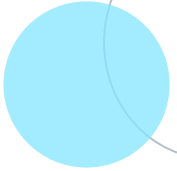
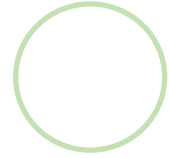




Bilan de l'emploi au 30 juin 2024

Commission Emploi Formation

Réunion du 24 septembre 2024



Liste des présents

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

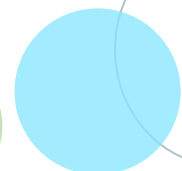
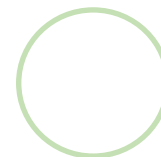
Absents : William Maunier (Réseau Nancy), Sophie Pignal (Siège), Stephanie Vinglin (Corse)

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** :



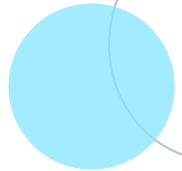
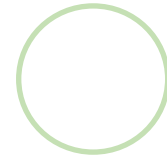
- **Moyens de fabrication en région** : -1,7%, soit -7,5 ETP (-5,2 ETP de permanents et -2,4 ETP de non permanents). Un très mauvais signal pour l'activité. Le Pilotage social impute la baisse des HS à l'arrêt de PBLV (-3.028,2 HS et HC payées et récupérées au global pour cette direction, donc sans pouvoir 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.

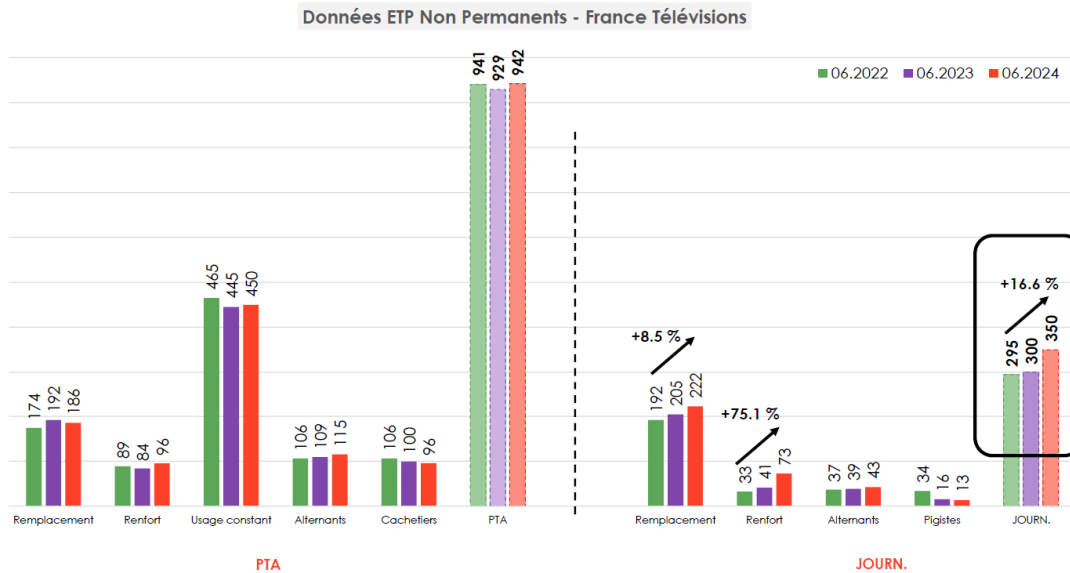
Le taux de précarité est de 14,4%. La hausse du recours aux non permanents s'accompagne ici d'un nombre plus important de contrats, impactant négativement la charge de travail des salariés en charge de cette activité. Les élus ont souligné cet effet corollaire depuis longtemps. Le Pilotage social indique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



Compte-rendu Commission Emploi Formation

- Bilan de l'emploi au 30 sept. 2024

Rapport de la présidente

28 novembre 2024

Liste des présents

pour la commission

Chantal Fremy – Présidente de la commission

Jean-Gilles Assard – Guyane

Christophe Bailleau – Malakoff

Maoulida Boinahery – Mayotte

Gaël Dearburn – St-Pierre-et-Miquelon

Ana Heafala – Wallis et Futuna

Pascal Lefebvre – France 3

Jean-Hugues Lec-Kao – La Réunion

Olivia Pergament - Siège

Pascal Petrine - Guadeloupe

Belinda Tumatariri – Polynésie

Patrick Vanhalle – Nouvelle-Calédonie

Fabrice Varisot – Martinique

Stephanie Vinglin - Corse

Absents : William Maunier (France 3), Sophie Pignal (Siège)

pour la direction du Pilotage social

Jean-Yves Blaise

Steve Labade

Réponses aux questions en suspens depuis la CEF du 24 septembre 2024 (bilan de l'emploi au 30 juin 2024) :

- *Pourquoi les ETP et les heures supplémentaires sont en augmentation par rapport à juin 2023 ?*

Confirmation de l'impact de la « queue de comète de la RCC » (délai entre la libération et le nouveau pourvoi du poste), des législatives, du remplacement des stagiaires formés sur OpenMedia, des renforts pour les services impactés par le déploiement de Sherlock, des Jeux Olympiques dès le 1^{er} trimestre et des absences maladie plus importantes début 2024.

- *Poids d'OpenMedia dans les ETP de non permanents ?*

A fin novembre 2024 les remplacements ont représenté une trentaine d'ETP au global, 3 ETP moyen.

Nouvelle maquette :

Le bilan au 30 septembre 2024 est le 1^{er} avec une répartition des salariés par grande direction (*exemples : La direction RH inclus les RH ultramarins et F3 ; la Fabrique en région est incluse dans le Siège*), pendant que la formation fait des bilans par périmètre de CSE... La maquette contient également des graphiques qui ajoutent des informations aux tableaux. Des légendes se sont perdues en route mais elles seront rajoutées dans les prochains bilans.

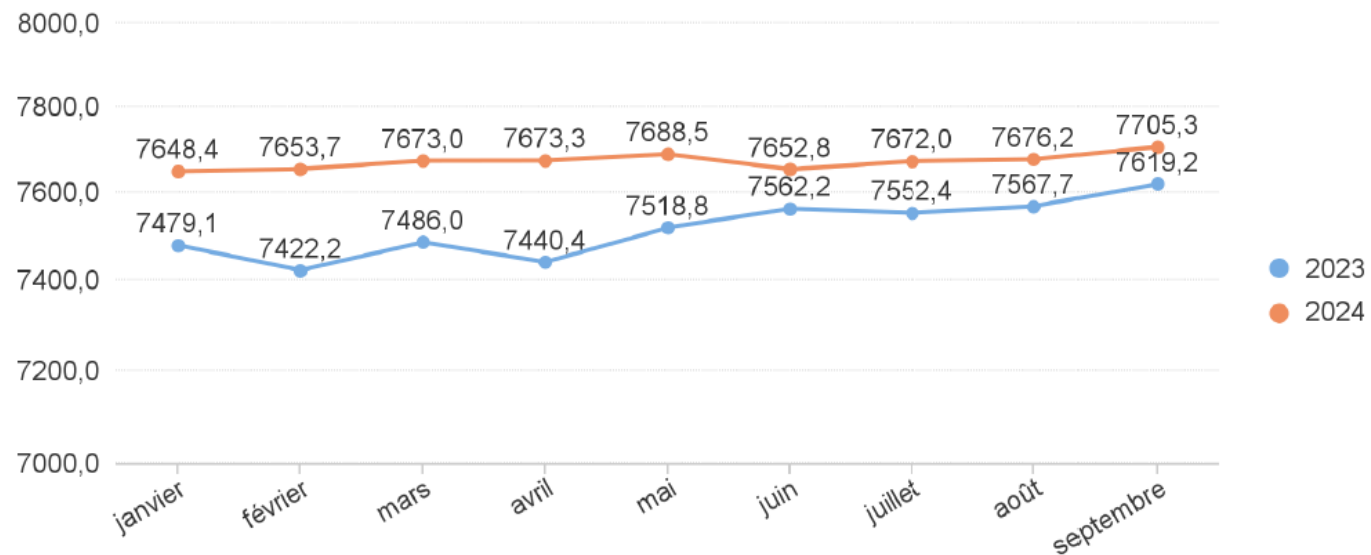
Au 30 septembre 2024 FTV compte :

- 8.102 permanents (+104 qu'au 30/09/2023)
- 8.941,55 ETP moyen :
 - 7.671,48 ETP Permanent
 - 1.270,06 ETP Non Permanent
 - Soit +113,65 ETP pour les PTA et +82,09 ETP pour les journalistes

Les effectifs permanents sont en augmentation :

- 280 recrutements pour 217 départs au 30 septembre 2024, soit un solde positif de 63. Beaucoup de recrutements dans les directions Gestion-moyens-production et France 3, en corrélation avec les nombreux départs RCC

Evolution mensuelle ETP Permanent



Extrait document direction

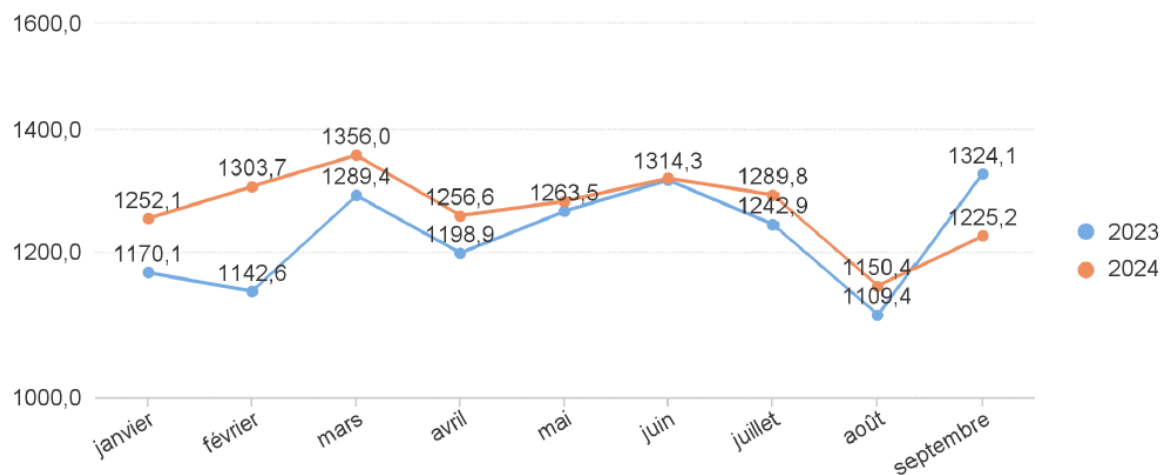
Augmentation également des **ETP permanents et non permanents** par rapport au 30 septembre 2023 :

- les permanents recrutés fin 2023 et début 2024 pèsent désormais à plein
- moins de permanents en temps partiel : 535 au 31 mars 2024 contre 455 au 30 septembre 2024 (-80), soit 5,6% de l'effectif, un niveau pas vu depuis 10 ans. Nette diminution des raisons médicales (-24) et 10 départs de l'entreprise (5 inaptitudes, 2 décès, 3 retraites). Les autres motifs (raisons familiales, postes à temps partiel, retraites progressives) sont en diminution, à l'exception des raisons personnelles en augmentation
- heures supplémentaires et complémentaires sont en augmentation (+24.481 heures) quasiment dans toutes les directions. L'essentiel a été réalisé en mai-juin-juillet (Tour de France, Roland Garros, JOP, législatives). **La commission alerte : les HS créent de la fatigue**
- en 2024 les remplacements ont été plus nombreux que les années précédentes, en raison des pics d'activité mais aussi de l'absentéisme maladie du 1^{er} trimestre : 1.600 jours de plus en janvier, à peu près pareil en février (114,9 ETP de non permanents sur le motif maladie, contre 102 ETP en 2023)

Au 30 septembre 2024 le **recours aux non permanents** est de +33,2 ETP par rapport au 30 septembre 2023 (+41,8 ETP avec les alternants), surtout au bénéfice des journalistes : +28 ETP, contre +5,1 ETP de PTA.

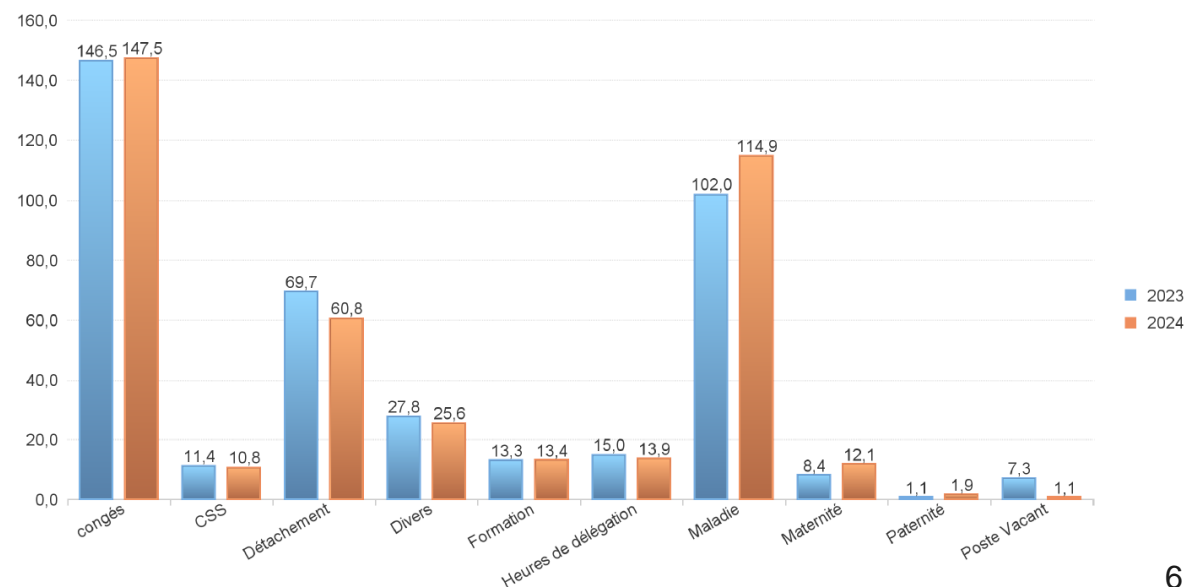
Septembre 2024 est le 1er mois de l'année où le niveau d'ETP moyen annuel est inférieur à 2023, ce qui corrobore, selon le Pilotage social, le pic dû à l'activité.

Evolution mensuelle ETP Non Permanent



Extraits document direction

Evolution des motifs de remplacement en ETP



Selon le Pilotage social, le bilan du 3^e trimestre montre que nous sommes restés **dans le cadrage, les pics avaient été anticipés et budgétés.**

Mais les chiffres ne montrent pas le niveau d'efforts que les salariés ont dû faire pour en arriver là : impact des postes vacants non comblés ? des émissions supprimées ? **Au-delà des pics d'activité, la commission pose une nouvelle fois la question de la soutenabilité de l'activité au regard des effectifs.**

Prévision de sortie des effectifs au budget : 8.980 ETP au 31 décembre 2024, sachant que nous sommes à 8.941,5 au 30 septembre.

Le Pilotage social n'a pas pu nous communiquer la **notification ETP 2025.**

Le **Plan de Développement des Compétences 2025** prévoit 216.777 heures de formation. Les stagiaires seront-ils remplacés sur leur poste ? Le Pilotage social précise que les budgets 2025 tiennent compte de ce paramètre. Lors de la présentation du PDC 2025 à la commission, l'UFTV a noté que des salariés avaient annulé leur formation faute d'être disponible.

Focus sur l'augmentation des licenciements (+19 au 30/09/2024 par rapport au 30/09/2023) :

Lors de son examen du bilan de l'emploi au 31 mars 2024, la commission avait alerté la direction sur le nombre de licenciements pour inaptitude : il était déjà de 19, soit la moitié du nombre constaté pour toute l'année 2023.

Les craintes de la commission sont vérifiées. Au 30 septembre 2024 il y a eu **70 licenciements**, dont **46 inaptitudes (66%)**. Les licenciés pour inaptitude avaient plus de 61 ans de moyenne d'âge. **C'est un très mauvais signal pour les salariés restants. La crainte d'être abimé par le travail et/ou de ne pas être accompagné par l'entreprise sur un poste adapté est réelle.**

Focus sur les managers (il s'agit des salariés sur un poste managérial, donc hors élus managers) :

Si l'on en croit l'article « *Les pièges du mauvais management* » paru dans Stratégies le 10 octobre 2024, plus un manager est ancien (dans la fonction ou pas), moins il accepte de se remettre en question. Compte tenu des enjeux de transformation de l'entreprise, la commission a donc demandé au Pilotage social si des études statistiques étaient faites concernant par exemple le turn-over des managers, leur ancienneté avant d'entrer dans la fonction, l'ancienneté dans la fonction, etc.

Il nous a été répondu que Steve Labade est justement en train de travailler avec la direction de France 3 (à leur demande) pour construire des indicateurs : effectifs de managers PTA et journalistes, absentéisme, projection des départs, mobilité entre managers, difficulté de recrutement, formation... Le but étant d'avoir une vision collective de cette population pour réaliser des points mensuels afin de faire les alertes nécessaires et piloter les actions correctrices. A terme il est prévu d'élargir ce travail à toute l'entreprise.

→ Préconisations de la commission

•Ajouter dans la fiche pratique RH sur le congé sans solde le process concernant la pose/prise de congés avant de bénéficier de son CSS

•Rédiger une fiche RH sur le dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires : où voir le niveau de dépassement et les contreparties dans monkiosque ?

•La commission recommande à leurs remplaçants, après les prochaines élections professionnelles, de proposer au Pilotage Social et à l'UFTV une réunion d'information/présentation de leur activité : vocabulaire, fonctionnogramme, comment on compte un ETP, politique ETP à FTV, postes vacants, comment lire les tableaux/graphiques, comment un plan de formation est construit, etc.

•Au niveau macro il n'est pas possible, selon le Pilotage social, de rapprocher finement le volume global d'ETP théorique des permanents si personne n'était absent de son poste (maladie, formation, délégation...), le volume d'ETP finalement réalisé, et le volume de remplacement par des non permanents. La commission encourage vivement les commissions emploi-formation des établissements et les instances de proximité à faire ce suivi au plus près du terrain.