



# Compte-rendu Commission Emploi Formation

## **Bilan Social FTV 2023**

*Points mis en avant par la direction du Pilotage social et  
commentaires de la commission*

Rapport de la présidente

Réunion du 14 juin 2024

## Liste des présents

### pour la commission

Chantal Fremy – Présidente de la commission

Jean-Gilles Assard – Guyane

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

Fabrice Varisot – Martinique

Absents : Christophe Bailleau (Malakoff), William Maunier (France 3),  
Sophie Pignal (Siège), Patrick Vanhalle (Nouvelle-Calédonie),  
Stephanie Vinglin (Corse)

### pour la direction du Pilotage Social

Jean-Yves Blaise

Isabelle Girault

## Un outil SIRH puissant mais avec des limites

Selon le Pilotage social, l'entreprise n'est pas structurée pour croiser les données, donc chaque direction opérationnelle est responsable de son pôle. Mais le Pilotage social peut quand même rapprocher les données.

Deux bémols techniques malgré tout : plus les bases sont lourdes, plus les ordinateurs sont lents, et l'outil de croisement nécessite un apprentissage pour être maîtrisé.

A noter que le Pilotage social fournit des données pour renseigner les bilans SSCT, sans connaître l'entièreté de la finalité des informations fournies à la DSQVT.

**Pour la commission, croiser les données est intéressant et même essentiel à une bonne compréhension globale. D'où la nécessité pour nous d'avoir le temps, non seulement d'examiner chaque bilan, mais également de croiser leurs analyses. Aujourd'hui, en l'état du calendrier social et de la charge de travail des élus, c'est impossible. Cette mission est donc assurée par l'expert qui accompagne le CSEC et ses commissions. Il n'est donc pas encore venu le temps de se passer d'une aide extérieure pour les élus.**

## Chiffres clés

Le Pilotage social indique que ce nouveau (en tout cas pour les élus) document est un essai de synthèse et une aide pour les RH qui présentent le Bilan social localement. Il n'était pas interdit de le fournir aussi aux élus, mais force est de constater que ce n'était pas fait. Il a suffi d'une fois, et désormais il est également diffusé aux élus en même temps que le Bilan social, répondant ainsi à une demande de longue date. Il manque encore une analyse écrite...

A noter que les stations du Pôle Outre-mer ne disposent parfois que de ces Chiffres clés, car il n'y a pas d'obligation légale à établir un Bilan social pour les établissements de moins de 300 salariés.

Les catégories utilisées dans les graphiques (cadres\*, non cadres\* et journalistes) ne conviennent pas à la commission. Le Pilotage social répond que c'est pertinent par rapport à des demandes de certaines institutions.

\* au sens « CSP », pas au sens « encadrement »

## Les effectifs (page 6)

Les effectifs diminuent. Entre 2021 et 2023 FTV a perdu 224,5 ETP (-2,5%) : -4,2% de permanents (départs RCC) et +9% de non permanents (pour combler temporairement les départs).

42 salariés qui ont été alternants entre 2020 et 2022 ont été embauchés en CDI en 2023.

Tous motifs confondus, 72% des départs ont été remplacés. Mais pas forcément en ETP, masse salariale ou à poste identique.

### INDICATEURS D'EFFECTIF GLOBAL

\* Permanent

\* Non permanent

	TOTAL P* PTA			TOTAL P* JOU			TOTAL P(*)			TOTAL NP* PTA			TOTAL NP* JOU			TOTAL NP (*)		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
1.1.1. inscrit au 31/12	5 642	5 496	5 485	2 620	2 556	2 579	8 262	8 052	8 064	525	384	465	263	287	335	788	671	800
1.1.1.bis présent au 31/12	5 627	5 482	5 469	2 613	2 549	2 570	8 240	8 031	8 039	525	384	465	263	287	335	788	671	800
1.1.2. CDI inscrit sur l'année	5 110	4 865	4 862	2 344	2 233	2 223	7 454	7 097	7 085	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
112.bis CDI présent sur l'année	5 035	4 834	4 798	2 288	2 212	2 178	7 323	7 045	6 976	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O
1.1.3 CDD inscrit au 31/12	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	S/O	525	384	465	263	287	335	788	671	800
1.1.4 moyen annuel	5 683,6	5 550,8	5 428,1	2 629,9	2 579,6	2 549,8	8 313,5	8 130,4	7 977,8	714,6	730,3	767,6	249,1	274,3	298,8	963,7	1 004,5	1 066,4
1.1.4.bis moyen annuel ETP	5 386,3	5 255,6	5 133,4	2 485,0	2 437,8	2 406,9	7 871,3	7 693,3	7 540,4	896,2	945,8	950,4	282,3	311,6	334,5	1 178,5	1 257,5	1 284,9

Extrait du Bilan social

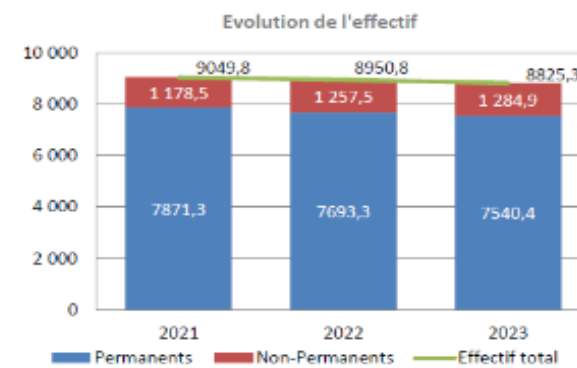
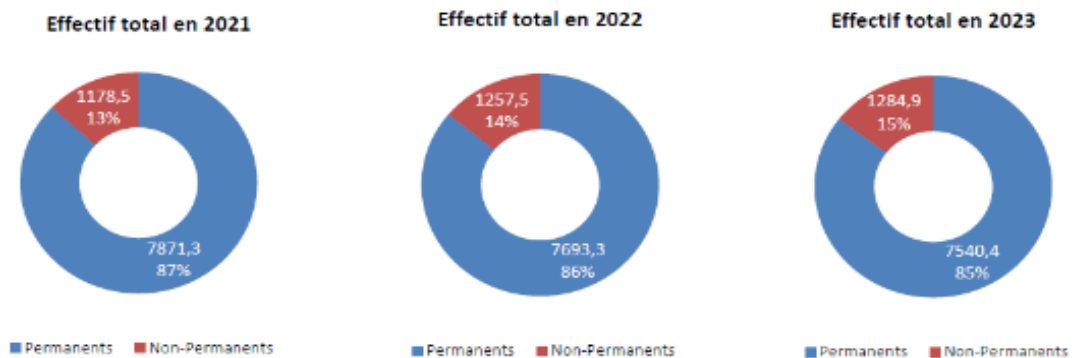
## Les effectifs (suite)

### 1) a\_ Les effectifs en ETP moyen annuel : France télévisions

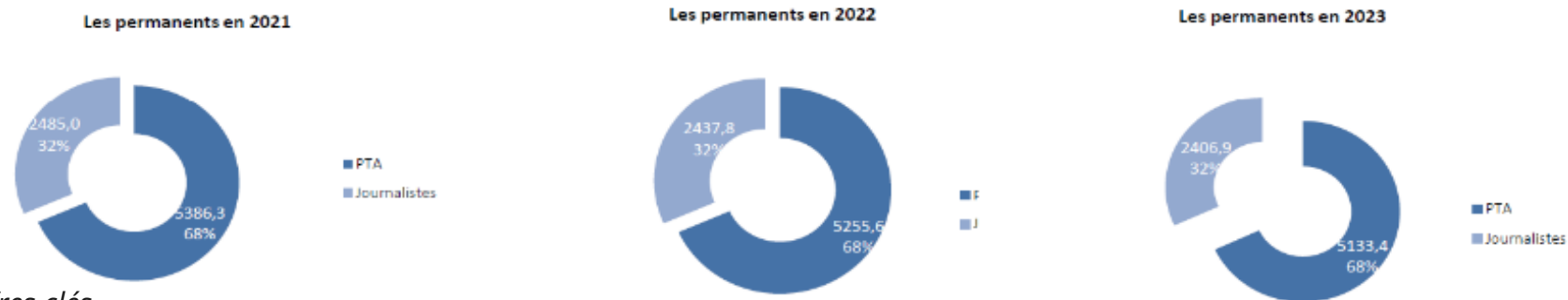
#### Effectif moyen annuel permanent et non permanent en ETP :

Effectif en ETP moyen annuel. Droit commun (nbre total de jours payés/360) - Ponctuel (nbre total de jours payés/264) - Alternance (nbre total de jours payés/720) - (\*) ponctuels : Intermittents, Cachetiers, Pigistes

Indicateur 1.1.4 bis du bilan social



#### LES PERMANENTS : France télévisions



Extrait des Chiffres clés

## Focus sur les heures supplémentaires

Comme la commission a déjà pu l'exprimer auprès de la direction, les heures supplémentaires sont un réel point d'attention et de préoccupation à avoir, surtout dans un contexte de réduction des effectifs.

Le Pilotage social explique la procédure : il a construit une requête dans le SIRH pour les DRH afin de leur permettre d'identifier les salariés qui ont réalisé des heures supplémentaires. Il y a donc la volonté de la direction d'être attentive à ce sujet, pour la santé des personnels et parce qu'il y a des plafonds légaux. La visibilité se fait par individu et non par service. Néanmoins, les alertes peuvent se faire sur ces 2 types de population. Ces alertes partent forcément du DRH opérationnel en responsabilité. Le dépassement du seuil (220h/an) est très visible, puisqu'il se met en rouge. Avant d'atteindre ce seuil, le DRH prévient et discute avec le manager pour avoir des explications, comprendre la situation, et éventuellement faire un rappel des règles légales de santé.

**La commission estime que le suivi des heures supplémentaires est rendu compliqué dans monkiisque pour les managers qui n'ont qu'une vue hebdomadaire lors de la validation des RIA.**

Selon le Pilotage Social, le paiement ou la récupération des heures supplémentaires est une charge pour l'entreprise qui est nécessaire au regard de l'activité supplémentaire. Mais il est aussi nécessaire d'être vigilant sur les gros dépassements qui peuvent entraîner des paiements et des récupérations, ainsi qu'une augmentation de la fatigue chez le salarié.

**La commission note 2 points d'attention :**

- **si le nombre de salariés au forfait jour augmente, cela peut masquer des heures supplémentaires**
- **de nombreux salariés n'ont jamais déclaré leurs heures supplémentaires**

**La sous-déclaration est réelle, seule son ampleur est inconnue. Cela a donc forcément un impact sur la santé des salariés et l'adéquation entre charge de travail et effectifs. Dire qu'on est à l'os est donc parfois en-dessous de la vérité.**

## Alternance (page 8)

Progression de 30% en ETP moyen entre 2021 et 2023.

La direction souhaite faire encore plus, c'est un objectif de la PDG rappelle le Pilotage social.

### INDICATEURS D'EFFECTIF NON PERMANENT

	Cachetiers			Pigistes			Intermittents			PTA Dt commun*			JOU dt commun*			Total NP		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
1.1.1. inscrit au 31/12	123	67	69	32	22	8	228	144	193	174	173	203	231	265	327	788	671	800
1.1.1.bis présent au 31/12	123	67	69	32	22	8	228	144	193	174	173	203	231	265	327	788	671	800
1.1.3 CDD inscrit au 31/12	123	67	69	32	22	8	228	144	193	174	173	203	231	265	327	788	671	800
1.1.4 moyen annuel	149,2	125,7	143,8	28,4	20,8	12,1	406,1	438,7	445,0	159,3	165,9	178,8	220,7	253,4	286,8	963,7	1 004,5	1 066,4
1.1.4.bis moyen annuel ETP	106,6	107,5	101,9	33,2	27,5	16,0	552,8	570,5	568,6	236,8	267,8	280,0	249,1	284,1	318,4	1 178,5	1 257,5	1 284,9

\*y compris les contrats en alternance

	Alternants PTA			Alternants JOU		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
1.1.1. inscrit au 31/12	211	218	233	73	76	85
1.1.1.bis présent au 31/12	211	218	233	73	76	85
1.1.3 CDD inscrit au 31/12	211	218	233	73	76	85
1.1.4 moyen annuel	164,4	214,5	221,6	67,8	73,9	79,4
1.1.4.bis moyen annuel ETP	81,3	106,7	110,0	33,8	36,8	39,6

## Taux de féminisation (page 11)

Le Pilotage social précise que le taux de féminisation est calculé différemment selon les bilans :

- sur les inscrits dans le Bilan social
- sur les présents dans le bilan égalité professionnelle

Heureusement, ça se joue à 0,1%. **Mais cela reste une difficulté pour les élus qui doivent jongler avec des concepts qu'ils ne manipulent pas quotidiennement.**

### Focus index Rixain :

- Femmes dans les instances dirigeantes (directrices) : 53,3% en 2023
- Femmes cadres dirigeantes (hors grilles) : 45,7%

### Classification PTA

	Ouvriers-Employés			Maîtrises			Cadres			Cadres supérieurs			Hors grille			Total PTA		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Taux	8,6%	11,1%	10,3%	43,6%	44,5%	44,2%	48,4%	48,7%	48,6%	46,8%	47,1%	47,2%	40,4%	44,1%	49,6%	47,0%	47,5%	47,5%

### Classification JOURNALISTE

	Reportage/ contenus d'info			Edition et coordination			Encadrement			Total JOURNALISTE		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Taux	44,8%	44,8%	45,9%	50,4%	49,1%	49,2%	37,2%	38,5%	39,8%	43,5%	43,7%	44,9%

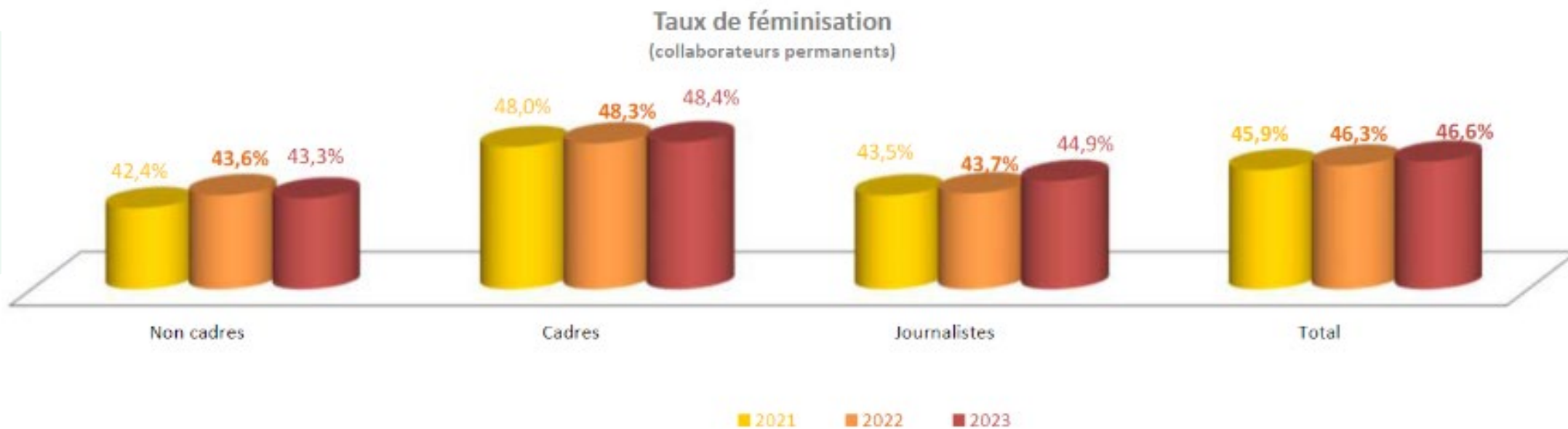
### Classification PTA + JOURNALISTE

	Non Cadres PTA			Cadres PTA			Total PTA			Total JOURNALISTE			TOTAL PTA+JOU		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Taux	42,4%	43,6%	43,3%	48,0%	48,3%	48,4%	47,0%	47,5%	47,5%	43,5%	43,7%	44,9%	45,9%	46,3%	46,6%

Extrait du Bilan social



## Taux de féminisation (suite)



## Répartition par âge de l'effectif (page 14)

L'âge moyen des salariés de FTV est relativement stable : **49,5 ans en 2023**, idem en 2022, 49,3 ans en 2021. Sachant que l'âge moyen en France est de 42 ans selon l'INSEE, FTV ressemble donc à la France, ce qui est bien aussi pour pouvoir parler à tous nos publics.

Jusqu'à 50 ans les 2 sexes sont à l'équilibre : 1.752 hommes pour 1.768 femmes. Au-dessus on bascule dans un déséquilibre en faveur des hommes.

Beaucoup plus préoccupant : **l'âge médian à FTV est de 51 ans...**

**Point d'attention de la commission à l'intention de la direction : les explications sociologiques sont une facilité pour ne pas analyser les organisations du travail. Il ne faut pas tomber dans ce piège, sous peine de passer à côté des vraies causes, et donc de partir sur des mesures préventives/correctives inutiles, donc une perte de temps et d'argent.**

## Répartition par âge de l'effectif (suite 1/2)

### Classification PTA + JOURNALISTE

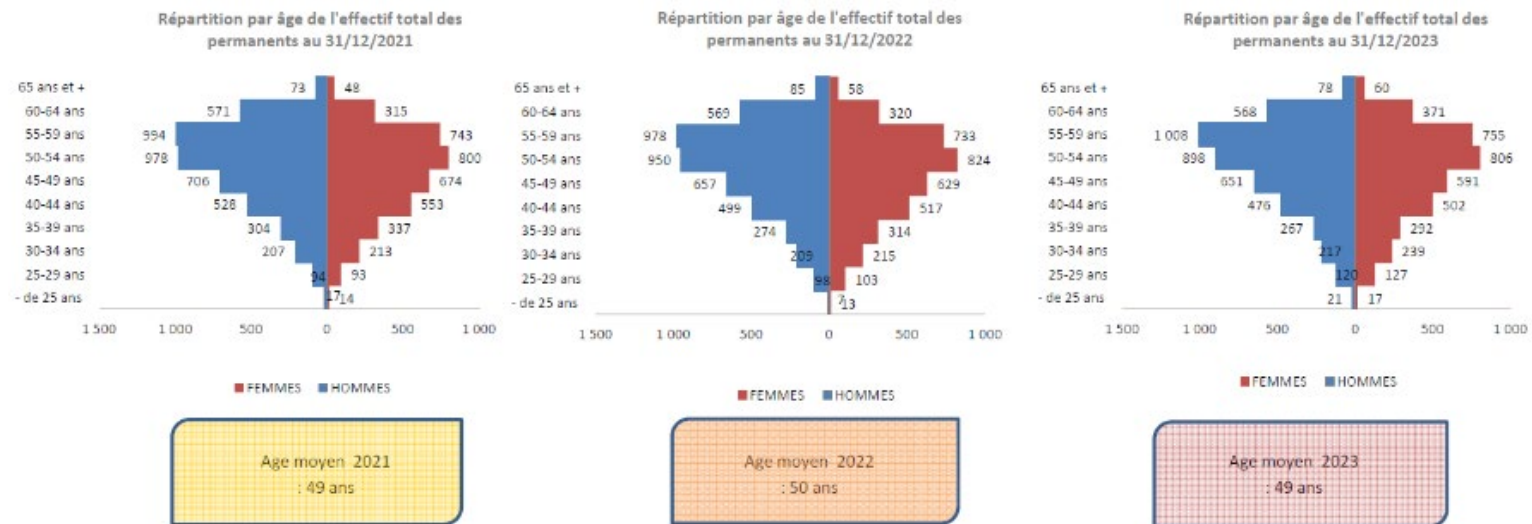
#### Hommes

	Non Cadres PTA			Cadres PTA			Total PTA			Total JOURNALISTE			TOTAL PTA+JOU		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Moins de 25 ans	9	4	12	5	3	5	14	7	17	3	0	4	17	7	21
De 25 à 29 ans	34	33	36	23	33	42	57	66	78	37	32	42	94	98	120
De 30 à 34 ans	71	68	68	92	80	78	163	148	146	44	61	71	207	209	217
De 35 à 39 ans	73	58	55	132	126	128	205	184	183	99	90	84	304	274	267
De 40 à 44 ans	87	88	96	284	275	245	371	363	341	157	136	135	528	499	476
De 45 à 49 ans	90	85	90	407	370	372	497	455	462	209	202	189	706	657	651
De 50 à 54 ans	83	78	71	549	539	536	632	617	607	346	333	291	978	950	898
De 55 à 59 ans	100	97	102	549	551	552	649	648	654	345	330	354	994	978	1 008
De 60 à 64 ans	40	35	36	320	320	317	360	355	353	211	214	215	571	569	568
De 65 ans et plus	4	7	7	41	38	34	45	45	41	28	40	37	73	85	78
<b>Total</b>	<b>591</b>	<b>553</b>	<b>573</b>	<b>2 402</b>	<b>2 335</b>	<b>2309</b>	<b>2 993</b>	<b>2 888</b>	<b>2882</b>	<b>1 479</b>	<b>1 438</b>	<b>1422</b>	<b>4 472</b>	<b>4 326</b>	<b>4 304</b>

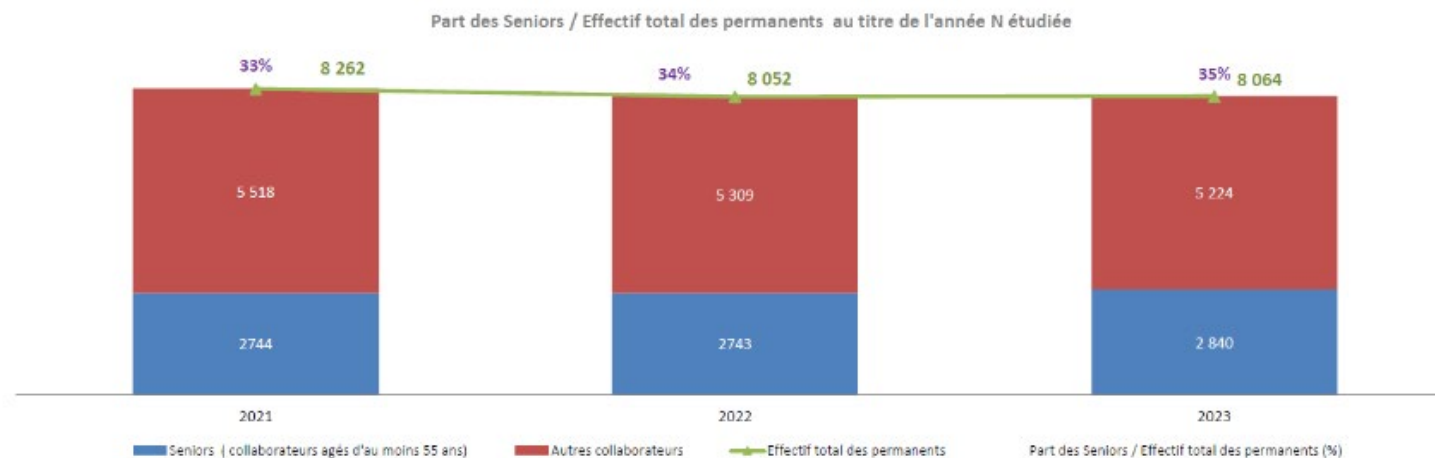
#### Femmes

	Non Cadres PTA			Cadres PTA			Total PTA			Total JOURNALISTE			TOTAL PTA+JOU		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Moins de 25 ans	6	8	8	5	5	7	11	13	15	3	0	2	14	13	17
De 25 à 29 ans	16	20	31	47	56	52	63	76	83	30	27	44	93	103	127
De 30 à 34 ans	51	53	51	74	78	93	125	131	144	88	84	95	213	215	239
De 35 à 39 ans	68	56	55	123	117	105	191	173	160	146	141	132	337	314	292
De 40 à 44 ans	78	80	75	313	284	266	391	364	341	162	153	161	553	517	502
De 45 à 49 ans	69	69	62	394	356	335	463	425	397	211	204	194	674	629	591
De 50 à 54 ans	69	62	67	518	553	529	587	615	596	213	209	210	800	824	806
De 55 à 59 ans	55	55	58	489	466	495	544	521	553	199	212	202	743	733	755
De 60 à 64 ans	20	19	27	221	232	247	241	251	274	74	69	97	315	320	371
De 65 ans et plus	3	5	3	30	34	37	33	39	40	15	19	20	48	58	60
<b>Total</b>	<b>435</b>	<b>427</b>	<b>437</b>	<b>2 214</b>	<b>2 181</b>	<b>2166</b>	<b>2 649</b>	<b>2 608</b>	<b>2603</b>	<b>1 141</b>	<b>1 118</b>	<b>1157</b>	<b>3 790</b>	<b>3 726</b>	<b>3 760</b>

## Répartition par âge de l'effectif (suite 2/2)



**Part des Seniors : France télévisions**  
 Part des collaborateurs permanents inscrits âgés d'au moins 55 ans dans l'effectif total de France télévisions



Extrait des  
Chiffres clés

## Travailleurs extérieurs (pages 20 et 21)

Les 5 plus gros domaines concernés sont les **nouvelles technologies** (Internet, applications web et animation de réseaux sociaux).

La commission s'interroge sur la façon dont on peut connaître le volume d'activité réel (CDI + CDD + prestataires). C'est un indicateur non étudié par le Pilotage social (ça relève des Achats). De plus, comme il s'agit parfois d'acheter un travail, le rapprochement en ETP ne peut pas se faire. C'est aussi la raison pour laquelle le nombre d'heures ou de salariés indiqués dans le Bilan social n'est pas forcément juste.

### 1.2.1 Nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure

*Définition : Tous les prestataires de service en nombre de personnes physiques, en nombre d'heures.*

	Total			Gardiennage			Nettoyage			Informatique			Autres		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
<b>Nbre de salariés</b>	1 371	1 397	1 615	329	362	401	270	231	345	238	236	260	534	568	608
<b>Nbre d'heures</b>	1 157 399	1 033 074	1 170 499	422 947	468 688	482 935	302 492	166 371	205 844	238 692	246 120	302 469	193 268	151 895	179 251

### 1.2.3 Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires

*Définition : Nombre de contrats intérimaires /12.*

	Total 123		
	2021	2022	2023
<b>Nbre moyen mensuel</b>	49,4	46,0	59,4

### 1.2.4 Durée moyenne des contrats de travail temporaire

*Définition : Nombre de jours d'intérimaires / nombre de contrats.*

	Total 124		
	2021	2022	2023
<b>Durée moyenne</b>	17,9	25,2	18,0

## Taux d'absentéisme (page 37)

Cet indicateur aussi avait différentes bases de calcul selon les documents, mais une harmonisation a été faite entre le Bilan social et les bilans d'absentéisme, conformément au mode de calcul préconisé par le Code du travail. D'où les chiffres corrigés pour les années 2021 et 2022 dans le Bilan social 2023.

Le taux d'absentéisme à FTV en 2023 est en diminution de 0,75 point par rapport à 2022 : **6,13% en 2023** contre 6,88% en 2022. Pendant la période Covid il était à 7,56%. En 2019 il était de 6,36%.

Le Pilotage social constate une diminution des absences de longue durée et une augmentation des temps partiels thérapeutiques (ces derniers indiquent un retour au travail).

A noter : au-delà de 136 jours d'absence, le salarié ne compte plus en ETP.

### 1.8. 1 Bis Nombre de journées d'absence / Nombre de journées théoriques travaillées CDI

*Définition : Le nombre de journées théoriques travaillées : 365 x salariés Cdi présent sur l'année y compris les salariés à temps partiels.*

#### Classification PTA

	Ouvriers-Employés			Maîtrises			Cadres			Cadres supérieurs			Hors Grille			Total PTA		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Total	2,5%	7,2%	6,6%	9,0%	9,6%	8,5%	5,7%	6,3%	5,8%	4,2%	4,1%	3,4%	3,5%	3,5%	3,0%	6,0%	6,5%	5,8%

#### Classification JOURNALISTE

	Reportage/ contenus d'info			Edition et coordination			Encadrement			Total JOURNALISTE		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Total	7,6%	8,3%	7,1%	11,1%	11,0%	8,1%	5,9%	5,5%	5,0%	7,4%	7,9%	6,7%

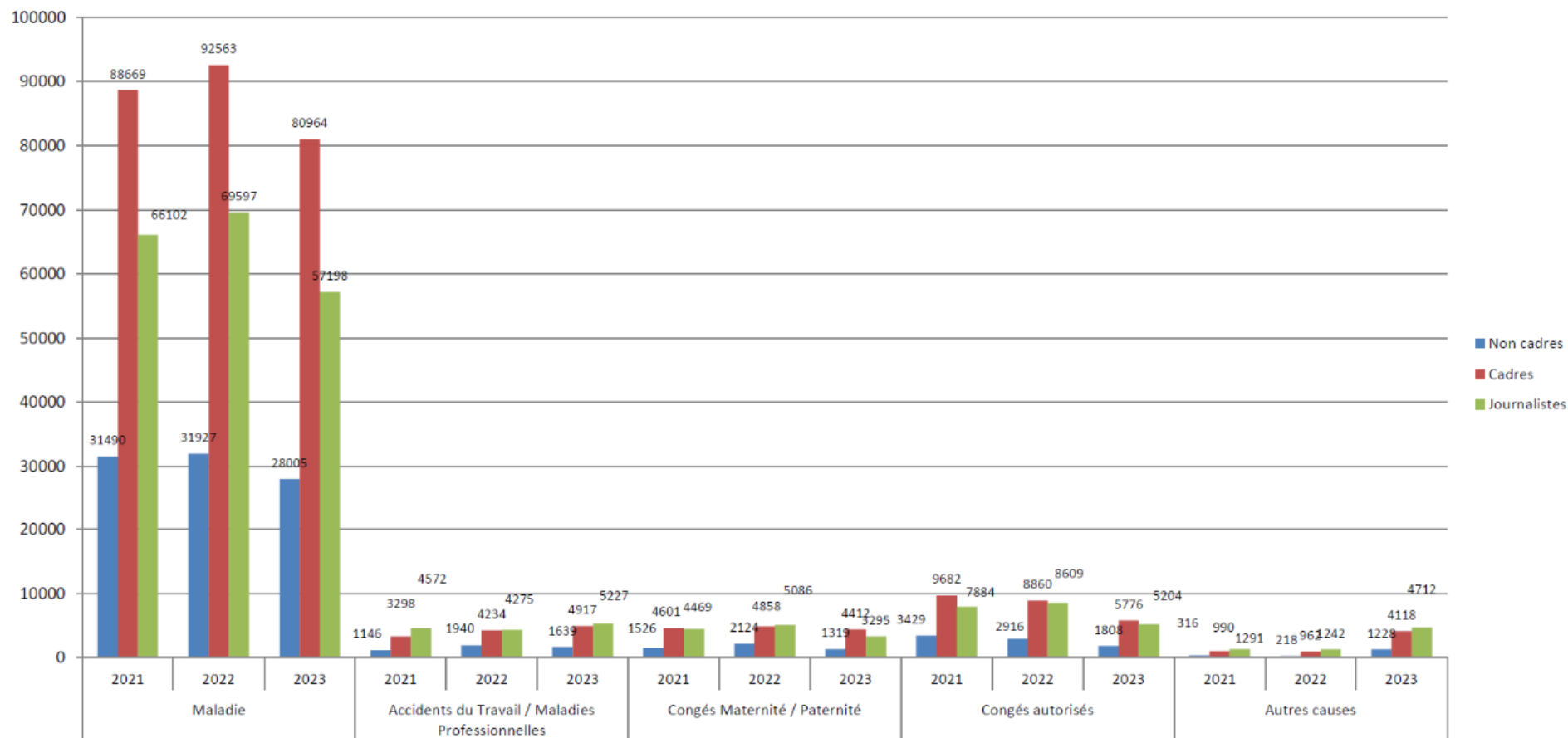
#### Classification PTA + JOURNALISTE

	Non Cadres PTA			Cadres PTA			Total PTA			Total JOURNALISTE			TOTAL PTA+JOU		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Total Jours	8,8%	9,5%	8,5%	5,4%	5,8%	5,3%	6,0%	6,5%	5,8%	7,4%	7,9%	6,7%	6,5%	6,9%	6,1%

## Taux d'absentéisme (suite 1/2)

Nombre de journées d'absence : France télévisions

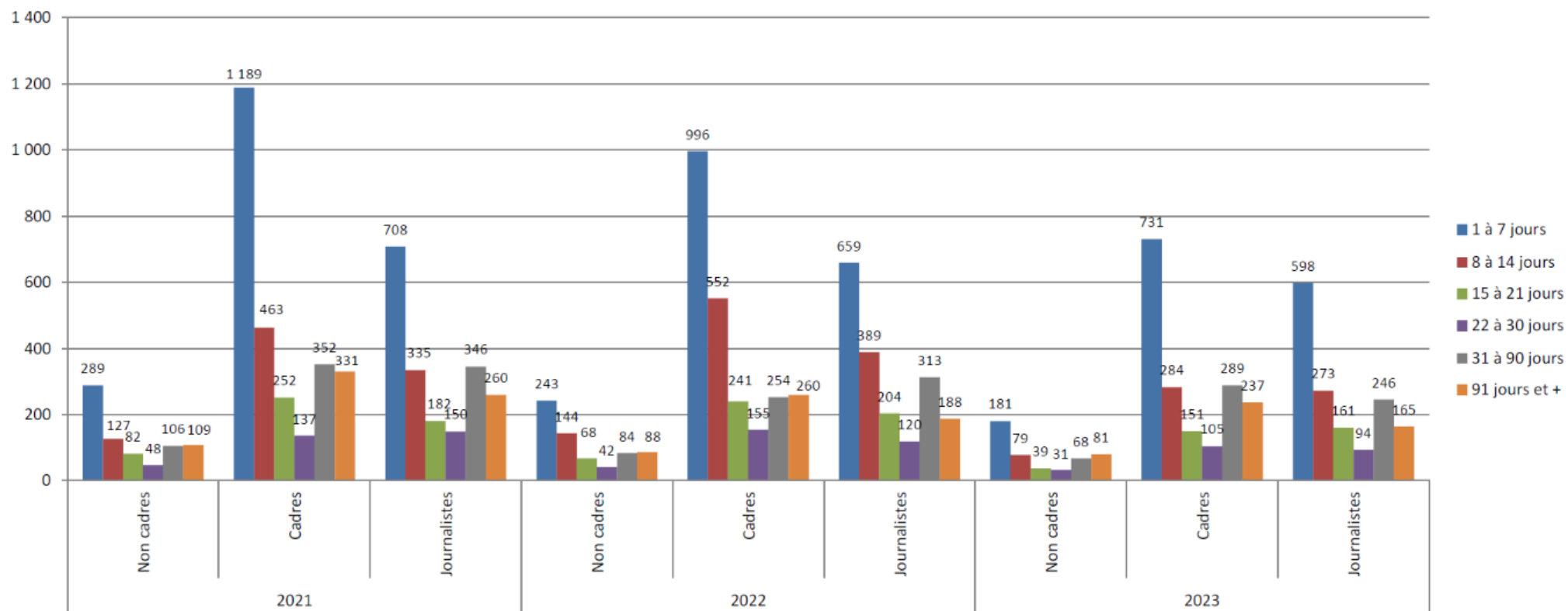
Chapitre 1.8 du bilan social



## Taux d'absentéisme (suite 2/2)

### Répartition des absences maladie selon la durée : France télévisions

Indicateur 1.8.2 du bilan social





## Congé paternité (pages 43 et 46)

Le nombre de jours de congés paternité est en augmentation grâce à notre accord selon le Pilotage social (droit à absence de 50 jours, soit le double du congé légal).

### 1.8. 5 Bis Nombre de journées d'absence pour paternité CDI

#### Classification PTA

	Ouvriers-Employés			Maîtrises			Cadres			Cadres supérieurs			Hors Grille			Total PTA		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Total Jours	0,0	7,0	50,0	279,0	272,0	350,5	397,0	797,0	780,5	65,0	248,0	78,0	11,0	21,0	25,0	752,0	1 345,0	1 284,0

#### Classification JOURNALISTE

	Reportage/ contenus d'info			Edition et coordination			Encadrement			Total JOURNALISTE		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Total Jours	424,0	711,0	398,5	36,0	0,0	0,0	104,0	75,0	8,0	564,0	786,0	406,5

#### Classification PTA + JOURNALISTE

	Non Cadres PTA			Cadres PTA			TOTAL PTA			Total JOURNALISTE			TOTAL PTA+JOU		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Total Jours	279,0	279,0	400,5	473,0	1 066,0	883,5	752,0	1 345,0	1 284,0	564,0	786,0	406,5	1 316,0	2 131,0	1 690,5

## Congé paternité (suite)

### 1.8. 9 Nombre de journées d'absence pour maternité, paternité, congés autorisés, autres causes CDD

	Cachetiers			Pigistes			Intermittents			PTA Dt commun*			JOU dt commun*			Total jours CDD		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Maternité	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	76,0	82,0	175,0	0,0	8,0	1,0	76,0	90,0	176,0
Adoption	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Paternité	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	38,0	37,0	0,0	0,0	77,0	0,0	38,0	114,0	0,0
Congés autorisés	127,0	49,6	24,1	15,0	1,0	0,0	312,4	363,3	508,6	377,7	584,2	544,6	661,2	451,8	265,6	1 493,4	1 527,2	1 343,0
Autres causes	0,0	0,0	3,0	0,0	6,0	0,0	25,6	23,5	20,7	11,5	24,7	93,4	15,4	30,2	97,8	52,5	84,4	214,9
<b>Total jours</b>	<b>127,0</b>	<b>49,6</b>	<b>27,1</b>	<b>15,0</b>	<b>7,0</b>	<b>0,0</b>	<b>338,0</b>	<b>386,8</b>	<b>529,3</b>	<b>503,2</b>	<b>727,8</b>	<b>638,0</b>	<b>676,6</b>	<b>567,0</b>	<b>363,4</b>	<b>1 659,9</b>	<b>1 815,6</b>	<b>1 557,8</b>

*Extrait du Bilan social*

## Rémunérations (pages 48, 49 et 51)

Si la masse salariale annuelle des permanents a nettement diminué entre 2022 et 2023 (presque -17 millions d'€), la rémunération moyenne annuelle en brut fiscal a augmenté de 2%.

### MASSE SALARIALE ANNUELLE TOTALE PERMANENTS

#### 2.1.1 Masse salariale annuelle totale/effectif mensuel moyen

Masse salariale = brut fiscal DADSU (hors indexation) des salariés de l'indicateur 114bis ETP moyens annuels CDI.

#### Classification PTA

	Ouvriers-Employés			Maitrises			Cadres			Cadres supérieurs			Hors grille			Total PTA		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Homme	1 284 334	943 536	892 407	24 071 487	23 865 756	24 306 620	110 783 131	111 099 890	110 153 945	35 820 501	36 957 432	36 868 855	9 419 120	10 459 656	8 545 948	181 378 573	183 326 271	172 021 827
Femme	97 904	129 348	148 275	16 453 723	16 684 700	17 263 345	91 031 600	91 984 341	92 226 573	29 374 466	30 158 289	31 004 726	7 638 039	7 475 013	8 120 265	144 595 732	146 431 662	140 640 919
Total	1 382 238	1 072 884	1 038 682	40 525 210	40 550 457	41 569 965	201 814 731	203 084 231	202 380 518	65 194 967	67 115 721	67 873 581	17 057 159	17 934 669	16 666 213	325 974 305	329 757 963	312 662 746

#### Classification JOURNALISTE

	Reportage/ contenus d'info			Edition et coordination			Encadrement			Total JOURNALISTE		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Homme	65 893 288	66 122 176	66 084 220	3 958 312	3 935 738	4 507 706	32 860 025	32 188 168	30 112 327	102 711 626	102 246 082	100 684 252
Femme	49 357 394	50 057 211	51 549 155	3 807 186	3 673 342	3 847 941	17 483 040	17 878 293	18 040 360	70 647 620	71 608 846	73 437 456
Total	115 250 682	116 179 387	117 613 376	7 765 499	7 609 079	8 355 647	50 343 065	50 066 462	48 152 686	173 359 246	173 854 928	174 121 709

#### Classification PTA + JOURNALISTE

	Non Cadres			Cadres			Total PTA			Total JOURNALISTE			TOTAL PTA + JOURNALISTE		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Homme	25 355 821	24 809 293	25 199 027	156 022 752	158 516 979	146 822 800	181 378 573	183 326 271	172 021 827	102 711 626	102 246 082	100 684 252	284 090 199	285 572 353	272 706 080
Femme	16 551 627	16 814 049	17 409 620	128 044 105	129 617 643	123 231 299	144 595 732	146 431 692	140 640 919	70 647 620	71 608 846	73 437 456	215 243 352	218 040 538	214 078 375
Total	41 907 448	41 623 341	42 608 647	284 066 857	288 134 622	270 054 099	325 974 305	329 757 963	312 662 746	173 359 246	173 854 928	174 121 709	499 333 551	503 612 891	486 784 455

## Rémunérations (suite 1/2)

### 2.1.1 Bis Rémunération annuelle moyenne (+2000 salariés) Hors indexation

Définition : La masse salariale est constituée du brut fiscal DADSU hors indexation des salariés de l'indicateur 114bis/ par l'effectif en ETP moyen annuel.

#### Classification PTA

	Ouvriers-Employés			Maîtrises			Cadres			Cadres supérieurs			Hors grille			Total PTA		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Homme	40 000	37 392	39 480	45 938	48 121	50 210	59 682	61 563	63 583	85 570	86 288	86 080	144 947	156 173	147 648	62 633	65 205	66 312
Femme	37 980	43 116	48 939	42 490	44 255	46 072	53 844	55 625	57 601	81 185	82 984	82 099	159 200	159 231	150 511	58 062	59 914	61 716
Total	39 850	38 001	40 585	44 473	46 451	48 405	56 900	58 723	60 710	83 527	85 813	84 209	151 000	157 433	149 029	60 520	62 745	64 154

#### Classification JOURNALISTE

	Reportage/ contenus d'info			Edition et coordination			Encadrement			Total JOURNALISTE		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Homme	63 254	65 083	66 833	70 758	71 399	75 086	101 533	103 286	99 626	72 266	73 945	74 537
Femme	59 936	61 445	62 997	67 838	70 998	73 924	94 958	94 778	97 082	66 414	67 873	69 533
Total	61 789	63 464	65 096	69 296	71 205	74 546	99 149	100 078	98 658	69 761	71 317	72 342

#### Classification PTA + JOURNALISTE

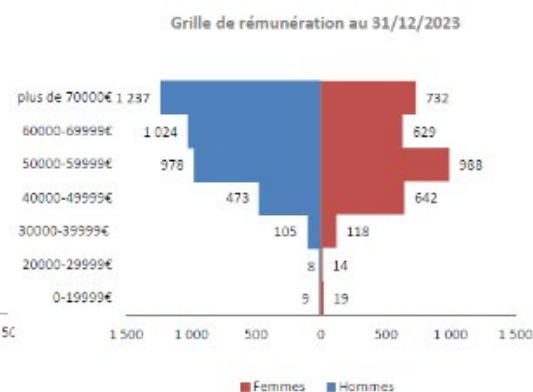
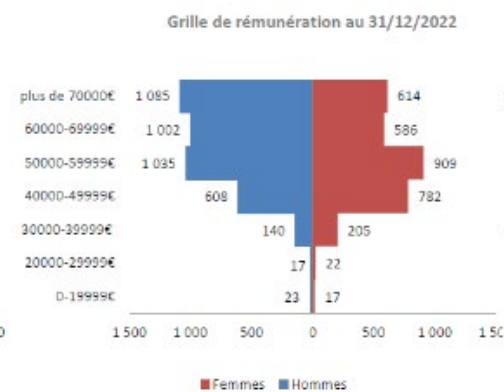
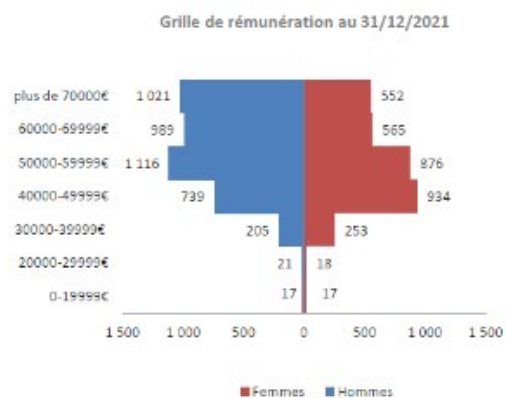
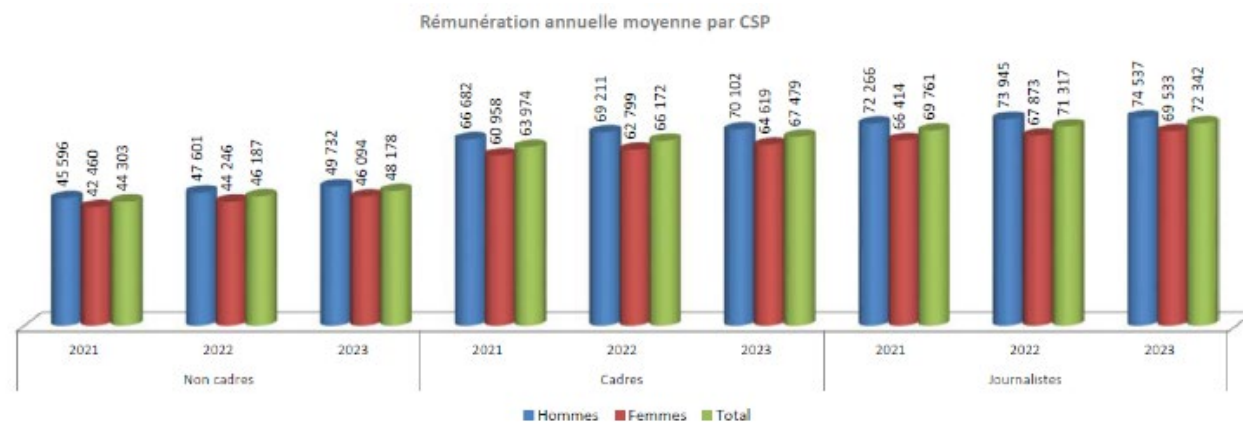
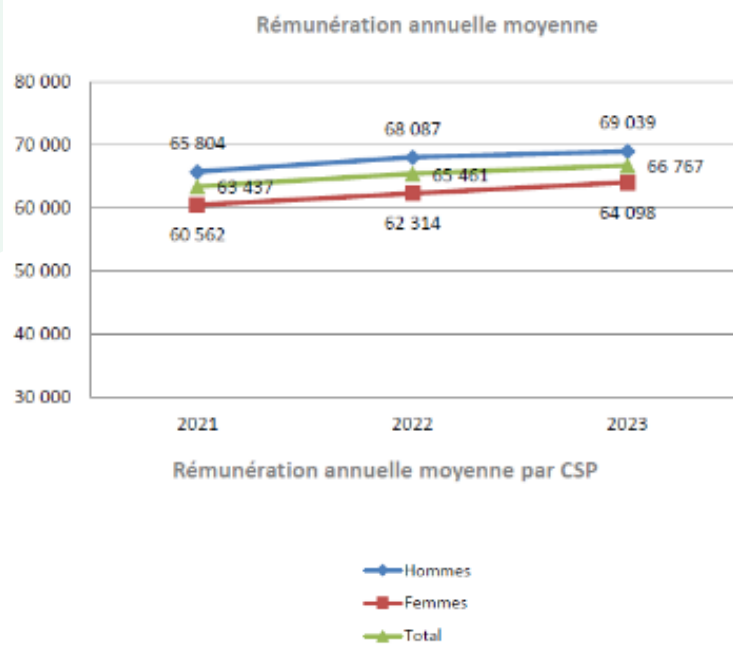
	Non Cadres			Cadres			Total PTA			Total JOURNALISTE			TOTAL PTA + JOURNALISTE		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Homme	45 596	47 601	49 732	66 682	69 211	70 102	62 633	65 205	66 312	72 266	73 945	74 537	65 804	68 087	69 039
Femme	42 460	44 246	46 094	60 958	62 799	64 619	58 062	59 914	61 716	66 414	67 873	69 533	60 562	62 314	64 098
Total	44 303	46 187	48 178	63 974	66 172	67 479	60 520	62 745	64 154	69 761	71 317	72 342	63 437	65 461	66 767

## Rémunérations (suite 2/2)

### Rémunération annuelle moyenne : France télévisions

A partir du brut fiscal de la DADSU annuel / effectif moyen mensuel permanent et non permanent de l'année considérée.

Indicateur 2.1.1 ter du Bilan social



## Hiérarchie des rémunérations (page 52)

L'écart se réduit dans la hiérarchie des rémunérations. C'est l'effet, selon le Pilotage social, de la RCC.

### 2.1.3 Grille des rémunérations (+2000 salariés)

Définition : Grille de rémunération de l'effectif CDI présent à temps complet toute l'année.

	Hommes			Femmes			Nbre de salariés		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
0-19999€	17	23	9	17	17	19	34	40	28
20000-29999€	21	17	8	18	22	14	39	39	22
30000-39999€	205	140	105	253	205	118	458	345	223
40000-49999€	739	608	473	934	782	642	1673	1390	1115
50000-59999€	1116	1035	978	876	909	988	1992	1944	1966
60000-69999€	989	1002	1024	565	586	629	1554	1588	1653
plus de 70000€	1021	1085	1237	552	614	732	1573	1699	1969

Extrait du Bilan social

#### Hiérarchie des rémunérations : France télévisions

Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant aux 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées.

A partir du salaire brut fiscal (hors éléments exceptionnels) DADSU des CDI présents toute l'année à temps plein.

Indicateur 2.2.1 du bilan social

	HIERARCHIE DES REMUNERATIONS								
	Hommes			Femmes			Total		
	2 021	2 022	2 023	2 021	2 022	2 023	2 021	2 022	2 023
Total	2,98	2,85	2,77	3,04	2,92	2,77	3,02	2,90	2,79

Extrait des Chiffres clés

## Accidents de travail et de trajet (page 59)

Il s'agit ici des AT avec arrêt, donc forcément reconnus par la CPAM.

**L'augmentation est continue** chez les PTA et chez les JOU.

**La commission suggère de se poser des questions.** Le Pilotage social répond que la direction est en train d'outiller les RH avec des tableaux permettant de faire des points réguliers sur l'absentéisme de leur secteur, pour comprendre les causes et de questionner les données en conséquence.

**Questionner les individus (pas que les encadrants) sur l'organisation du travail serait plus pertinente selon la commission.**

## Accidents de travail et de trajet (suite 1/2)

### 3.1. 2 Nombre de jours d'arrêt en journées perdues suite à un accident de travail

#### NOMBRE DE JOURS D'ARRET A LA SUITE D'ACCIDENTS (EFFECTIF PERMANENT)

##### Classification PTA

	Ouvriers-Employés			Maîtrises			Cadres			Cadres supérieurs			Hors grille			Total PTA		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Homme	12	5	0	928	808	694	1 362	948	1 343	24	347	57	0	0	0	2 326	2 108	2 094
Femme	0	0	0	1	408	407	596	1 255	602	256	0	5	3	0	0	856	1 663	1 014
Total	12	5	0	929	1 216	1 101	1 958	2 203	1 945	280	347	62	3	0	0	3 182	3 771	3 108

##### Classification JOURNALISTE

	Reportage/ contenus d'info			Edition et coordination			Encadrement			Total JOURNALISTE		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Homme	1 579	1 283	802	319	288	10	64	157	350	1 962	1 728	1 162
Femme	329	895	1 358	0	0	14	175	77	94	504	972	1 466
Total	1 908	2 178	2 160	319	288	24	239	234	444	2 466	2 700	2 628

##### Classification PTA + JOURNALISTE

	Non Cadres			Cadres			Total PTA			Total JOURNALISTE			TOTAL PTA + JOURNALISTE		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Homme	940	813	694	1 386	1 295	1 400	2 326	2 108	2 094	1 962	1 728	1 162	4 288	3 836	3 256
Femme	1	408	407	855	1 255	607	856	1 663	1 014	504	972	1 466	1 360	2 635	2 480
Total	941	1 221	1 101	2 241	2 550	2 007	3 182	3 771	3 108	2 466	2 700	2 628	5 648	6 471	5 736

#### NOMBRE DE JOURS D'ARRET A LA SUITE D'ACCIDENTS (EFFECTIF NON PERMANENT)

	Cachetiers			Pigistes			Intermittents			PTA Dt commun			JOU dt commun			Total NP		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Homme	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	32	18	16	32	18	24
Femme	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	3	32	3	13	32	14	16
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	11	64	21	29	64	32	40



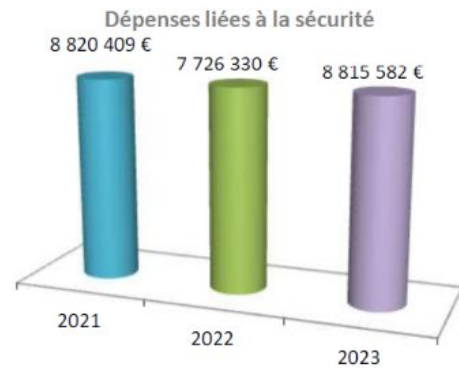
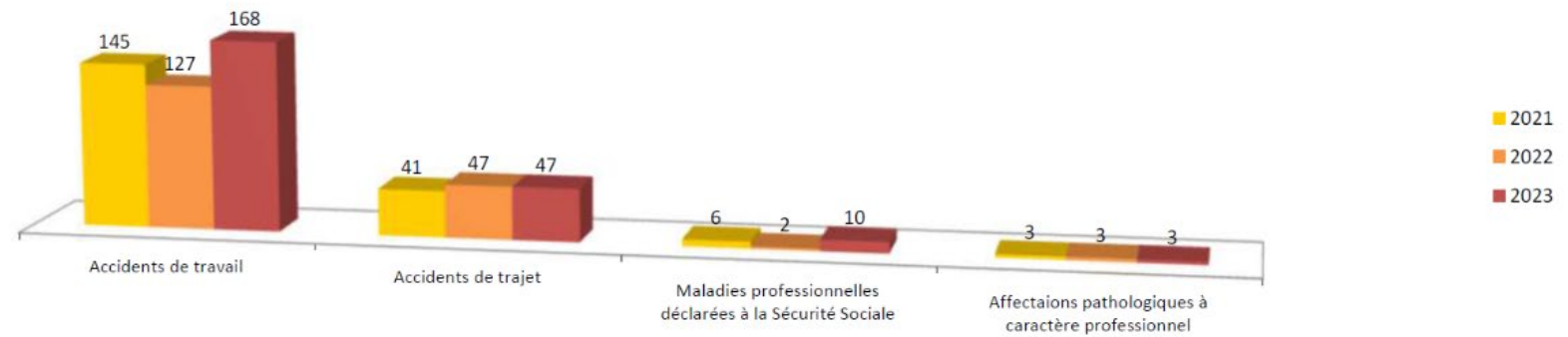
## Accidents de travail et de trajet (suite 2/2)

Accidents du travail, de trajet et maladies professionnelles : France télévisions

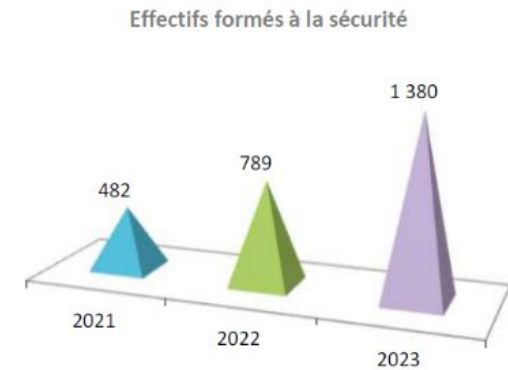
Chapitre 3 du bilan social

Ces indicateurs concernent les CDI et les CDD

Nombre d'accidents de travail et de trajet ayant entraîné un arrêt de travail et de maladies professionnelles



Nombre de CHSCT en 2023: **6**  
Nombre de réunions du CHSCT en 2023: **43**



## Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée (page 93)

Le Pilotage social indique que la requête qui alimente cet indicateur est de meilleure qualité que l'outil précédent. Mais les chiffres restent hors Représentants de Proximité et commissions. La commission se demande à quoi sert cet indicateur dans ces conditions. Elle espère que cela ne conduit pas à une sous-estimation du volume d'heures consacré par les représentants du personnel aux réunions d'instances et au travail de fond qui est réalisé.

Selon la commission, il y a un peu moins de 600 sièges dans les IRP de FTV, et il doit y avoir autour de 200 mandats de DS. Même si certains représentants du personnel cumulent les mandats, il n'en reste pas moins que c'est une **population importante à ne pas négliger**.

### 6.1.2 Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée

	DP			CSE Ou CE			CA		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Total	25 515	23 812	28 432	11 387	19 850	22 225	0	0	0

*Extrait du Bilan social*

## Procédures du système d'entretiens individuels (page 108)

Le Pilotage social nous indique que l'outil a été revu pour que ce soit plus facile à renseigner. En ce qui concerne l'exploitation des données, les débuts ont été difficiles mais ce serait réglé selon le Pilotage social. Des états sont faits sur l'avancement des entretiens annuels. Même si le salarié ne signe pas son entretien, la direction nous assure que la filière RH peut quand même exploiter les données.

## Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause (page 109)

Il s'agit de procédures individuelles, pas collectives.

Le nombre reste fort.

La commission regrette l'invisibilisation du nombre d'instances judiciaires engagées par ou contre les instances représentatives du personnel.

### 6.3.2 Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause

	Nombre		
	2021	2022	2023
Total	39	67	62

## Exploitation du Bilan social par la direction

Il semble que l'intérêt de ce document se limite au respect des obligations légales : avis des CSE, outil pour les experts mandatés par les élus et document demandé par les commissaires aux comptes.

Car le Pilotage social explique que les alertes ont été faites au fur et à mesure (ce qu'approuve la commission). Certains indicateurs sont regardés tous les mois. Néanmoins, le Bilan social est utile aux DRH qui changent de secteur.

D'une manière générale, le Pilotage social a pour mission de donner plus d'informations synthétiques aux DRH. Charge aux équipes des DRH de réaliser des analyses qualitatives plus poussées, au plus près du terrain.