



Bilan de l'emploi au 30 juin 2024

Commission Emploi Formation

Réunion du 24 septembre 2024





Liste des présents

2

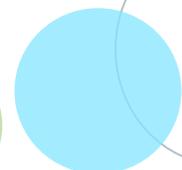
pour la commission

Chantal Fremy – Présidente de la commission
Jean-Gilles Assard – Guyane
Christophe Bailleau (en visio) – Malakoff
Maoulida Boinahery – Mayotte
Gael Dearburn (en visio) – St-Pierre-et-Miquelon
Ana Heafala – Wallis et Futuna
Pascal Lefebvre - Réseau Lille
Jean-Hugues Lec-Kao – La Réunion
Olivia Pergament – Siège
Pascal Petrine - Guadeloupe
Belinda Tumatariri – Polynésie
Patrick Vanhalle – Nouvelle-Calédonie
Fabrice Varisot – Martinique

Absents : William Maunier (Réseau Nancy), Sophie Pignal (Siège), Stephanie Vinglin (Corse)

pour la direction

Jean-Yves Blaise – Pilotage social
Steve Labade – Pilotage social
Alexia Garrigou – Alternante en Master 1 RH



Au 30 juin 2024 il y avait **8.076 permanents présents en personnes physiques**, soit 45 de plus qu'en 2022, mais 164 de moins qu'en 2021.

La hausse des effectifs s'explique selon le Pilotage social par un effet « queue de comète » de la **RCC** : les postes devenus vacants sont pourvus petit à petit. Ce ne sont pas des créations, c'est du rattrapage.

3

Entre décembre 2023 et juin 2024 le nombre de **journalistes dans le Pôle Outre-mer** hors Malakoff diminue de 4 personnes. Même si ce n'est qu'en attendant le pourvoi de postes vacants, 6 mois c'est très (trop) long.

Le niveau d'emploi est de **8.959,2 ETP moyen** réparti ainsi :

<i>En ETP moyen</i>	PTA	Journalistes	TOTAL
Permanents	5.223,4	2.449,8	7.666,8
Non permanents	949,1	355,6	1.292,4
TOTAL	6.172,5	2.805,4	8.959,2

C'est juste au-dessus du niveau d'emploi de **2022** (8.934,7 ETP).

Par rapport au **30 juin 2023**, le niveau d'emploi est en hausse de **251,5 ETP moyen**, soit **+2,9%** :

<i>Variation 30 juin 2024 vs 30 juin 2023</i>	PTA	Journalistes	TOTAL
Permanents	+123,6 ETP (+2,4%)	+65,2 ETP (+2,7%)	+189 ETP (+2,5%)
Non permanents	+12,6 ETP (+1,4%)	+49,9 ETP (+16,6%)	+62,5 ETP dont +9,9 ETP d'alternants (+5,1%, dont +6,7% d'alternants)
TOTAL	+136,3 ETP (+2,3%)	+115,2 ETP (+4,3%)	+251,5 ETP (+2,9%)

Sur la même période (30 juin 2024 vs 30 juin 2023), si des directions connaissent des hausses plus fortes que la moyenne, d'autres en revanche accusent une **évolution négative** :



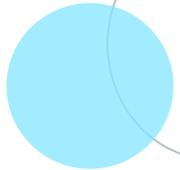
- **Moyens de fabrication en région** : -1,7%, soit -7,5 ETP (-5,2 ETP de permanents et -2,4 ETP de non permanents). Un très mauvais signal pour l'activité. Le Pilotage social impute la baisse des HS à l'arrêt de PBLV (-3.028,2 HS et HC payées et récupérées au global pour cette direction, donc sans pouvoir déterminer ce qui concerne les Equipes légères, la Post-production, la Vidéo mobile, la Fiction ou la Vidéographie)
- **Issy-les-Moulineaux** : -4,3%
- **Mayotte** : -1,3%, soit -1,2 ETP (-2,2 ETP de permanents et +1 ETP de non permanents). Même si le nombre d'ETP est faible, l'effet sur le collectif peut être très important. Les élus ont alerté à plusieurs reprises la direction sur les conditions de travail dans l'île

A noter, le Pilotage social a ajouté une colonne pour faire figurer **l'évolution en pourcentage** du niveau d'emploi, information très utile à la commission. A condition de pondérer en fonction des effectifs.

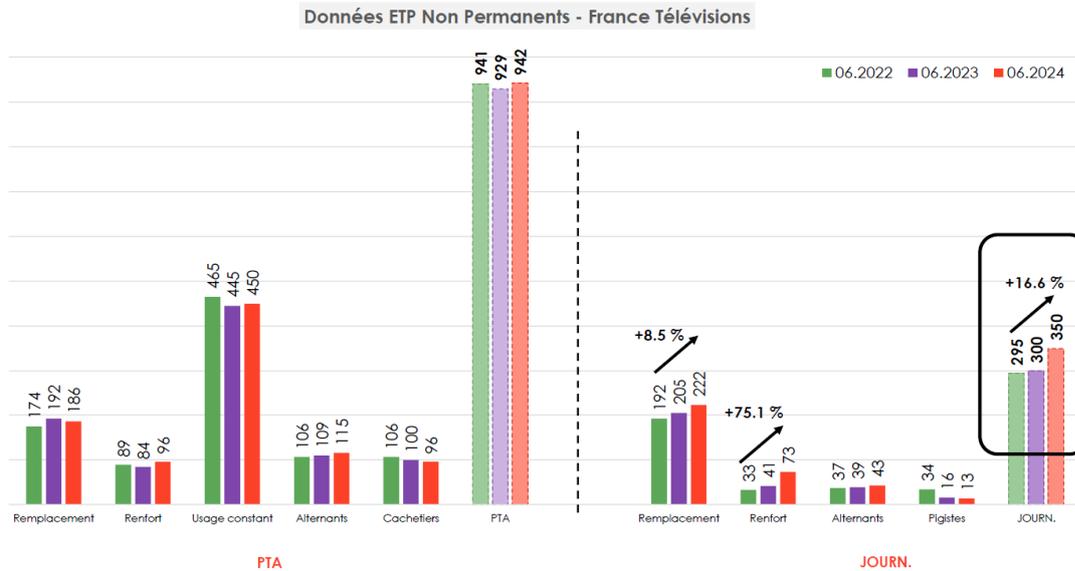
Le taux de précarité est de 14,4%. La hausse du recours aux non permanents s'accompagne ici d'un nombre plus important de contrats, impactant négativement la charge de travail des salariés en charge de cette activité. Les élus ont souligné cet effet corollaire depuis longtemps. Le Pilotage social indique que la direction s'intéresse de plus en plus au temps passé par les RH à faire des contrats.

Le nombre **d'heures supplémentaires et complémentaires** est élevé : 128.503,6 heures payées et 11.165,8 heures récupérées, soit un total de 139.669,4 heures. Soit 11.521 heures de plus qu'au 30 juin 2023.

Malgré l'augmentation du nombre de permanents, des heures supplémentaires et la diminution du nombre de temps partiel (-6 entre le 30 juin 2023 et le 30 juin 2024), le recours aux non permanents augmente.



C'est particulièrement visible chez les journalistes :



Source 3E

Est-ce parce que nous n'avons toujours pas atteint un niveau d'emploi suffisant au regard de nos activités « de base », ou est-ce dû à des effets ponctuels du type :

- élections législatives (1^{er} tour le 30 juin et 2nd tour le 7 juillet - nous n'aurons le consolidé que fin septembre) ?
- préparation des JOP en juin ? (nous n'aurons le consolidé que fin septembre)
- remplacement des stagiaires formés à OpenMedia ?
- absentéisme ?
- postes vacants non pourvus ?
- impact de la réforme de l'information en Outre-mer ?

Le Pilotage social l'explique par des modifications d'activité qui font que l'entreprise recrute plus et fait plus d'HS.

A la demande de la commission, le Pilotage social reviendra vers nous pour nous confirmer ou infirmer les différentes hypothèses.



En attendant, nous notons une légère évolution des **motifs de contrat des non permanents** entre le 30 juin 2023 et le 30 juin 2024 :

- chez les PTA la moitié de la hausse des ETP est due à **l'alternance** (+6 sur +12,6), les **remplacements** (-5,9) et les cachetiers (-3,7) diminuent au profit des **renforts** (+11,9) et de l'intermittence (+4,4)
- chez les journalistes la hausse de **l'alternance** est presque négligeable (+3,9 sur +49,9), elle est surtout portée par les **renforts** (+31,2) et les **remplacement** (+17,4). Conformément à l'engagement de la direction, les pigistes sont encore en baisse (-2,5).

L'âge moyen de recrutement en 2023 était de 36,9 ans contre 36,8 ans en 2024. Il n'y a pas de différence entre les PTA et les journalistes.

Le Pilotage social demande de regarder le bilan du 2^e trimestre avec prudence. Selon eux l'analyse du 3^e trimestre, voire du 4^e, sera plus aisée, en tout cas ce sera une **photographie plus proche de l'évolution réelle des effectifs**.

Points d'attention soulevés par les élus de la commission

Pour absorber le niveau de recours aux non permanents, certaines directions utilisent les postes vacants pour rester dans la trajectoire ETP qui leur a été assignée.

Les élus ultramarins interprètent le non comblement des postes vacants - parfois pendant des années - comme l'attente par la direction d'une éclaircie qui n'arrive jamais, ce qui ne répond pas à la charge de travail des salariés, dégradant ainsi les conditions de travail. Le Pilotage social avance l'hypothèse d'une gestion prudente de la masse salariale par les directions opérationnelles en cas de baisse de l'activité, mais cela ne correspond pas aux injonctions de la direction de l'entreprise de faire toujours plus.

Faire plus avec moins ne s'obtient pas seulement en déployant des outils et des nouveaux métiers. Cela nécessite un accompagnement d'un tout autre niveau que celui qui est appliqué dans l'entreprise.

La radiovision est un bon exemple. Ces JT bi-médias ne permettent pas, en fait, de dégager du potentiel.

A noter : selon le Pilotage social, **un CDD pèse autant qu'un CDI** en ETP et en masse salariale. Retarder le pourvoi d'un poste n'a donc aucun intérêt financier.

7

Les nouvelles formations Newsboard en Outre-mer en 2025 vont obligatoirement peser sur les ETP. Dans un contexte budgétaire contraint, quelles conséquences sur les conditions de travail ?

Le Pilotage social dit pouvoir fournir ses bases de données aux RH qui souhaitent partager avec les commissions emploi formation des établissements des éléments complémentaires à la maquette de base. Cela peut avoir un intérêt pour permettre une analyse ciblée des chiffres.