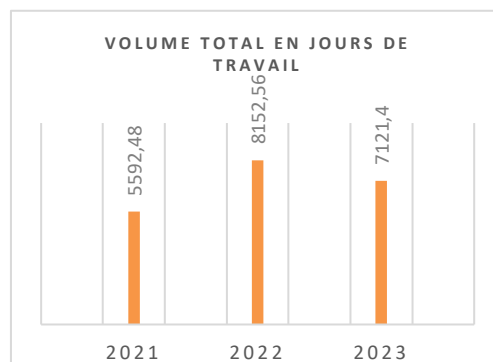
## Sur le recours au travail temporaire.

Le travail temporaire serait principalement utilisé par les services généraux et administratifs.

En 2023, 498 contrats de travail temporaire ont été conclus (458,4 en 2021 et 405,6 en 2022).



Le volume de travail représente 7121,4 jours de travail soit l'équivalent de 32,66 ETP sur la base de 218 jours par an. (5592 jours en 2021 et 8152,56 en 2022).



**La commission rappelle qu'elle souhaite disposer d'un suivi beaucoup plus précis de ce type de recours en application des dispositions de l'article R. 2312-21 du code du travail qui prévoit au même titre que pour les salariés sous CDD, une information trimestrielle relatif à l'évolution mois par mois de l'évolution du recours au CTT.**

## Accueil des stagiaires (stages de plus de 5 jours).

L'accueil des stagiaires est en croissance +173 stages de plus de 5 jours sur 3 ans dans le Réseau.

Le Réseau a accueilli 270 stagiaires en 2023 (dont 69 étaient rémunérés).

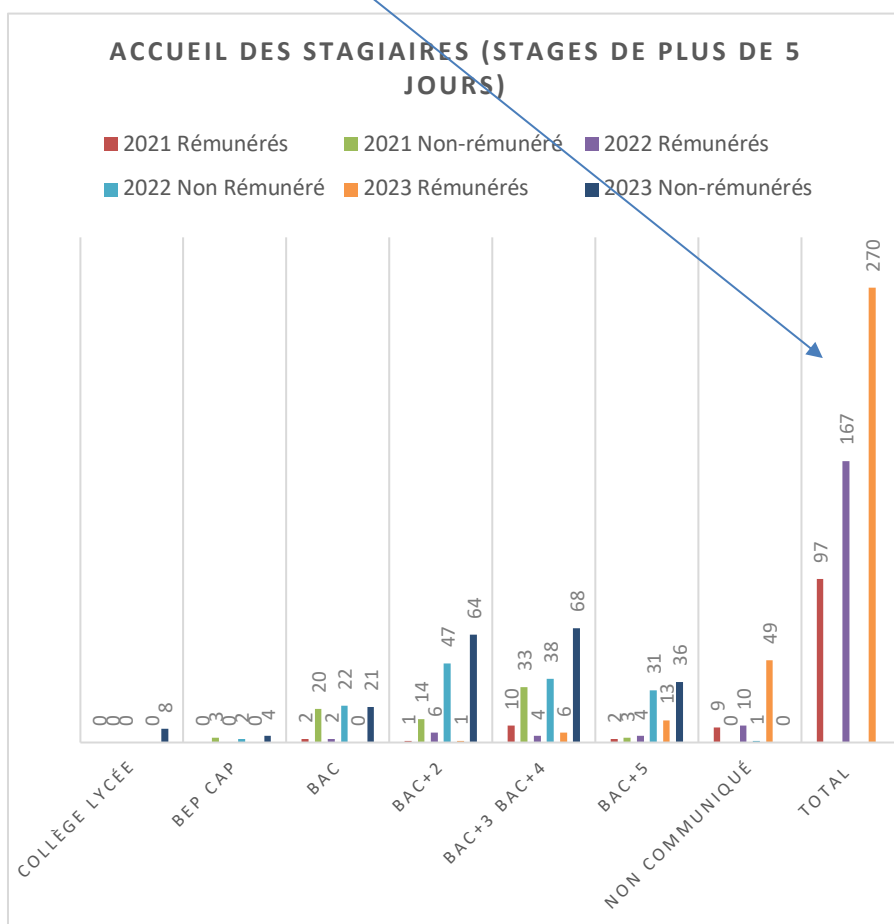
Ils étaient 167 en 2022 (dont 26 étaient rémunérés).

En 2021, 97 stagiaires ont été accueillis (dont 24 étaient rémunérés).

En très grande partie, les stages de plus de 5 jours concernent des étudiants BAC +2 à BAC+5.

La commission se félicite de l'accueil croissant du nombre de stagiaires. Cette démarche permettant notamment de promouvoir les métiers de l'audiovisuel.

Nous profitons de ce sujet pour rappeler que stagiaires ne sont pas liés par un contrat de travail. Ils ne peuvent donc pas être considérés comme des salariés, mais plus largement comme des « travailleurs ».



Par ailleurs, un stage n'étant pas assimilable à un emploi, il est interdit de recourir à un stagiaire pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste permanent, faire face à un accroissement temporaire d'activité, ou remplacer un salarié.

Les stagiaires ne perçoivent ni salaire, ni rémunération, ni indemnité. Toutefois, une gratification est versée si, au cours de la même année scolaire ou universitaire, la durée du stage est supérieure à :

- Soit 2 mois consécutifs (soit l'équivalent de 44 jours) ;
- Soit à partir de la 309<sup>ème</sup> heure de stage même si le stage est effectué de façon non-continue.

Le taux horaire de la gratification est égal à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale.

Si les stagiaires ne sont pas salariés, ils bénéficient néanmoins des mêmes protections et droits que ces derniers. Soulignons qu'ils ont notamment accès au restaurant d'entreprise, qu'ils bénéficient des tickets restaurant et de la prise en charge leurs frais de transport.

Analyse du bilan social 2023 du CSE Réseau rédigée par Pascal LEFEBVRE suite à la réunion de la commission emploi formation.

## **Sur les données relatives à la santé et aux conditions de travail.**

### **Sur l'évolution des AT/MP et accidents de trajet.**

**Nous dénombrons dans les antennes 194 accidents de travail avec arrêt et 57 accidents de trajet sur 3 ans.**

- 67 accidents avec arrêt et 19 accidents de trajet en 2021 ;
- 56 accidents avec arrêt et 18 accidents de trajet en 2022 ;
- 71 accidents avec arrêt et 20 accidents de trajet en 2023.

Il faut ajouter 11 accidents de travail chez les salariés sous CDD : 4 accidents de travail en 2023 comme en 2022 et 3 en 2021.

### **Nombre de maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale.**

En 2023, le Réseau a déclaré 3 maladies professionnelles à la sécurité sociale.

Il y avait eu 3 en 2021 et aucune en 2022.

### **Sur le nombre de salariés formés à la sécurité dans l'année.**

Un gros travail de rattrapage des retards occasionné lors des années COVID a été effectué depuis 2022.

En 3ans, 1785 salariés ont reçu une formation liée à la sécurité.

- ❖ 788 salariés en 2023
- ❖ 609 salariés en 2022 ;
- ❖ 388 salariés en 2021 ;

### **Sur les Salariés déclarés inaptes.**

- ❖ De 2021 à 2023, 27 salariés ont été déclarés inaptes à leur poste de travail. Seul un salarié a fait l'objet d'un reclassement.
  - En 2023, 10 salariés ont été déclarés inapte. 1 seul salarié a été reclassé.
  - En 2022, ils étaient 10 et aucun salarié n'a été reclassé.
  - En 2021, ils étaient 7 salariés. Aucun salarié n'a été reclassé.

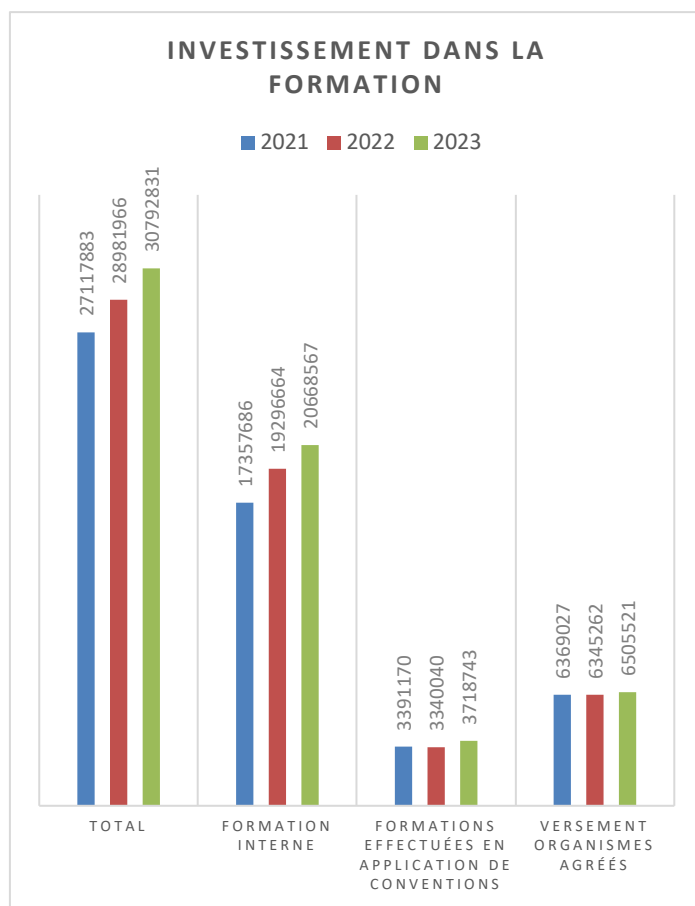
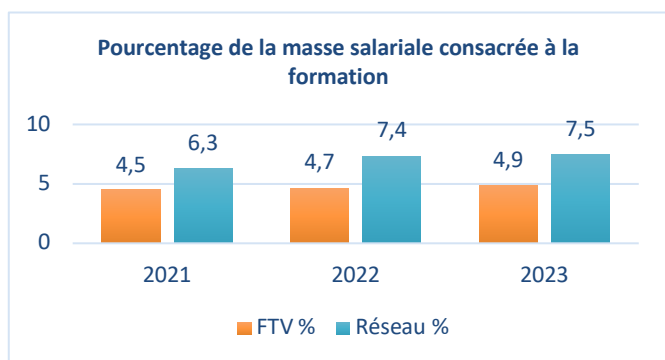
Il conviendrait de se pencher sur les motifs qui conduisent à l'inaptitude dans l'entreprise et le cas échéant, sur les modalités de recherche des solutions de reclassement. La question de la définition du « poste de reclassement » pourrait notamment faire l'objet d'échanges.

## Sur la formation.

En 2023, France Télévisions a consacré 30 792 831€ au financement des frais pédagogiques de la formation continue. Ce montant représente 4,9% de la masse salariale.

Ce budget est en hausse de 0,2 par rapport à 2022 et de 0,4 par rapport à 2021.

Pour le Réseau, le niveau d'engagement est de 7,5% de la masse salariale. En croissance de 0,1 par rapport à 2022 et de 1,2 par rapport à 2021.



Évolution des montants investis dans la formation professionnelle. CDI et CDD						
	TOTAL	Formation interne	Formations effectuées en application de conventions	Versement organismes agréés	Versement Fonds assurance formation	Trésor et autres
2021	27 117 883 €	17 357 686 €	3 391 170 €	6 369 027 €	0	0
2022	28 981 966 €	19 296 664 €	3 340 040 €	6 345 262 €	0	0
2023	30 792 831 €	20 668 567 €	3 718 743 €	6 505 521 €	0	0

## Évolution du volume d'actions de formation professionnelle.

En 2023, malgré la fin du budget Ad'hoc « transformation », lié à l'accord RCC, 2213 salariés permanents ont suivi une action de formation représentant un volume de 72 164 heures.

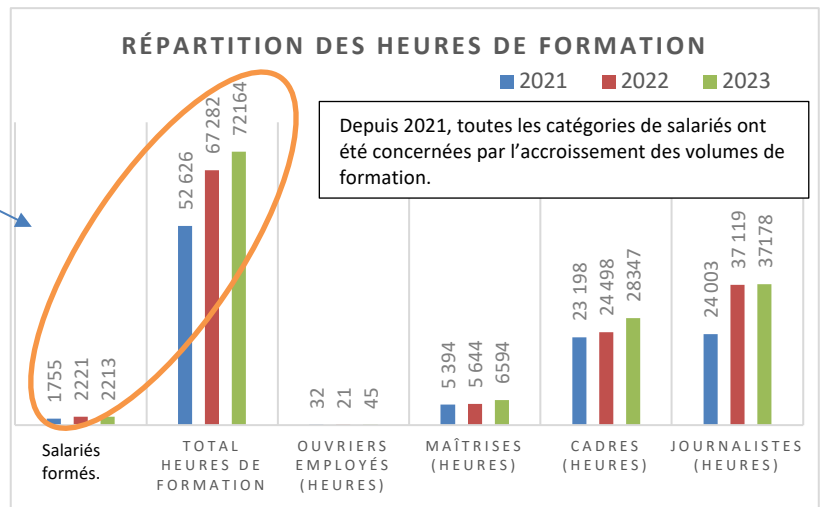
En 2022, ils étaient 2 221 pour 67 282 heures de formation.

Ils étaient 1755 salariés en 2021 pour 52 626 heures de formation.

Nous constatons un accroissement du nombre d'heures de formation et du nombre de stagiaires entre 2021 et 2023 (stabilité entre 2022 et 2023).

D'un point de vue Macro, l'entreprise a tenu ses engagements ambitieux, liés au plan de développement des compétences.

Cette ambition nous semble indispensable, au regard des plans de transformation et des introductions de nouveaux outils.



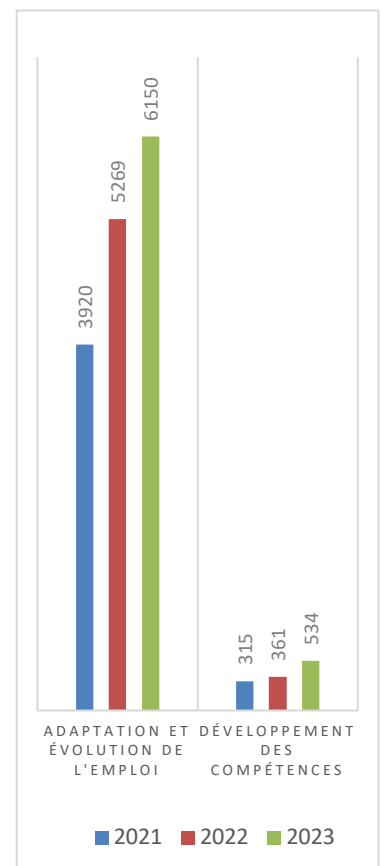
Ces actions de formations se répartissent de la manière suivante :

- ❖ L'adaptation et l'évolution de l'emploi vise à répondre à un besoin immédiat permettant au salarié de réaliser son travail. Au regard des enjeux et des évolutions de technologie, il est normal que ce type de formation prenne une place très importante dans notre budget de formation. Les salariés doivent savoir utiliser les outils et les process qu'ils utilisent. L'« adaptation et évolution de l'emploi » représentent 6 150 actions de formation en 2023 contre 5269 en 2022 et 3920 en 2021. Nous constatons donc une forte évolution de cette catégorie de formation.
- ❖ Les actions de formation en développement des compétences, représentent un investissement qui permet non seulement d'approfondir les connaissances sur un sujet précis, mais aussi d'ajouter de la valeur par l'apport de compétences transverses (pas forcément liées directement au poste). Ce type de formation crée des liens très forts entre les salariés et leur entreprise.

Le « Développement des compétences » représente 534 actions de formation en 2023 contre 361 en 2022 et 4235 en 2021.

Nous constatons donc que la direction a tenu compte des remarques de la commission en augmentant sensiblement ce type d'actions de formation. Nous l'invitons une nouvelle fois à poursuivre ce mouvement car l'environnement actuel de l'entreprise, nécessite de développer des compétences qui vont très souvent au-delà du poste de travail.

Cette démarche ne peut être envisagée que dans le cadre d'une véritable réflexion autour de la GEPPMM (Gestion des Emplois, des Parcours professionnels et de la Mixité des Métiers) et notamment à destination des salariés dont l'emploi peut être en mutation ou en décroissance.





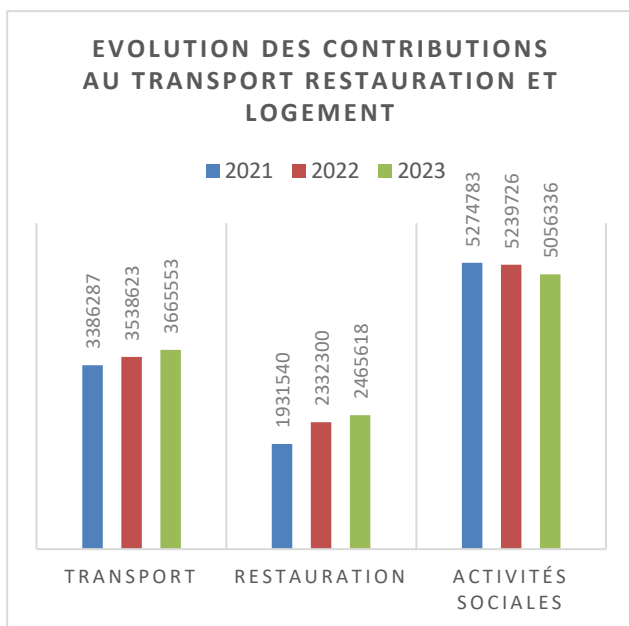
## Sur les procédures.

Après avoir constaté un accroissement du nombre d'instances judiciaires engagées en 2022, nous constatons en 2023, une baisse du nombre de procédure.

- ❖ 2023 : 8 procédures.
- ❖ 2022 : 25 procédures ;
- ❖ 2021 : 11 procédures ;

	Recours à des modes non-judicieux engagés dans l'année.	Nb d'instances judiciaires engagées dans l'année	Nb de mises en demeure ou de PV de l'inspecteur du travail
2021	11	11	1
2022	3	25	0
2023	2	8	0

## Sur l'évolution des dépenses de l'entreprise en matière d'aides au transport, restauration et logement.



La commission constate que les dépenses de des antennes du Réseau liées au transport (taxe transport, indemnité de transport et abonnements transports en commun) sont en augmentation de 279 266€ sur 3 ans. Versements en 2023 : 3 665 553€

Celles liées à la restauration (Tickets restaurant) sont en croissance de 534 078€ (versement de 2 465 618€ en 2023).

En revanche, les versements effectués au CSE au titre des activités sociales sont en baisse de 218 447€ entre 2021 et 2023. (Budget Réseau 5 056 336€ en 2023).

*Pour la Commission Emploi Formation.*

**Pascal LEFEBVRE**

*Président de la commission.*