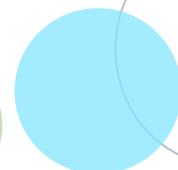




Compte-rendu Commission Emploi-Formation

Réunion du 10 avril 2025





Ordre du jour

2

- 1) Bilan de l'emploi FTV au 31 décembre 2024..... 3
- 2) Maquette du Bilan de l'emploi..... 21

Liste des présents

Pour la commission

Chantal FREMY

Présidente de la commission

Jean-Gilles ASSARD

Guyane

Maoulida BOINAHERY

Mayotte

Rémi DEFRANCE

Guadeloupe

Ana HEAFALA

Wallis et Futuna

Jean-Hugues LEC-KAO

La Réunion

Stéphane LUPON

Martinique

William MAUNIER

Réseau Nancy

Olivia PERGAMENT

Siège

Belinda TUMATERIRI

Polynésie

Patrick VANHALLE

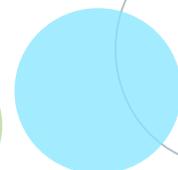
Nouvelle-Calédonie

Absents : Christophe BAILLEAU (Malakoff), Pascal LEFEBVRE (Réseau Lille), Sophie PIGNAL (Siège)

pour la direction

Jean-Yves BLAISE

Steve LABADE

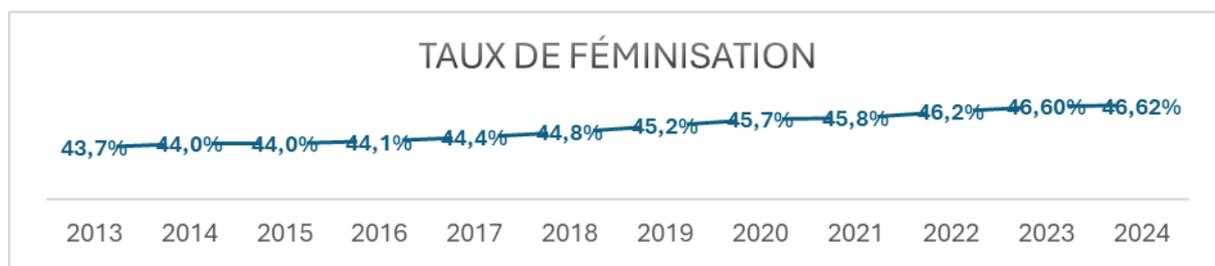


1) Bilan de l'emploi FTV au 31 décembre 2024

Selon le Pilotage social, le bilan au 31 décembre 2024 ne présente pas de grands changements depuis le bilan au 30 septembre 2024, tant en tendances qu'en analyses. Les lecteurs de ce compte-rendu se référeront donc utilement au compte rendu précédent.

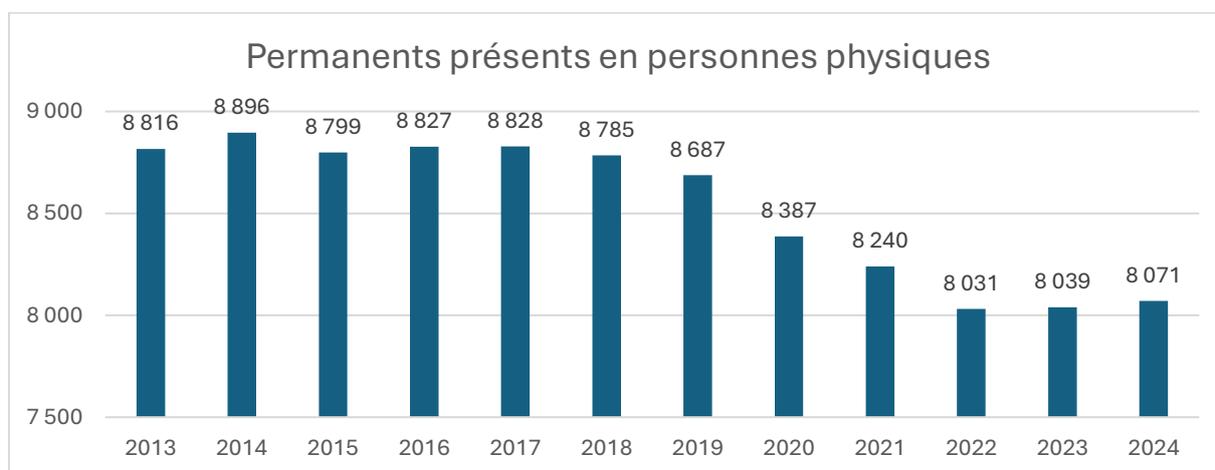
Les membres de la commission attendent une nouvelle version du bilan agrémenté d'un lexique (à leur demande).

Taux de féminisation



+3 points en 11 ans, mais seulement **+0,4 point depuis 2022**. Malgré le nombre de départs d'hommes plus important que ceux des femmes ces dernières années, les recrutements n'ont pas réussi à changer la tendance.

Personnes physiques



Au 31 décembre 2024, France Télévisions compte 8.071 salariés permanents, soit **745 de moins qu'en 2013**.

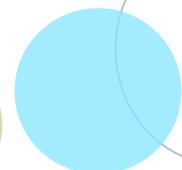
Entre 2019 et 2024, toutes les familles professionnelles sont en diminution, sauf les Programmes :

Effectif permanent inscrit par Famille Professionnelle									
31.12	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Var.	Diff.	Var.24/19
Gestion d'entreprise	1 304	1 257	1 212	1 163	1 163	1 172	0.8%	9	
Communication - Marketing - Etudes	223	220	224	215	214	216	0.9%	2	
Immobilier et Moyens Généraux	213	199	195	178	169	167	-1.2%	-2	
Production - Fabrication - Technologies	3 333	3 213	3 150	3 083	3 071	3 087	0.5%	16	
Programmes	779	774	762	760	769	787	2.3%	18	
Emplois Artistiques	101	91	97	97	96	91	-5.2%	-5	
Sous-total PTA	5 953	5 754	5 640	5 496	5 482	5 520	0.7%	38	
Journalisme	2 756	2 654	2 621	2 556	2 579	2 576	-0.1%	-3	

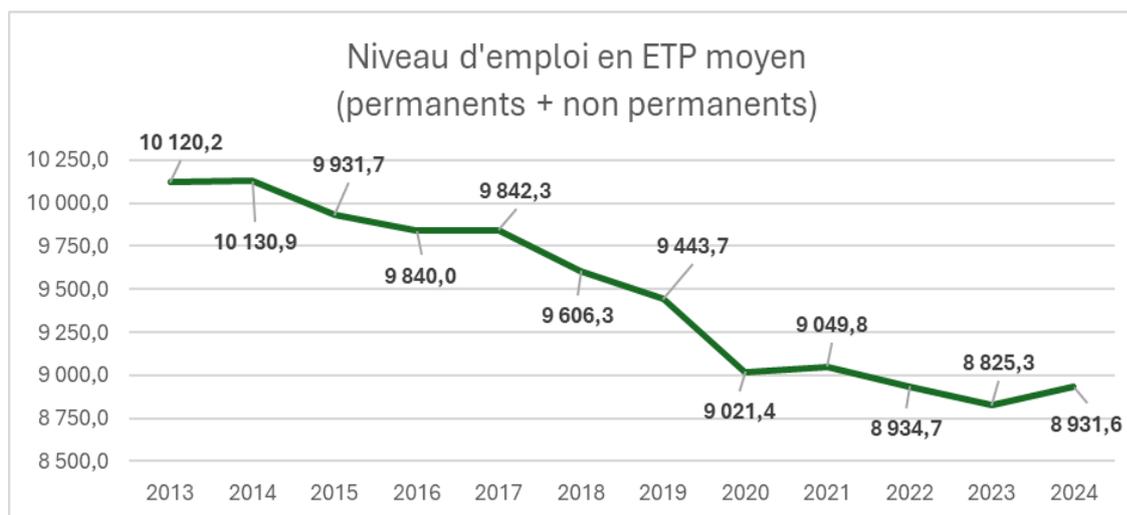
L'évolution des directions est plus variable entre 2019 et 2024 :

- En diminution : Secrétariat général, Pôle Outre-mer, Information, Antennes et programmes, Réseau France 3, Gestion-moyens-production
- En augmentation : Présidence, Marketing et communication, RH

Effectifs permanents au 31.12 par Direction - Personnes physiques présentes									
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Var. 24/23		Var. 24/19
Présidence	20	26	28	24	25	25	0.0%	0	25.0% 5
Secrétariat général	104	95	80	73	72	79	9.7%	7	-24.0% -14
Marketing et communication	121	125	147	138	147	148	0.7%	1	22.3% 25
RH et organisation	374	358	352	371	373	379	1.6%	6	1.3% -5
Pôle Outre-mer	1 576	1 511	1 502	1 439	1 417	1 411	-0.4%	-6	-10.5% -174
Information	1 191	1 162	1 130	1 074	1 085	1 096	1.0%	11	-8.0% -100
Antennes et programmes	687	666	635	627	609	593	-2.6%	-16	-13.7% -77
Réseau France 3	3 041	2 897	2 852	2 813	2 834	2 869	1.2%	35	-5.7% -234
Gestion, moyens, production	1 573	1 547	1 514	1 472	1 477	1 471	-0.4%	-6	-6.5% -106



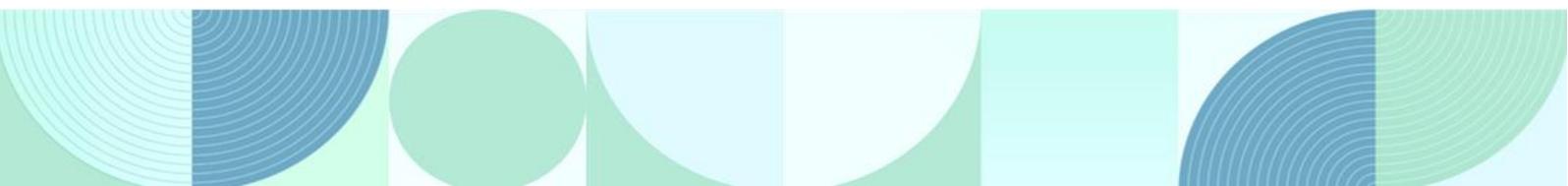
Niveau d'emploi

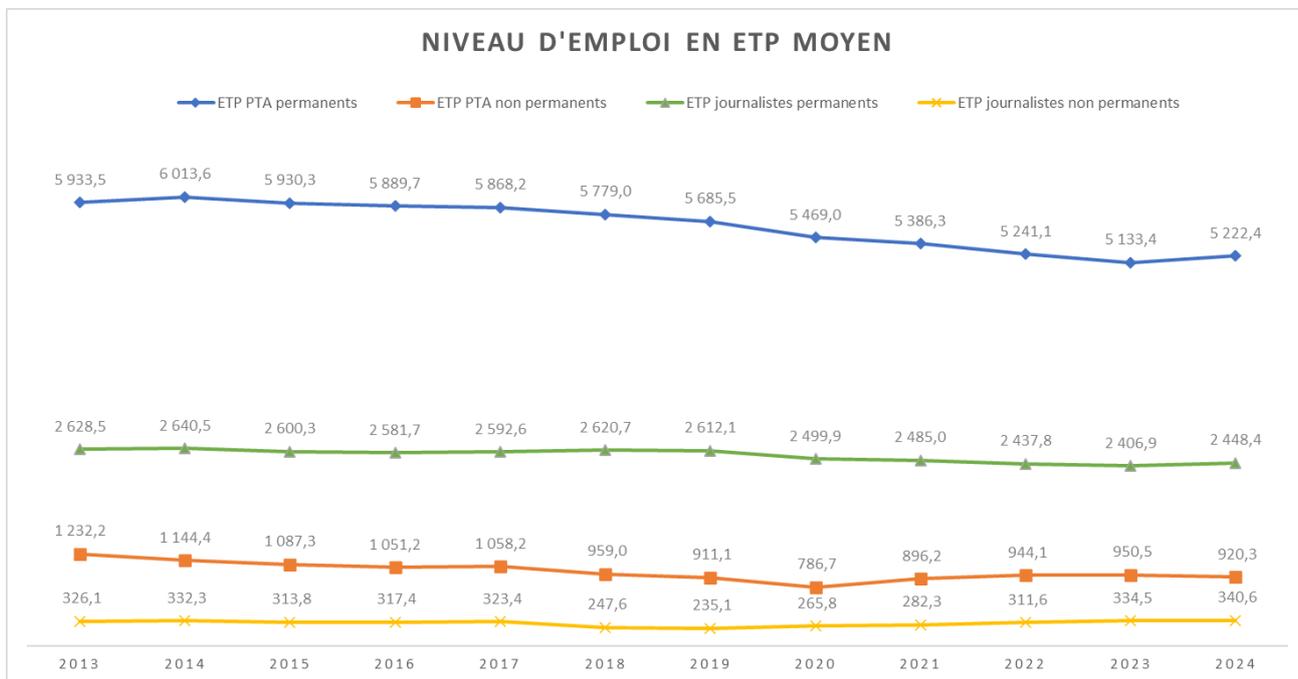


Le niveau d'emploi a **globalement augmenté** entre le 31 décembre 2023 et le 31 décembre 2024, de **106,3 ETP**. Il a fallu combler plus de postes libérés par la RCC que prévus, parce que les moyens restants étaient insuffisants pour assurer l'activité. Ce rattrapage permet de retrouver le niveau d'emploi du 31 décembre **2022** (8.931,7 ETP en 2024, 8.934,7 ETP en 2022).

NB : il s'agit ici d'ETP « contractuels ». Le temps de travail réel (comprenant heures supplémentaires, heures complémentaires, forfait heure supplémentaire, dépassement des forfaits jours, heures supplémentaires non déclarées, heures supplémentaires déclarées mais non payées) n'est pas visible, tout comme l'activité réalisée. A cela il faut également retrancher le temps d'apprentissage des alternants. Il y a une différence entre niveau d'emploi et niveau d'activité.

Depuis 2013 le niveau d'emploi a diminué de **1.188,6 ETP**.





Depuis 2013 le niveau d'emploi des **permanents** a diminué de 891,3 ETP (-10,4%). Celui des **non permanents** de 297,3 ETP (-19,1%).

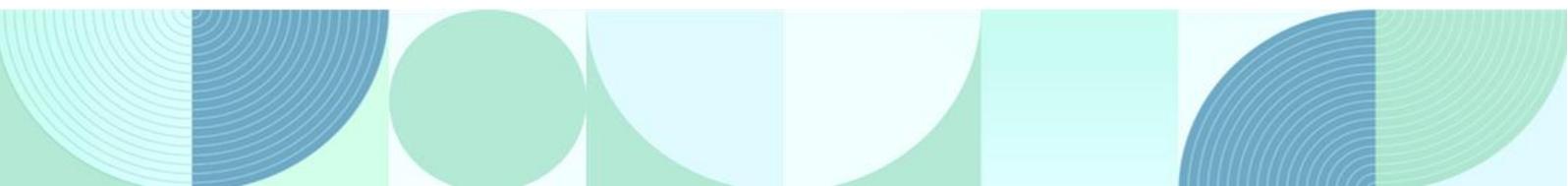
Au 31 décembre 2024, les PTA permanents représentent 58% du niveau d'emploi (5.222,4 ETP), les PTA non permanents 10% (920,3 ETP), les journalistes permanents 27% (2.448,4 ETP) et les journalistes non permanents 4% (340,6 ETP).

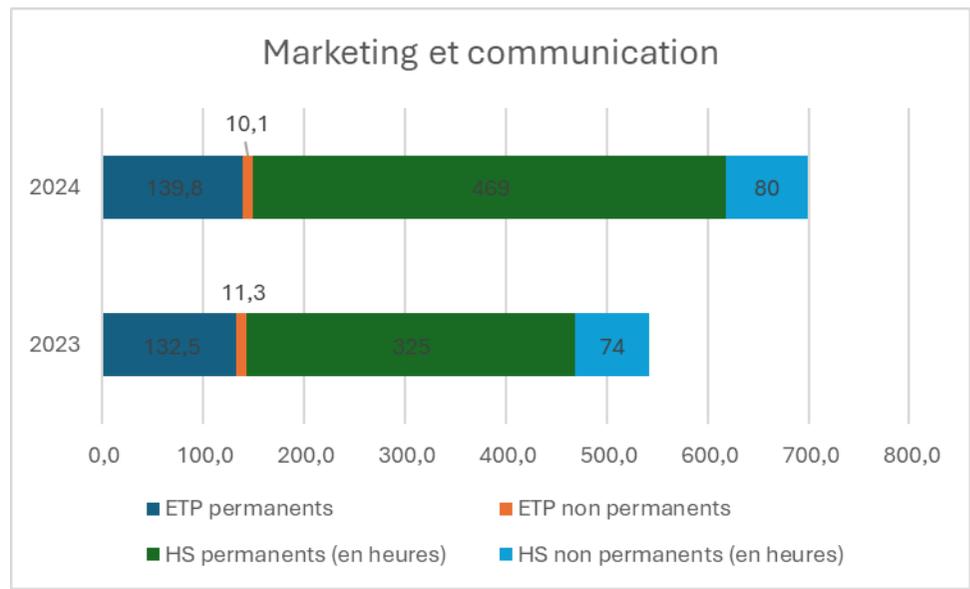
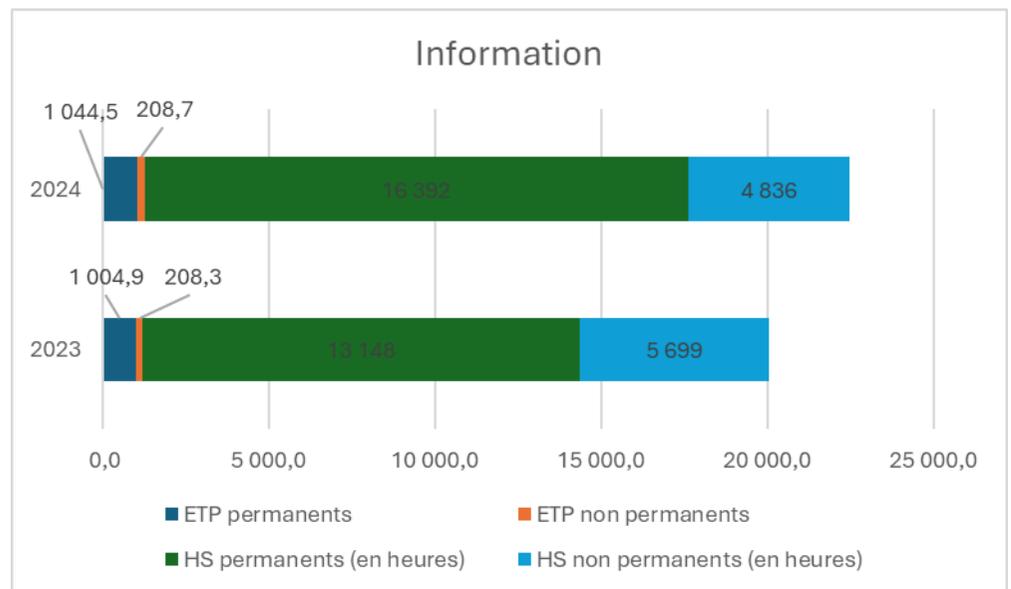
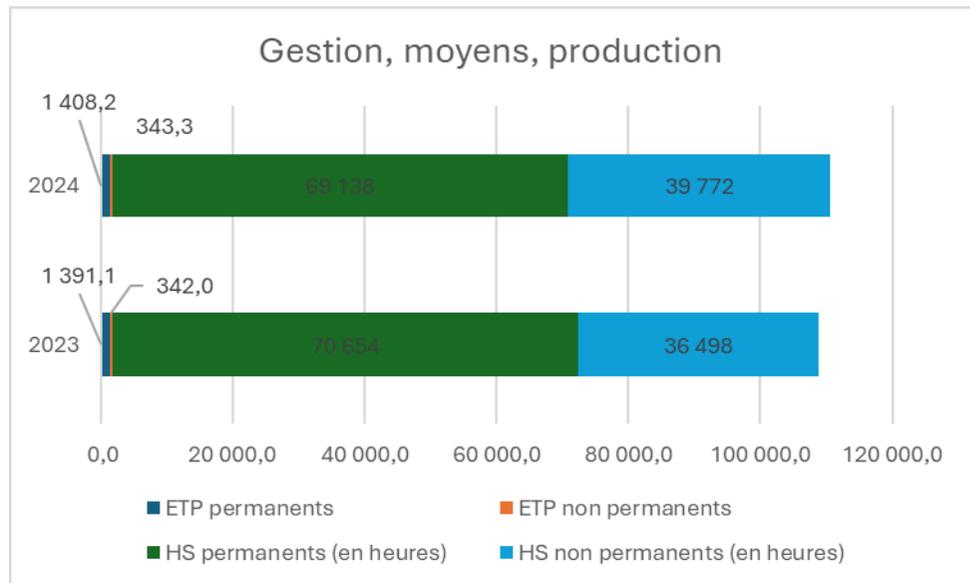
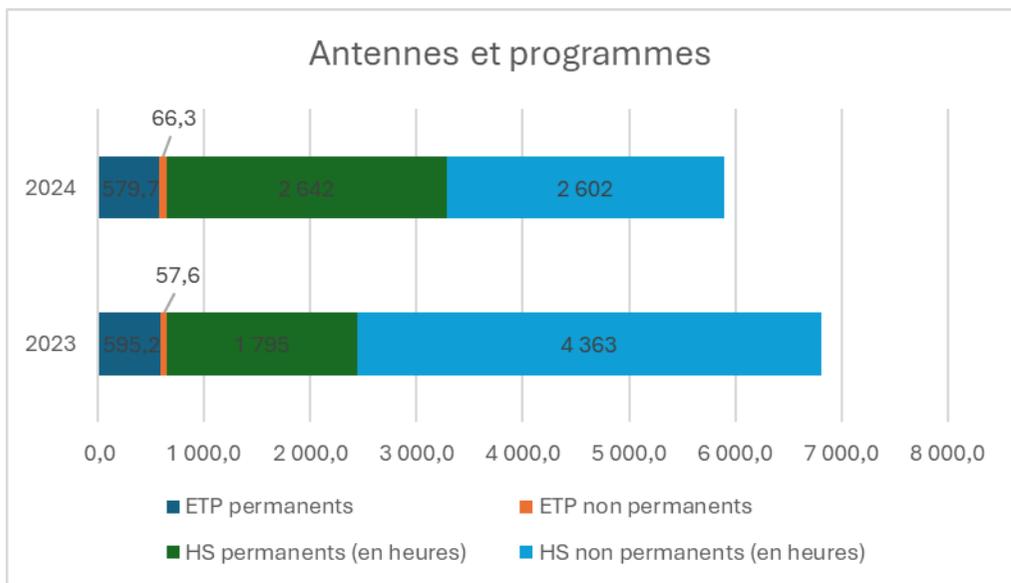
La tendance observée depuis quelques années se confirme : la part des PTA (permanents et non permanents) dans le niveau d'emploi diminue au profit des journalistes (permanents et non permanents) : de 71% vs 29% en 2013, à 69% vs 31% depuis 2020 : **le niveau d'emploi des PTA diminue plus vite que celui des journalistes.**

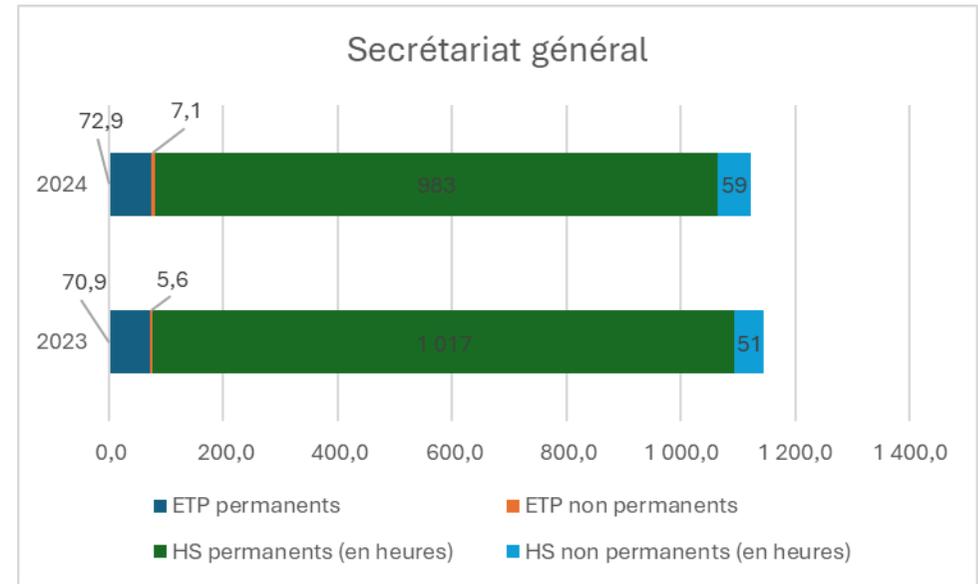
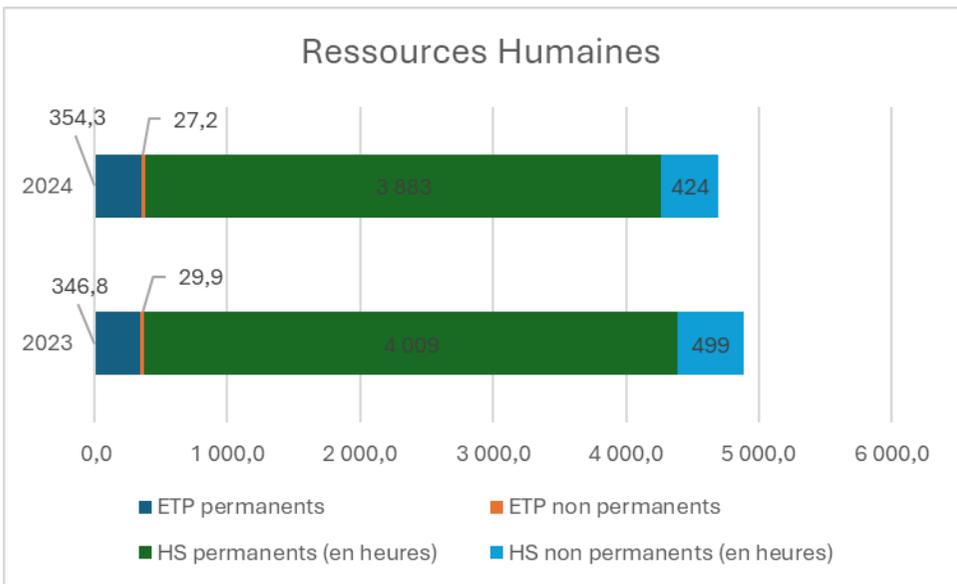
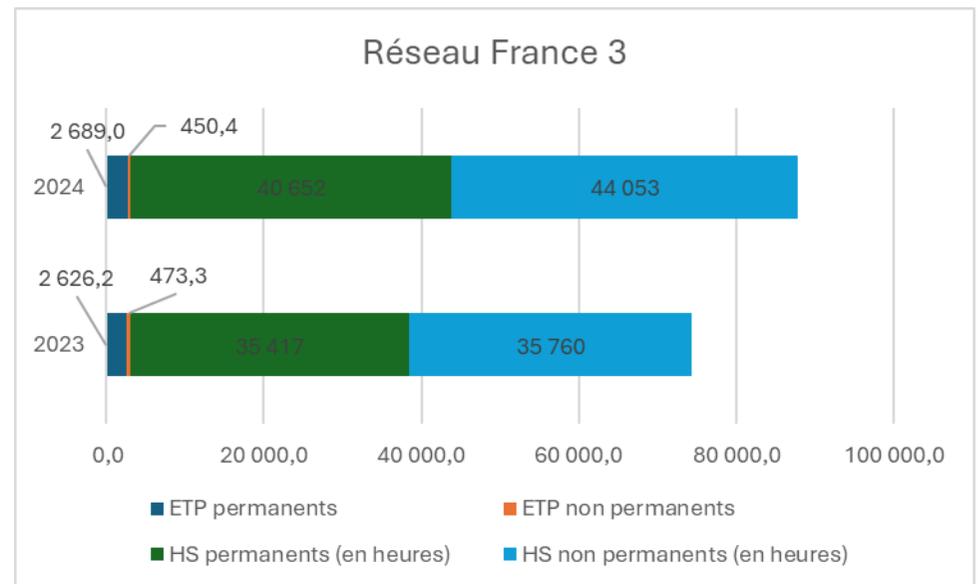
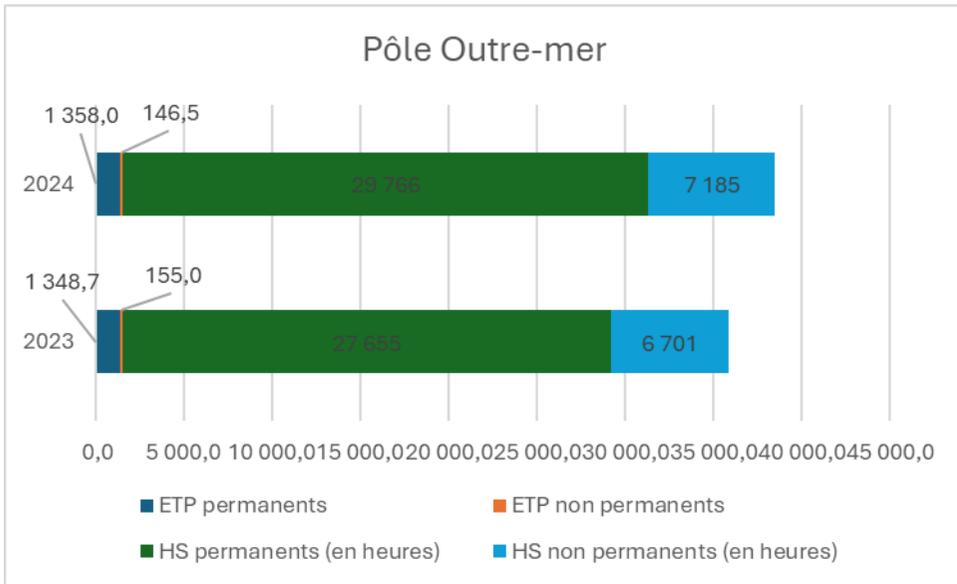
Entre 2023 et 2024, **toutes les directions voient leur niveau d'emploi augmenter, sauf Antennes-Programmes (-6,8 ETP) et la Présidence (-0,5 ETP).** Antennes-Programmes génère aussi moins d'heures supplémentaires. Baisse d'activité ? Gains de productivité ? Le Pilotage social l'explique par le transfert de Télématin de la direction Antennes-Programmes à la direction de l'Information.

Parmi les directions qui ont un niveau d'emploi plus important en 2024 qu'en 2023, seules **RHO** et le **Secrétariat général** génèrent moins d'heures supplémentaires, ce qui peut laisser penser que les moyens s'approchent de ce qui est nécessaire pour le niveau d'activité. Quant aux directions **Gestion-moyens-production, Information, Marketing-Communication, Pôle Outre-mer** et **Réseau France 3**, elles génèrent plus d'heures supplémentaires alors que leur niveau d'emploi augmente.

La commission rejette l'explication des **pics d'activité** qui expliqueraient les variations d'une année sur l'autre. Il est vrai que des événements comme les JOP ou les élections politiques existent. Mais s'y ajoutent des réorganisations permanentes dans toutes les directions, imposant aux salariés une adaptation tout aussi permanente. Nouvelles structures, nouvelles missions, nouveaux outils, nouvelles pratiques... tout cela entraîne des créations (temporaires ?) de postes, des formations, des doublures, et dans les pires des cas de la fatigue, voire des accidents. L'ensemble contribue à augmenter le niveau d'emploi. En revanche, on pourrait penser que cela impacte le niveau d'activité à la baisse : quand on s'adapte on produit moins, tout comme lorsqu'on forme un alternant. Tout cela repose sur des hypothèses au regard de la connaissance du terrain des élus. Charge à la direction de prouver le contraire, chiffres et enquêtes qualitatives à l'appui.

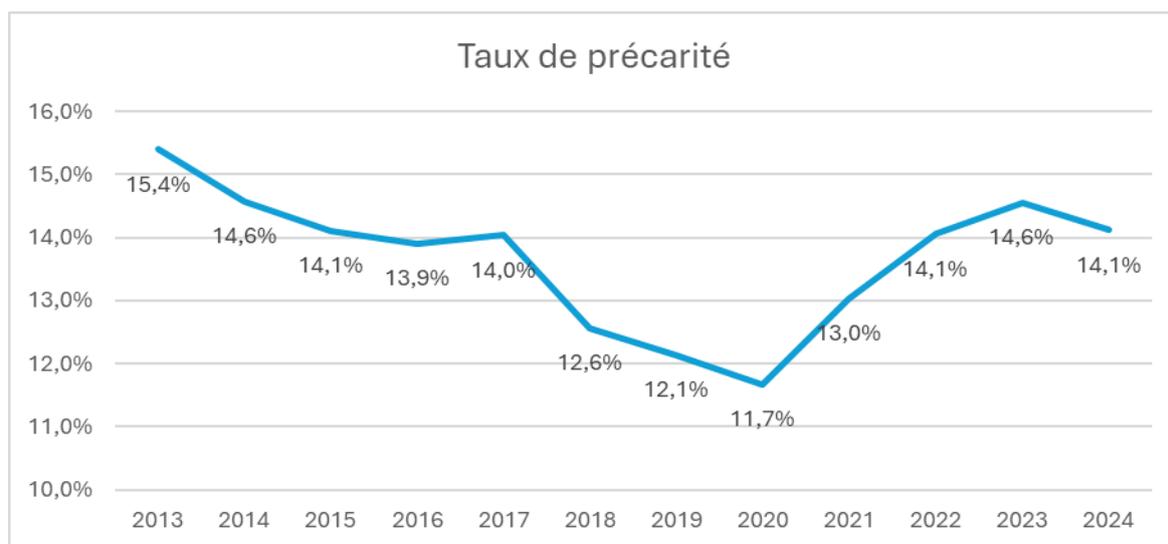






Pour apprécier pleinement ces variations, nous aurions besoin de connaître l'activité afin de déterminer si le rapport activité / moyens est à un niveau acceptable. Quant au rapport activité / sens au travail, c'est encore une autre histoire.

Focus sur les non permanents

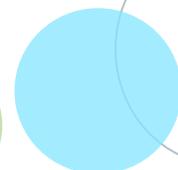


De 2013 à 2024, le taux moyen de précarité à FTV s'établit à **13,9%**. Même en période Covid nous ne sommes pas descendus en-dessous de **11,7%**. Conclusion : au quotidien, il nous est impossible de fonctionner sans un recours important aux non permanents.

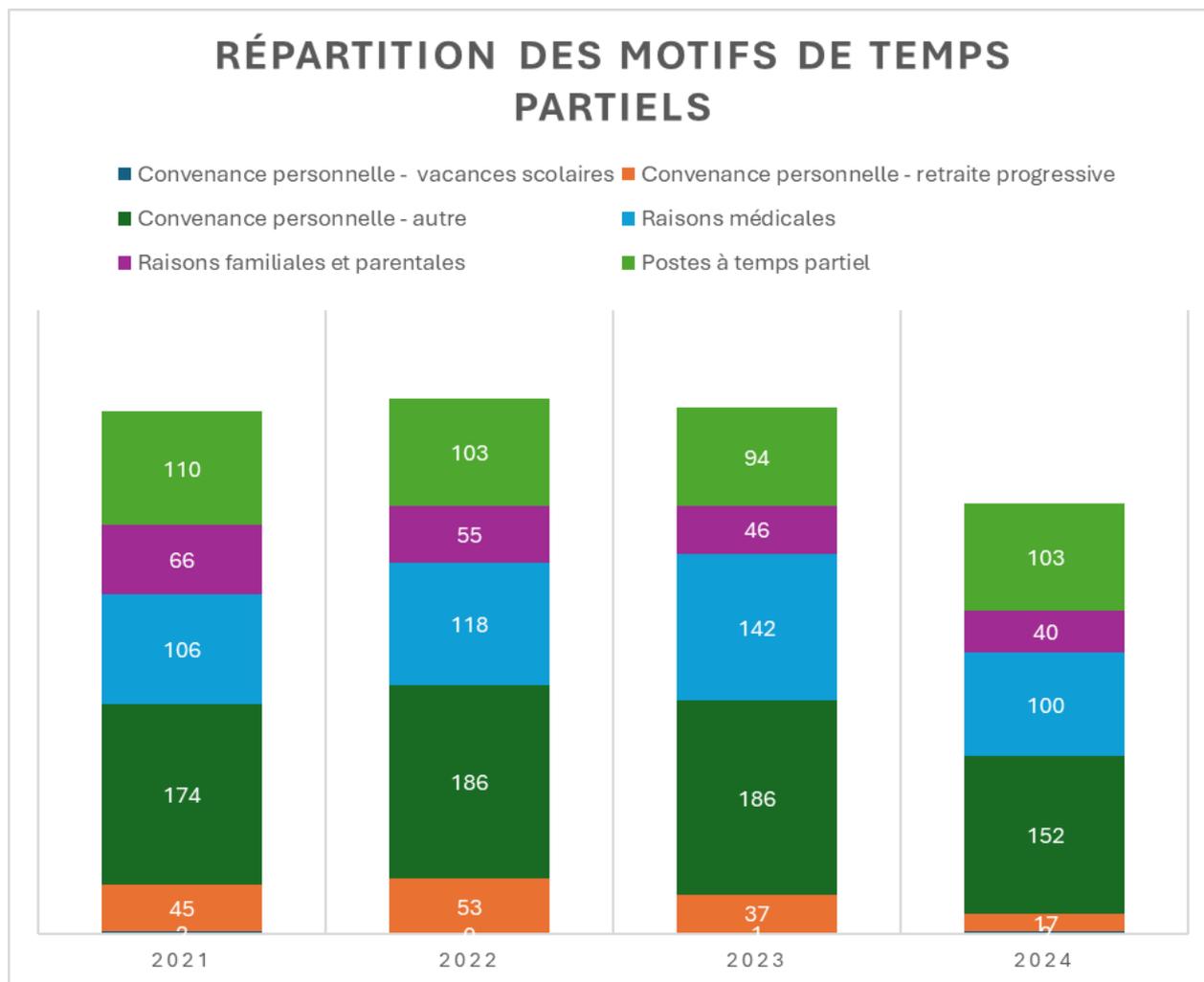
Au 31 décembre 2024, la part des non permanents dans l'effectif était de **14,12%**, soit en très légère diminution par rapport à 2023 (14,6%).

Trois directions sont au-dessus du taux 2024 : Gestion-moyens-production, Information et Réseau France 3 :

ETP moyen annuel non-permanents par Direction					Poids des ETP non permanent		
	2023	2024	Var. 24/23		2023	2024	Var.
Antennes et programmes	57.5	66.3	15.3%	9	Antennes et programmes	8.8%	10.3% +1.5 pts
Gestion, moyens, production	342.0	343.3	0.4%	1	Gestion, moyens, production	19.7%	19.6% -0.1 pts
Information	208.3	208.7	0.2%	0	Information	17.2%	16.7% -0.5 pts
Marketing et communication	11.3	10.1	-10.6%	-1	Marketing et communication	7.9%	6.7% -1.1 pts
Pôle Outre-mer	155.0	146.5	-5.5%	-9	Pôle Outre-mer	10.3%	9.7% -0.6 pts
Présidence	2.1	1.4	-33.3%	-1	Présidence	8.0%	5.4% -2.6 pts
Réseau France 3	473.3	450.3	-4.9%	-23	Réseau France 3	15.3%	14.3% -0.9 pts
RH et organisation	29.9	27.2	-9.0%	-3	RH et organisation	7.9%	7.1% -0.8 pts
Secrétariat général	5.6	7.1	26.8%	2	Secrétariat général	7.3%	8.9% +1.6 pts
Total	1 285.0	1 260.9	-1.9%	-24	Total	14.6%	14.1% -0.4 pts



Temps partiels

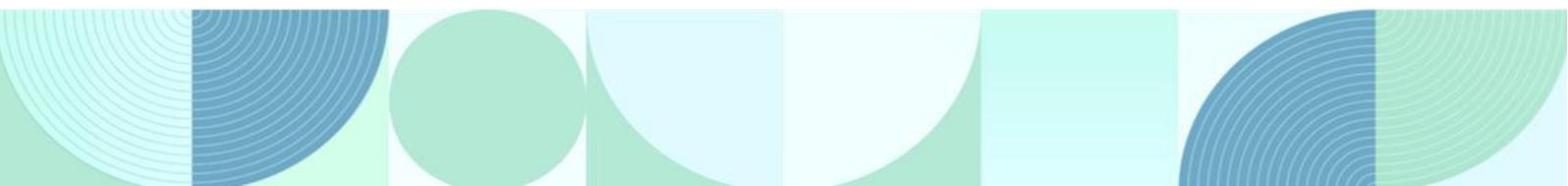


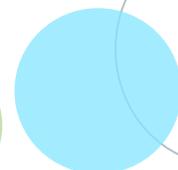
Diminution du nombre de salariés en temps partiel de 73 personnes : 433 au 31 décembre 2024 contre 506 au 31 décembre 2023.

Au 31 décembre 2024, **5,4%** des salariés permanents étaient à temps partiel. De 2013 à 2024, la part moyenne des salariés en temps partiel dans l'effectif est de 6%.

La part des **retraites progressives** dans les temps partiels est passée de 9% en 2021 à 4% en 2024. Le nombre de salariés en retraite progressive diminue en raison d'une part des sorties de l'effectif, et d'autre part par le peu d'intérêt manifesté pour le dispositif légal.

La part des temps partiels pour **raisons médicales** reste forte : 24% en 2024 (24% est également la moyenne constatée depuis 2021).





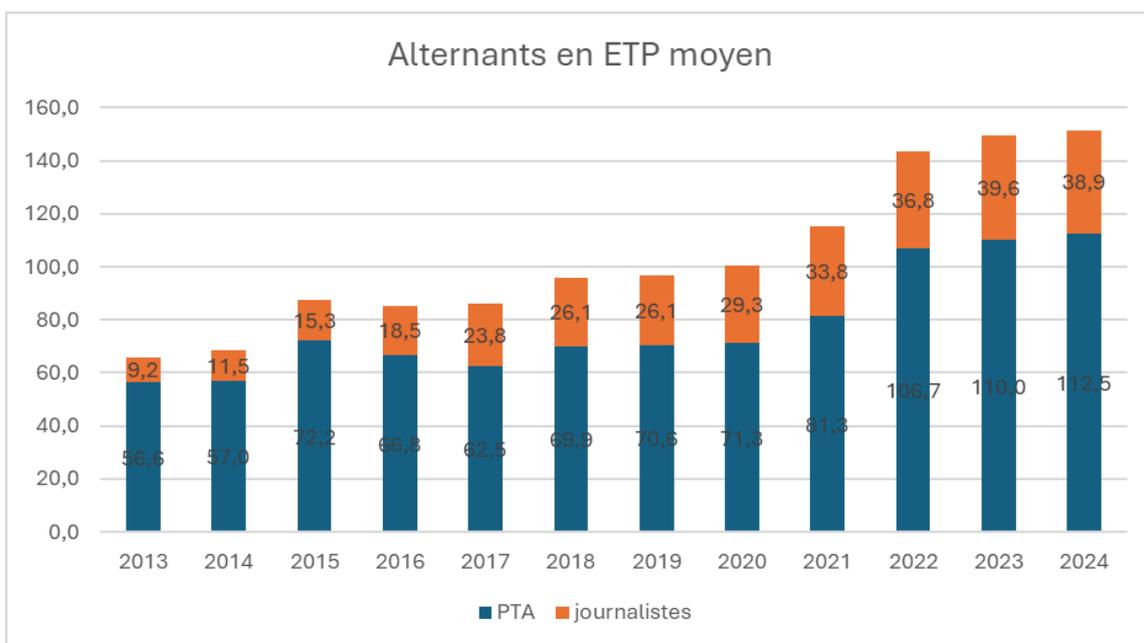
La part des **raisons familiales et parentales** est en légère baisse : 10% en 2024 contre 13% en 2021.

Deux motifs voient leur part augmenter : les « **convenances personnelles autres** » (37% en 2024 contre 35% en 2021) et les **postes à temps partiel** (25% en 2024 contre 22% en 2021).

Nombre de **salariés RQTH en temps partiel** : 103. 74 sont en temps partiel pour raisons médicales, 29 sont en temps partiel pour d'autres motifs.

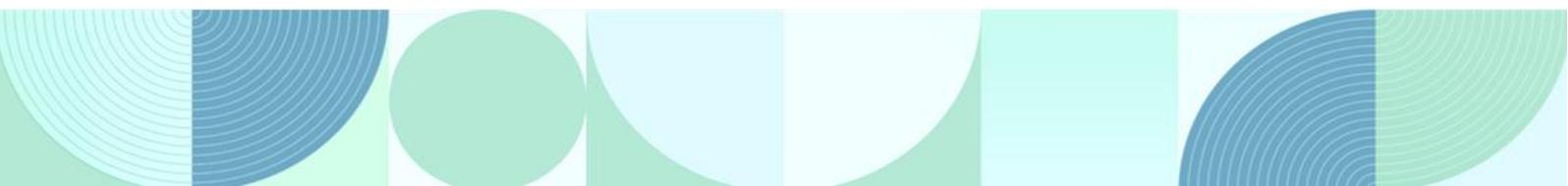
Nombre de **temps partiels de moins de 24h/semaine** : 115. 65 pour raisons médicales, 50 pour d'autres raisons (il s'agit essentiellement de requalifications judiciaires).

Alternants

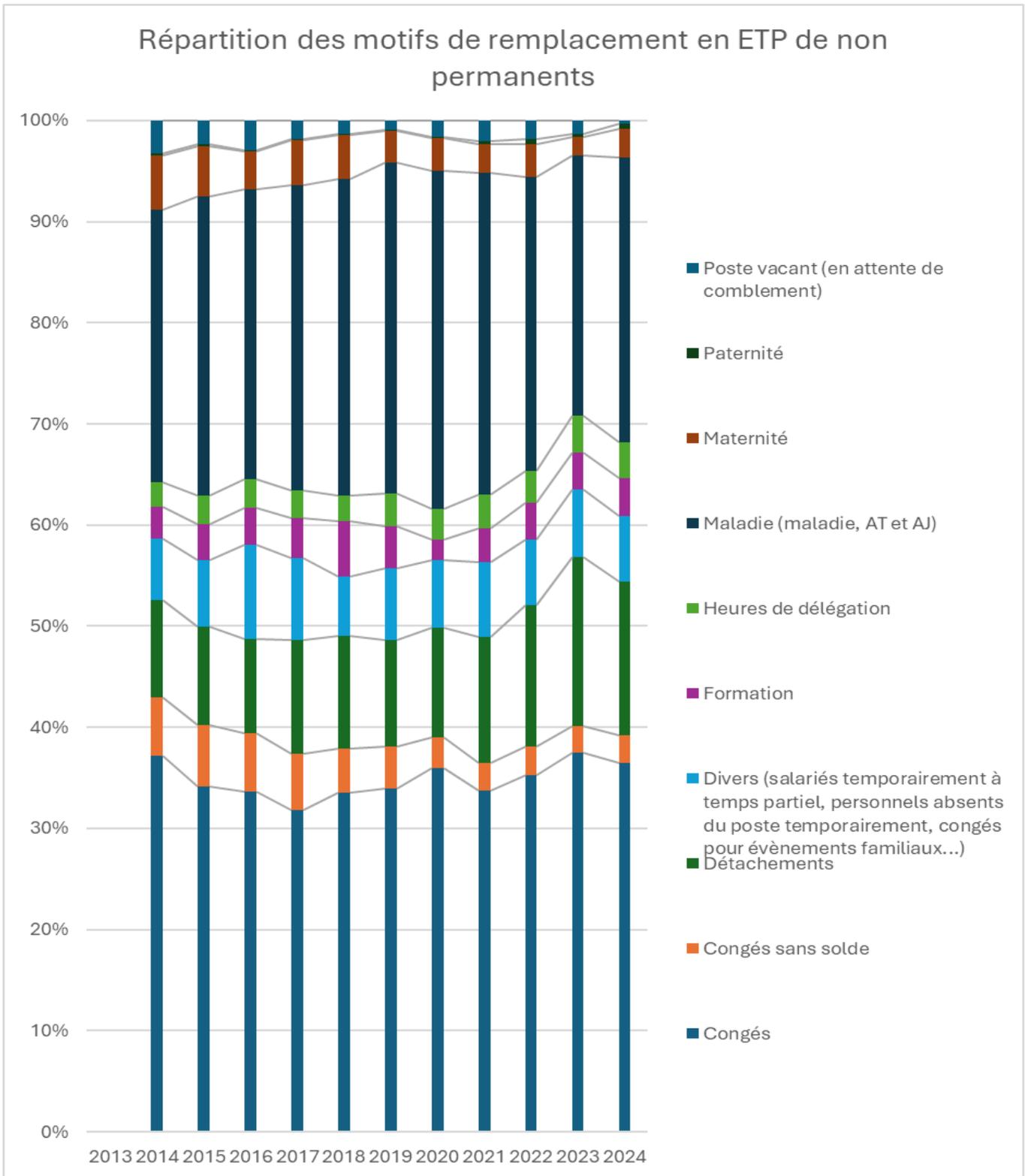


L'alternance est en **constante progression**. +1,8 ETP entre 2023 et 2024, +85,6 ETP entre 2013 et 2024.

La part de l'alternance dans le recours aux non permanents est passée de 4% en 2013 à **12%** en 2024 (12% des non permanents PTA et 11% des non permanents journalistes).



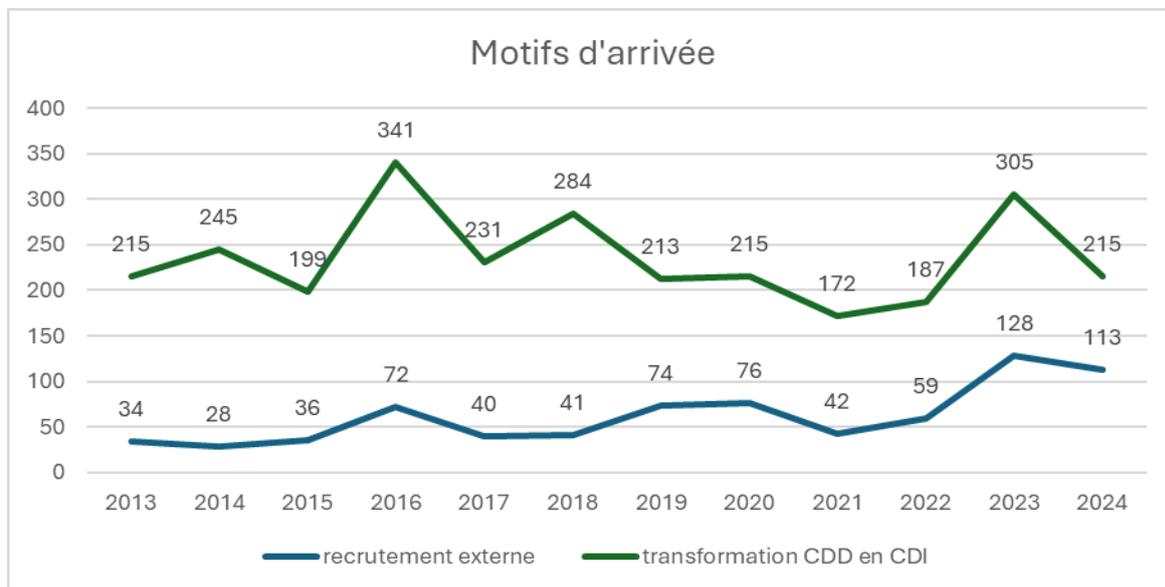
Motifs de remplacement en ETP



Le Pilotage social explique que lors de la réflexion sur la nécessité ou pas de combler un poste vacant, la direction ne regarde que l'activité et pas ce que le salarié peut générer (formation, maladie...), **sauf si des formations sont prévues à moyen terme ou si un salarié est absent sur une longue période**. Le volume d'« ETP de remplacement » n'est pourtant pas négligeable : 429,4 ETP en 2023, **418,8 ETP** en 2024. Le Pilotage social ajoute qu'il y a également une différence d'analyse selon l'activité du poste. Pour caricaturer : sur un JT on remplace (si nécessaire), sur de l'administratif le remplacement n'est pas automatique.

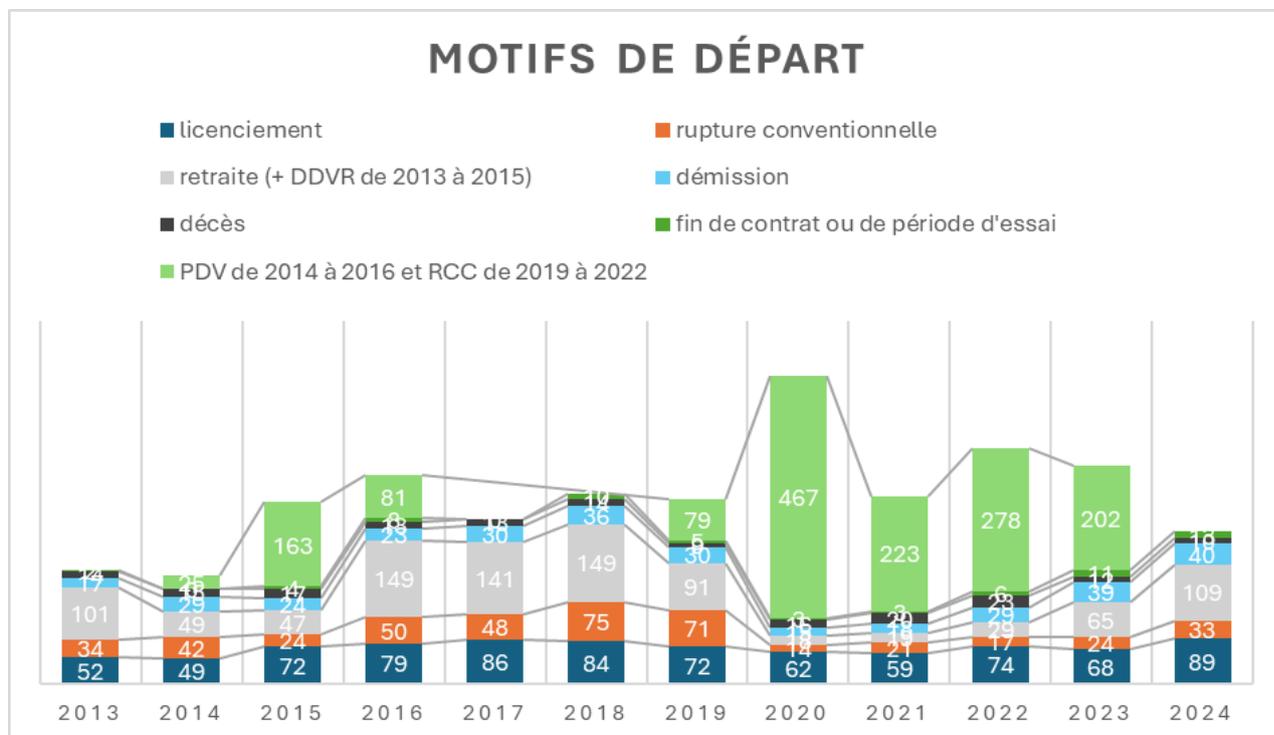
Pour la commission, la non prise en compte de cette réalité doit être argumentée service par service, voire même au-delà pour certains postes. C'est également un point à prendre en compte pour l'attractivité de l'entreprise. Trop de contraintes empêchent les salariés qui en ont besoin d'obtenir un aménagement de leur temps de travail (temps partiel dans un petit service, souplesse pour pouvoir s'occuper de ses parents âgés, etc.), ce qui ne peut que contribuer à augmenter l'absentéisme et les licenciements pour inaptitude.

Entrées



Âge moyen des recrutés en 2024 : **36,3 ans**.

Sorties



Moyenne d'âge des **10 salariés décédés** en 2024 : 53,3 ans.

40 démissions. C'est le chiffre le plus élevé depuis 11 ans. En moyenne l'entreprise enregistre 27 démissions par an depuis 2013.

13 départs en **fin de période d'essai**. Là aussi l'année 2024 marque un record. Les directions opérationnelles remontent au Pilotage social qu'il s'agit de jeunes n'ayant pas les mêmes attentes (prétentions salariales, évolution de carrière, conditions de travail comme le télétravail) que ce que l'entreprise peut leur offrir. Les conditions de travail de FTV seraient parfois inférieures à ce que d'autres entreprises offrent. Afin d'y remédier, les managers pourront bientôt suivre un webinaire sur le management générationnel nous apprend-on. La commission est circonspecte. La politique salariale et les accords d'entreprise n'ont pas été clairement présentés lors de l'entretien d'embauche ? **Il serait intéressant de connaître les raisons réelles de ces départs pour pouvoir entamer une démarche d'amélioration, car nous n'avons pas les mêmes retours sur les motifs.**

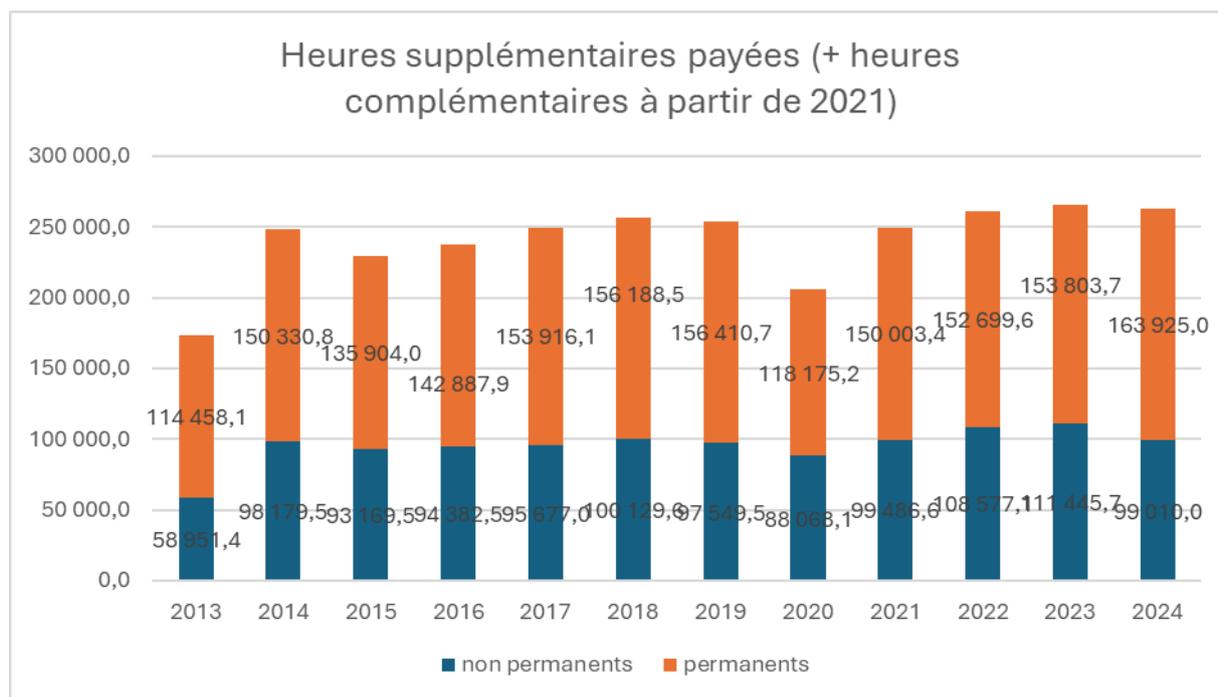
Le nombre de départs en **retraite** augmente : 109 contre 65 en 2023. C'est dû à la fin de la RCC.

Le nombre de **RCI** est plus élevé qu'en 2023 (33 en 2024 contre 24 en 2023), mais reste bien en-dessous du pic que nous avons connu entre 2016 et 2019 (61 départs par an en moyenne). **Y'a-t-il un vase communicant avec les démissions ?**

Le nombre de **licenciements** augmente par rapport à 2023 : 89 en 2024 contre 68 en 2023. Sur les 89 licenciements survenus en 2024, 61 l'ont été suite à une inaptitude, 28 pour un motif personnel. Le nombre d'inaptitudes est le plus élevé, et de loin, depuis 2018. Le Pilotage social ne peut confirmer, mais pour les membres de la commission les motifs personnels sont des licenciements disciplinaires.

Les motifs qui actent une **rupture entre l'entreprise et le salarié** (licenciement, RCI, démission et fin de période d'essai¹) représentent la majorité des départs en 2024, 60%, alors que la moyenne depuis 2013 plafonne à 41%. **Cela traduit-il un changement de politique de l'entreprise ?**

Heures supplémentaires et complémentaires



Le nombre d'heures supplémentaires payées est en hausse par rapport à l'année dernière de **8,29%**, avec un taux de **6,41%** pour les permanents et de **10,89%** pour les non permanents.

Le niveau d'heures supplémentaires **reste élevé et constant**, traduisant un manque d'effectifs pour réaliser les missions assignées, selon la commission. Non seulement ce volume reste élevé et constant, mais toutes les **heures supplémentaires ne sont pas comptabilisées** : forfait heure supplémentaire travaillé des PTA, dépassement des forfaits jours non déclarés, heures supplémentaires non déclarées, heures supplémentaires déclarées mais non payées. Aucun suivi de ces heures n'est réalisé. Le Pilotage social indique

¹ Nous n'avons pas les informations nécessaires pour déterminer si des décès entrent dans cette catégorie

que les outils ne permettent pas de suivre le forfait HS des PTA et le temps de travail réel des forfaits jours, parce que ce sont des forfaits, et renvoie à la responsabilité du manager pour le suivi de la charge de travail du salarié.

Cela interroge pour le moins la commission. Le suivi de l'activité du salarié ne peut donc se faire qu'à l'échelle du manager opérationnel qui le remonte (ou pas) au travers d'entretiens managériaux (objectifs et complets ?). Cela signifie que **la direction est dans l'incapacité de mesurer avec exactitude le taux de sous-emploi et/ou de saturation de l'ensemble des services**. En conséquence, la volonté de multiplier les polyvalences ne repose que sur une idéologie décorrélée de la réalité. De plus, la polyvalence est une organisation visant la saturation des moyens **au détriment de l'expertise**. **Est-ce là l'orientation désirée par la direction ?**

Focus dépassement du contingent annuel de 220 heures supplémentaires

Après 8 mois d'attente, la commission commence à entrevoir le bout du tunnel concernant la procédure individuelle de vérification de son contingent annuel d'heures supplémentaires, et de sa compensation en cas de dépassement.

Selon le Pilotage social, l'écran du contingent HS n'est pas accessible avec le rôle salarié dans monkiosque. Il l'est avec le rôle manager qui permet de visualiser le contingent HS de l'équipe. C'est un écran réaffiché de e5, il faut donc être connecté au VPN pour y accéder.

Mais alors, s'interroge la commission, comment le salarié sait s'il a dépassé le contingent annuel ? Et où voit-il la compensation légale en temps que l'employeur est obligé de lui attribuer s'il a dépassé ? Le Pilotage social précise qu'il est possible de voir ses heures supplémentaires par mois. Pour le reste, il doit demander à son manager de consulter son profil.

La commission suggère de paramétrer monkiosque afin de permettre à chaque salarié de consulter son solde annuel d'heures supplémentaires, et de visualiser de façon simple les repos compensateurs reçus en cas de dépassement de son contingent annuel.

En 2024, **119 salariés** ont dépassé le contingent de 220 heures. Les dépassements ne sont pas systématiques au CDE (c'était une interrogation de la commission). C'est à la **Direction des moyens de fabrication** que ces dépassements ont le plus souvent lieu : 74% des dépassements en 2024.

La granularité des bilans de l'emploi ne permet pas aux élus d'identifier avec certitude les services/individus qui réalisent de nombreuses heures supplémentaires. Le Pilotage social répond qu'il est possible de leur demander des focus par service dans le cadre des IRP de proximité (IP et CSE).

Focus sur les repos compensateurs (réponses aux questions posées lors du CSEC de mars)

Q : La pose d'heures supplémentaires d'une année à l'autre est bloquée dans monkiOSque (ex : le 18 décembre on ne peut pas poser une récupération le 2 février).

R : il est possible de poser les RC sur l'année suivante. En revanche, les compteurs ne sont pas décomptés au moment de la saisie. Les compteurs sont décomptés au moment de la bascule au 1er janvier de chaque année.

Q : Comment sont comptés les repos compensateurs ?

R : Pour les salariés au décompte horaire, le poids de la récupération dépend du poids de la journée posée qui dépend de l'OTT. Si le salarié doit travailler théoriquement 7h48 et qu'il dépose une RC alors son compteur de RC sera décompté de 7h48. Pour l'acquisition des RC liés aux heures supplémentaires : le système calcule le nombre d'HS effectuées, les 8 premières heures sont majorées à 125% et les heures suivantes à 150%. Donc si le salarié a travaillé 48 heures sur une semaine où il doit travailler 39 heures, alors le système calcule 8 heures à 125% et 1 heure à 150%. Si le salarié demande à récupérer ses heures, la majoration s'appliquera sur l'acquisition des RC. Le salarié aura donc 8h de RC + 2h de RC (8*25%) et 1 de RC + 30 min de RC (1*50%) alimente dans son compteur. A noter que la semaine doit être signée pour que les compteurs de RC soient alimentés. A savoir que pour les salariés au forfait jour, le poids d'un RC = 1 journée = 7h.

Objectif ETP 2025

NB : la commission ne s'inscrit pas dans la volonté de compression des effectifs poursuivie par la direction. Elle cherche seulement à comprendre son mode de pilotage qui a des répercussions évidentes voire brutales sur les conditions de travail des salariés.

En 2024, l'objectif ETP était de 8.980.2 ETP, soit -48,6 ETP que l'atterrissage final. En 2025, l'objectif d'ETP est de 8.800.

Le Pilotage social indique que l'entreprise s'inscrit dans une logique d'optimisation de son organisation et de ses méthodes de travail pour atteindre l'objectif d'ETP. La commission comprend que la direction va donc chercher d'autres façons de travailler et des outils qui permettent de supprimer des ETP. **Est-ce que les ateliers post-it organisés à la DRM pour lister les activités supprimables en sont un exemple ?**

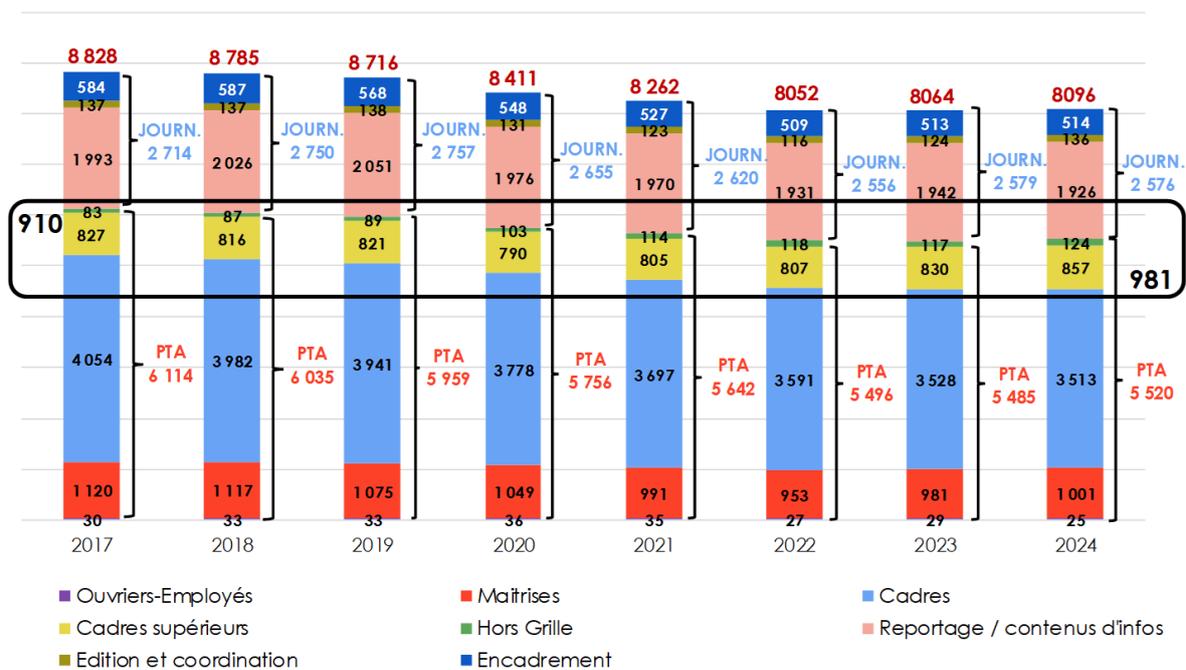
Les directions opérationnelles refusent de dire où se feront les économies en 2025. La poursuite de la « bonne gestion » et la disparition de « bosses » vécues en 2024 (JOP, déploiement de projets technologiques) les rendraient indolores selon elles. Ce n'est pas

comme cela qu'on gère une entreprise qui se transforme pour s'inscrire dans les nouveaux usages.

La moyenne d'âge des permanents est d'un peu plus de 49 ans. Selon le Pilotage social, si les projections qu'il a fait des futurs départs en retraite sont tenues, l'entreprise rentrera à peu près dans les économies de masse salariale demandées. Mais rien ne dit qu'on ne nous demandera pas de faire encore plus. Rien ne dit non plus si ce niveau d'emploi sera tenable par les restants. Si **les départs naturels ne suffisent pas** pour diminuer la masse salariale dans les proportions espérées par la tutelle, la direction devra donc trouver d'autres leviers. Le Pilotage social cite l'embauche de jeunes.

Les membres de la commission attirent l'attention de la direction sur **le nombre de cadres supérieurs et de salariés hors grille² qui augmente** constamment entre 2017 et 2024 :

Evolution de l'effectif permanent par catégorie



Dans l'attente d'explications, les membres de la commission ne peuvent que constater un deux poids deux mesures. D'un côté des salariés « de base » qui voient les effectifs de leurs services diminuer et qui subissent une politique d'austérité salariale, et de l'autre un nombre croissant de hauts cadres qui, même si leur rémunération est cadrée par le Contrôle d'Etat, évoluent dans les grilles salariales supérieures.

La commission est également fortement intéressée par un focus sur les **missions/détachements** sur des postes inexistantes qui fleurissent, notamment pour recaser des managers ayant fait l'objet d'alertes de la part de leurs équipes. Le Pilotage social renvoie

² Depuis 2017 les Directeurs régionaux et les Directeurs d'Outre-mer sont passés PTA « Hors Grille »

à un suivi en local. La commission regrette que ces missions à la carte ne soient pas possibles pour des salariés inaptes à leur poste.

Lors de la CEF du 14 juin 2024, nous avons fait un **bilan de la RCC** au cours duquel le Pilotage social a indiqué que sur les 1.238 postes libérés, 428 étaient, à date, non comblés : 60 postes « recombinaison des effectifs » sur lesquels il peut y avoir encore des réflexions + 368 postes « placés en réserve » qui a priori finiront par être supprimés. Depuis, le Pilotage social ne suit plus l'évolution de ces postes qui sont de la responsabilité des directions opérationnelles ; charge aux IRP de proximité d'en faire le suivi. Cela pose un problème de transparence vis-à-vis du CSE central qui a pour mission, notamment, de suivre les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs. **Est-ce que la masse salariale de ces 428 postes sert à recruter des non permanents ?** Selon le Pilotage social il n'y a pas de relation directe entre les postes libérés et la masse salariale liée au recours aux non permanents. Dans une phase de réflexion, certains postes libérés ont pu être occupés temporairement par des CDD.

Focus sur l'IA

Une antenne régionale vient de décider de ne pas publier un poste de documentaliste au motif notamment de faire évoluer la fiche de poste en raison des enjeux de l'IA. En attendant que la réflexion aboutisse, l'activité sera assurée par du CDD.

Quel projet permet cela ? Quelle est la politique de la direction en la matière ?

Conclusion

De crainte qu'une augmentation de l'activité n'entraîne une augmentation des effectifs, la direction fait le choix d'externaliser. Il nous faut changer de paradigme : l'activité justifie la masse salariale, et non l'inverse, il faut des convictions et de la volonté.

La position idéologique de la direction lui permet, pense-telle, de justifier toutes les restrictions de budget et d'activité, tous les empêchements à la qualité et des conditions de travail dégradées. Ce n'est pas comme cela qu'on devient une entreprise attractive.

2) Maquette du Bilan de l'emploi

Selon l'article 3.3 de l'accord fonctionnement des IRP, « *concernant la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, [...] les informations établies seront détaillées par établissement, au sens CSE* ».

21

3.3 Contenu des informations communiquées aux élus du CSE Central

La base de données économiques et sociales, ci-après dénommée « BDES », constitue, conformément aux dispositions légales, le support des consultations récurrentes du CSE Central.

Les documents associés à chaque consultation seront en conséquence mis à disposition des élus dans la BDES. Cette communication vaudra envoi par courrier électronique, qui marquera le point de départ des délais de consultation.

Outre la BDES, les élus, pour rendre leur avis, pourront s'appuyer sur le travail préparatoire des commissions, les éventuels points d'information mis à l'ordre du jour de la première réunion, les échanges d'informations avec la direction et l'éventuel rapport de l'expert, les éventuels points d'information mis à l'ordre du jour des CSE d'établissement.

CL 6 k
M. M

Il est précisé, concernant la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, que les informations établies seront détaillées par établissement, au sens CSE.

Ce n'est pas ce qui est proposé aujourd'hui par le Pilotage social dans la maquette du bilan de l'emploi FTV. Si cette granularité a un sens pour les directions opérationnelles (la politique de l'entreprise se décline par direction), ce n'est pas le cas pour les élus, puisqu'aucun représentant des directions opérationnelles n'est présent en commission pour répondre à leurs questions.

La commission demande le respect des accords d'entreprise, signés par la direction.

Le Pilotage social avoue une difficulté en raison de ses outils qui ne prennent pas en compte nos 3 découpages : hiérarchique, géographique et social (les CSE). Par exemple les DSN se font bien par établissement, mais au sens géographique.

Ce n'est pas la 1^{ère} fois que les élus ont l'occasion de dire à la direction que ce sont les outils qui doivent s'adapter à l'humain, et non l'inverse. C'est le 4^e principe général de prévention énuméré dans le Code du travail. Il en va donc de la responsabilité de la direction de fournir

des outils correctement paramétrés au Pilotage social. Ce n'est pas aux élus, ni au Pilotage social, d'être entravés dans leurs missions. L'entreprise a fait le choix de ces découpages multiples, elle doit l'assumer.

Suite à la demande exprimée le 4 mars par la Présidente de la commission de revoir la maquette, soutenue par l'ensemble des membres de la commission le 10 avril, le Pilotage social a expliqué qu'ils allaient semi automatiser les traitements afin de mettre la maquette en conformité avec les accords d'entreprise. Ils préviennent que pour le Réseau France 3 (hors Corse) il n'y aura qu'une seule ligne (jusque-là pour certains indicateurs nous avons une ligne par région + une ligne « total », mais avec un découpage hiérarchique). **Le pilotage social précise qu'il reviendra vers la présidente de la commission pour lui présenter la maquette modifiée.**

Les élus ont également rappelé au Pilotage social leur désir de voir des **études sur 5 ans** dans le bilan. Il nous a été répondu qu'ils généraient bien des chiffres macro³ sur la longue période, mais pas pour nous.

Chantal FREMY

Présidente de la Commission Emploi-Formation

³ *Aller finement ne permet pas de regarder sur de longues périodes en raison des réorganisations permanentes.*