

# Compte rendu du CSEC des 1<sup>er</sup> et 2 juillet 2020

## **Présent-e-s :**

*Abal-Kassim Ali Combo (Mayotte la 1<sup>ère</sup>), Rabéa Chakir-Trebosc (France 3 Nouvelle Aquitaine), Marc Chauvelot (Siège), Chantal Frémy (France 3 Occitanie), Claude Gueneau (Siège), Jean-Hervé Guilcher (France 3 Ouest), Gaby Laurier (Martinique la 1<sup>ère</sup> - en visio), Michela Law (Siège - en visio), François Marlin (Martinique la 1<sup>ère</sup> - en visio), Pierre Mouchel (France 3 Nouvelle Aquitaine), Johny Payet (Réunion la 1<sup>ère</sup> - en visio), Thierry Pujo (France 3 Nouvelle Aquitaine), Didier Ricou (Polynésie la 1<sup>ère</sup>)*

**Représentant syndical :** *William Maunier*

## Situation générale de l'entreprise

Delphine Ernotte a commencé par remercier les salariés, et en particulier ceux des Moyens Généraux, pour l'énorme travail accompli pendant la crise sanitaire et pour organiser le retour progressif des salariés sur les sites. La CGT a tenu à y associer les « invisibles », ces « premiers de corvée », femmes et hommes de ménages, agents de sécurité, personnel d'accueil, prestataires divers, qui auront permis d'assurer la continuité des activités pendant la période.

La direction avait plutôt envisagé un retour sur site début septembre mais la fin de l'état d'urgence sanitaire étant désormais fixée au 10 juillet, le retour à la vie normale s'opère plus rapidement que prévu. La présidente demande toutefois que l'encadrement fasse preuve de souplesse pour ceux qui auraient préventivement organisé leur activité à distance pendant l'été.

La direction envisage d'engager des discussions **sur le télétravail** à la rentrée de septembre suite au développement massif du travail à distance depuis la mi-mars. Pour la CGT, cette négociation est une nécessité sachant que le texte en vigueur (l'accord QVT du 10 juillet 2017) permet déjà de faire pas mal de choses, y compris de gérer une accentuation du télétravail lors de périodes exceptionnelles comme celle que nous avons vécue. Ce qui est nouveau, c'est le changement d'échelle vu le pourcentage de salariés concernés.

Il faudra encore mieux encadrer les choses car les enjeux en matière de santé sont déterminants. L'impact sur la santé psychique ne devra pas rester l'angle mort de la

négociation. Organisé dans l'urgence, le travail à domicile en mode souvent dégradé n'a pas vraiment pris en compte l'environnement dans lequel il était imposé. Dans un grand nombre de cas, on n'a pas respecté le droit à la déconnexion, on a multiplié les réunions virtuelles, fragmenté le travail et augmenté les amplitudes horaires. Le retour d'expériences sera donc essentiel.

La présidente fait un point sur la **cyber-attaque** qui a touché le site de diffusion de Varet. Les choses semblent maintenant contenues, les pare-feu ont joué leur rôle pour éviter une propagation en pleine élections municipales mais la présidente appelle à la prudence car ce « rançongiciel » pourrait préfigurer d'autres attaques. La sécurisation de nos installations va toutefois prendre plusieurs semaines.

**Côté grille d'été**, la présidente insiste sur l'absence de sport à l'antenne, compensée par plus de culture et d'éducation avec la poursuite de Lumni. Elle fait part de sa satisfaction sur la part de marché de 28,4% pour France Télévisions avec une part de jeunes publics en hausse de 25% en un an.

Interrogée par la CGT sur l'annonce faite dans la presse de la **création d'un poste de responsable des contenus politiques de l'information**, la direction dément avoir eu cette intention malgré l'interview de l'intéressé, l'ancien directeur de Franceinfo, remplacé par Laurent Guimier à ce poste. Étrange affaire.

**La transformation numérique** se poursuit à France Télévisions. Franceinfo est toujours le site d'information le plus visité de France en 2020. France.tv progresse également. Le portail Outre-mer, lancé fin avril affiche des résultats prometteurs.

**A propos de l'avenir de France 4 et France Ô**, dont on ignore toujours si elles seront encore diffusées à compter du 9 août, la présidente dit avoir envisagé les deux scénarios de maintien ou d'arrêt. Pour autant la situation est totalement anxiogène pour les personnels et totalement aberrante pour l'entreprise. L'amateurisme de l'État sur le sujet est à peine croyable !

Questionné par un élu sur le **fonds de soutien aux personnels CDD** dont aucun d'entre eux n'a rien touché à ce jour, le directeur du dialogue social explique, comme à chaque réunion, que cela ne devrait plus tarder.

Pourtant, force est de constater que compte tenu des critères retenus par la direction, ce sont environ 70% des CDD qui n'auront pas droit au dispositif, soit près de 3 500 personnes sur 5 000. Dans la prévision budgétaire 2020, la direction reconnaît qu'elle va faire au moins 9M€ d'économie sur la masse salariale !

Le principe du maintien de la rémunération de tous, revendiqué par les syndicats, ne s'applique donc pas aux non permanents de FTV. La direction a d'ailleurs admis que le dispositif de Radio France était mieux disant « mais que la situation n'était pas comparable ».

Pour la CGT, l'égalité de traitement doit s'appliquer à tous les salariés, qu'ils soient permanents ou non permanents, tous victimes de la même crise sanitaire. C'est une question de justice sociale. Les discussions doivent reprendre au plus vite.

**Du côté de la loi sur l'Audiovisuel**, si la constitution du holding France Média regroupant les différentes sociétés de l'audiovisuel public semble s'éloigner, la présidente précise que rien n'est officiellement abandonné. Et si des mesures d'urgence pour transcrire dans la loi la directive SMA (Services de Media Audiovisuels) ou la taxe sur les plateformes de contenus

sont prises, il n'est pas impossible que la réforme de l'audiovisuel public renaisse de ses cendres.

**Interpellée sur la situation au service des Sports**, la Présidente indique s'être entretenue avec l'auditrice du Cabinet Interstys qui a rendu un rapport « édifiant », évoquant un problème structurel auquel il faut remédier. Un plan d'action précis et rapide est mis en place, avec une dimension individuelle et collective. Des groupes d'échange sont prévus, avec des formations obligatoires des personnels. Des sanctions pourront également être prochainement prononcées.

La direction précise que ce plan d'action pourrait aussi s'appliquer plus largement dans l'entreprise. Il faut dire que les situations de ce type commencent à être nombreuses et qu'il n'est plus acceptable d'attendre les révélations dans la presse pour agir.

En conclusion de son propos, Delphine Ernotte a souligné la qualité des échanges qu'elle aura eus avec les élu·e·s au CSEC de France Télévisions, une instance où elle a toujours aimé se rendre pour être en prise avec la réalité du vécu social, au-delà des désaccords qui font aussi partie de la vie de l'entreprise. Elle ajoute espérer vivement pouvoir continuer ainsi avec les élu·e·s. Réponse le 24 juillet avec la désignation du·de la nouveau-elle PDG de France Télévisions par le CSA.

## Actualité des projets stratégiques

Stéphane Sitbon, le directeur de la transformation, fait un point d'étape sur les projets stratégiques. Si la fin du mandat de la Présidente approche, les projets continuent et de nouveaux sont même lancés. M. Sitbon estime que la dynamique engagée dès 2015 et tous les projets portés depuis auront contribué à la poursuite de l'activité pendant la crise sanitaire.

Ainsi, le lancement de Lumni et Okoo quelques semaines avant le confinement aura été particulièrement bienvenu pour démontrer la modernité et le rôle majeur du service public audiovisuel.

Sur les 243 projets lancés depuis 2015, 30% sont terminés et 60% sont en cours. Une petite partie est abandonnée.

## Évolution de France.tv Studio

M. Sitbon souligne également le travail remarquable des équipes de France.tv Studio qui a fait des merveilles pour assurer la continuité des antennes en produisant de nouvelles émissions.

Questionné par la CGT, il confirme trois nouveaux projets pour France.tv Studio : La transformation de Francetv Studio en SAS (Société par Actions Simplifiées), un projet de prise de participation majoritaire dans la société en charge des effets spéciaux sur le feuilleton à Vendargues (*Les Tontons Truqueurs*) afin de s'assurer de l'exclusivité de la technologie et de pouvoir envisager d'autres développements, la création d'un petite filiale de France.tv Studio (trois salariés) qui aurait un statut d'agence de presse et pourrait embaucher des pigistes journalistes ou des salariés de FTV en détachement sur des projets éditoriaux.

## Régionalisation de France 3

Sur la régionalisation, le projet avance mais il a été mis en pause pendant la période que nous venons de vivre. Toutefois, le contrat avec Radio France sur les Matinales de France Bleu est finalisé et le projet de média global régional commun sur le numérique relancé. « *C'est le sens de l'histoire* » précise M. Sitbon, même si cela est complexe à mettre en place.

L'objectif de lancement de chaînes régionales de plein exercice à l'horizon 2022 reste entier lui aussi avec une priorité sur le créneau 18h-19h30. Une réflexion est en cours pour associer la PQR et leurs chaînes locales.

## Télétravail

Sur les aspects organisation du travail, le directeur de la transformation met en avant l'intérêt de développer le télétravail : gain de temps de transport pour les salariés, plus d'autonomie et de souplesse. Il relativise toutefois ces avantages au travers de quatre préoccupations : l'équilibre vie privée/vie professionnelle, la relation managériale, les outils de travail et l'ergonomie des équipements.

Pour la CGT il faut aussi y ajouter les conditions de travail car l'exiguïté de certains logements rendent les choses parfois très difficiles pour les salariés. Sans oublier le maintien des collectifs de travail afin de ne pas tomber dans l'isolement voire la désocialisation.

M. Sitbon ajoute vouloir regarder de près les retours de l'enquête santé lancée par la CSSCT Centrale et qui comporte un volet sur le télétravail. Cela permettra, dit-il, de mieux éclairer les enjeux et les aspects sociaux. Pour la CGT, c'est en effet en prenant le temps d'un travail de fond sur les avantages et les inconvénients de ce mode d'organisation du travail, qu'il sera possible de trouver les bons équilibres.

## Régies MOSAR

Interrogé sur l'avenir du projet des régies MOSAR, M. Sitbon confirme en effet qu'à l'issue de l'installation des six premières régies prévues dans l'appel d'offre en cours, la direction souhaite remettre à plat les choses ; un bilan qui dira s'il y a lieu d'envisager une nouvelle option technologique.

## Projet Phoenix

Enfin, à propos du projet Phoenix, sur lequel s'interrogeait la Commission économique du CSEC car il n'était inscrit nulle part dans les documents remis aux élus, la présidente indique qu'il s'agit d'un vieux projet franco-allemand. Après 18 mois de discussions avec l'ARD et la ZDF, une plateforme commune de conversations et d'échanges ciblant les jeunes publics pourrait être lancée. Mais nous en sommes au stade embryonnaire précise la direction.

## Incertitude présidentielle

Mais que valent la poursuite de ces engagements, la poursuite et le lancement de ces projets à quelques encablures de la désignation d'une nouvelle présidence ? On voit poindre ici le projet stratégique de Mme Ernotte, dans la continuité de son action à la tête de France Télévisions. Ce projet va devoir affronter ceux d'autres prétendants au poste.

Tout cela pourrait bien être remis en question à la rentrée en cas de changement de présidence comme cela a été à chaque fois le cas à France Télévisions. La discontinuité stratégique de l'audiovisuel public semble être la feuille de route préférée de nos tutelles.

## Comptes 2019 et reprévision budgétaire 2020

### 2019 : des comptes à l'équilibre comme les années précédentes

Les élus ont rendu un [avis négatif](#) sur les comptes de FTV, clôturés au 31 décembre 2019. Si la direction présente pour la 4<sup>e</sup> année consécutive un résultat d'exploitation à l'équilibre et même un résultat net bénéficiaire de plus de 26 M€, cela masque un tableau préoccupant :

- ▶ L'État continue à serrer la vis à France Télévisions, avec une baisse de 26 M€ de la redevance que la publicité, malgré ses très bonnes performances, ne parvient pas à compenser
- ▶ L'équilibre est obtenu au prix d'un plan d'économies drastique qui a conduit en particulier à supprimer 162 ETP en 2019
- ▶ Le résultat bénéficiaire résulte de la vente d'actifs de l'entreprise, en particulier un immeuble à Issy les Moulineaux et une plus-value suite à la vente de nos parts dans Mezzo, il y a deux ans.

Obsédé par la réduction de la dépense publique et des emplois qui y sont liés, l'État illustre son incapacité à assurer à France Télévisions les moyens financiers de mener à bien les nombreuses missions qu'il lui assigne, en particulier le financement de la création, la transformation numérique, la régionalisation ou une offre d'information de qualité.

Dix ans après la suppression de la publicité, le financement de FTV n'est toujours pas stabilisé. La réforme de la redevance, repoussée comme une patate chaude n'est toujours pas à l'ordre du jour et ne risque pas de l'être à l'approche de la prochaine présidentielle. L'entreprise est condamnée à subir la réduction de son financement, en ne disposant que d'une faible part de ressources alternatives (publicité, recettes commerciales).

➔ [Voir le compte-rendu de la commission économique.](#)

### 2020 : un déficit lié à la crise sanitaire mais lourd de menaces

Les perspectives pour l'exercice 2020 et pour 2021, suite à la crise sanitaire, sont bien plus préoccupantes.

Le budget construit au mois de décembre est d'ores et déjà caduc, tant l'activité a été bouleversée par la période du confinement et la lente reprise.

Les recettes publicitaires se sont effondrées et ont donc dû être revues à la baisse, avec le report des Jeux Olympiques, l'annulation d'événements sportifs et la concentration de l'activité sur la fin de l'année, avec Roland-Garros et le Tour de France notamment.

Au final la baisse de ressources devrait atteindre 57 M€.

Elle s'accompagne d'un certain nombre d'économies liées à la conjoncture :

- ▶ Baisse globale du coût de grille de 45 M€, lié en particulier à l'impact sur les programmes sportifs (-25 M€), à la réduction des programmes régionaux (-14 M€) ou de l'information nationale (-4 M€). Sur le programme national, les nouveaux programmes de confinement ont compensé les arrêts d'autres programmes
- ▶ Très fort impact de l'arrêt de la fabrication de programmes par la Fabrique qui accuse un manque à gagner de 34 M€
- ▶ Économies sur les frais de mission (-7 M€)
- ▶ Des conséquences très lourdes sur l'emploi des non permanents. Au final, la baisse prévue cette année de 200 ETP va encore être aggravée de 136 ETP.

Dans le même temps, on observe :

- ▶ Une dégradation de 15 M€ des résultats des filiales : FTP (France Télévisions Publicité), France.tv Studio et FTD (France Télévisions Distribution).
- ▶ Des dépenses nouvelles liées à la crise sanitaire qui atteignent 9 M€ entre les masques, gels, fournitures de plexiglas, mise en place de plateaux repas au siège ou d'indemnités de repas en région ou fonds d'indemnisation des non permanents (3,7 M€).

**Au final, France Télévisions devrait être en déficit cette année de plus de 51 M€ et l'année 2021 s'annonce plus difficile encore avec le report d'un grand nombre de charges. Et le risque d'une instrumentalisation politique pour affaiblir encore une fois la télé publique.**

On notera que le système d'indemnisation a minima des non permanents imaginé par la technostucture de la RH et rejeté par la CGT repose essentiellement sur les salariés permanents. Sur les 12 M€ de ce « fonds de solidarité », l'entreprise – qui va économiser cette année 9 M€ de masse salariale – n'apporte que 3,7 M€. Les 8 M€ restants sont dû aux dons de jours de congés ou au moindre nombre de jours provisionnés sur les CET. Il y a clairement un effet d'aubaine. Et en plus, contrairement à ce qu'a affirmé la DRH en négociant les contours de ce dispositif, il devrait y avoir moins de travail au dernier trimestre pour les non permanents. Un vrai marché de dupes sur le dos des plus fragiles !

➡ [Voir le compte-rendu de la commission économique.](#)

## Moyens internes de fabrication

La crise sanitaire a très durement éprouvé les salariés de la Fabrique, suite à la mise à l'arrêt de la plupart des tournages et post-productions d'émissions, de feuilletons et de fictions. Les élus ont reçu de nombreux témoignages et remontées de mal-être, de sentiments d'abandon et plus largement de dysfonctionnements.

En l'occurrence, la crise sanitaire est venue aggraver une situation déjà largement dégradée, du fait du déploiement raté de la réorganisation des moyens internes de fabrication. Une réforme aux visées centralisatrices, au long déploiement chaotique, mal comprise par les salariés, mal accompagnée par le management, doublée de nombreux dysfonctionnements et d'un manque patent de psychologie et d'empathie à l'égard des salariés.

La direction a été interpellée à ce sujet lors de la réunion de la commission de suivi des moyens internes de fabrication qui s'est déroulée en amont du CSEC, le 18 juin. ➔ [Voir le compte-rendu de la commission.](#)

Avant la crise sanitaire, sous la pression des élus, un expert indépendant avait mené un recensement des dysfonctionnements à la DMF. La direction avait présenté en janvier les grandes lignes d'un plan d'action.

Les 1<sup>ères</sup> mesures mises en œuvre n'ont pas empêché les nombreux dysfonctionnements pendant la crise sanitaire.

Yves Dumond, le décidément très solitaire directeur des moyens de fabrication, a laborieusement égrené les avancées du plan d'action, sous forme d'un inventaire à la Prévert mélangeant pêle-mêle des actions relevant de l'organisation, de la formation, des process ou de la simple communication. ➔ [Voir le plan d'action.](#)

Reste à faire un gros travail sur la planification. Les salariés de la vidéo-mobile, souffrent d'un manque d'anticipation leur permettant d'organiser leur vie privée, les cadres à la production sont mis·e·s à rude épreuve, subissant les ordres et contre-ordres d'interlocuteurs multiples, le manque d'anticipation et de nombreuses incongruités dans leur organisation.

Les élus ont souligné le sous-dimensionnement humain du service planification, pierre angulaire de la réforme, qui n'est pas en mesure de remplacer les absents par des personnes compétentes et formées.

Dans un souci « d'optimisation économique », la réforme s'est construite autour d'une planification centralisée, mais on voit bien que l'organisation des activités et des salariés demande au contraire de la proximité : pour bien planifier, il faut bien connaître les gens et ce qu'ils font.

Interpellé au sujet de l'absence d'activité et de la promesse non tenue concernant le Fablab, fiction numérique de Bordeaux, Yves Dumond a sorti de son chapeau la « participation » des équipes bordelaises au tournage d'un pilote de feuilleton numérique à partir de septembre en Nouvelle-Aquitaine. A priori 8 salariés contribueraient au tournage. Il s'agirait d'épisodes de 22 minutes tournés, affirme le directeur des moyens de fabrication, sur les durées classiques des fictions (autour de 21 jours). En revanche, la post-production ne sera pas faite à Bordeaux.

A noter qu'une fiction marseillaise serait délocalisée à Bordeaux en octobre afin de « regarnir » le plus rapidement possible les stocks de programmes.

Compte tenu de la situation à La Fabrique les élus ont adopté à l'unanimité ➔ [une motion.](#)

## Point Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT-C)

**Le questionnaire santé**, élaboré conjointement par la direction et les élus de la CSSCT-C, a pour but de qualifier l'état du corps social afin d'apporter les meilleures réponses aux situations identifiées. Pour le moment, le Pôle Outremer est particulièrement sous-représenté dans les répondants. **Si vous ne l'avez pas fait, vous pouvez répondre au questionnaire jusqu'au 6 juillet** (surveillez vos mails).

Les deux réunions de la CSSCT-C des 11 et 25 juin avaient pour but de présenter aux élus les reprises d'activités à venir **avant leur mise en œuvre**, conformément aux engagements de la direction.

**Parmi les mesures générales de protection, les gestes barrière et le port obligatoire du masque sont toujours en vigueur à FTV** (sauf dans les stations ultramarines sur les territoires qui ont été relativement épargnés). Delphine Ernotte a rappelé que c'est à la ligne managériale de faire respecter les consignes ; les APS et les référents Covid sont en soutien. L'État demande aux entreprises de disposer d'un stock de masques équivalent à 10 semaines en cas de 2<sup>ème</sup> vague, FTV a commencé à constituer un stock stratégique depuis la semaine dernière.

L'état d'urgence sanitaire doit prendre fin le 10 juillet. Dans cette perspective, le 23 juin, le COMEX de FTV a décidé que la **reprise sur site serait la norme à partir de mi-juillet** atténuée par la période de congés d'été. Une communication pratique sera diffusée aux salariés. La jauge de présence devrait monter à 40 ou 50% (2 ou 2,5 jours de présence sur site/semaine) ; la normale étant 70%. Des aménagements pourront être possibles en fonction des situations (par exemple la garde d'enfants).

Pour la CGT, il est aussi temps de regarder la possibilité d'augmenter la capacité d'accueil des RIE (restaurants d'entreprise) et de simplifier les sens de circulation dans les sites. Les salariés subissent les effets de l'inertie du temps d'adaptation aux mesures édictées qui changent rapidement. On est dans une complexification qu'on pourrait dépasser. La direction dit en avoir conscience mais que le respect des mesures sanitaires doit perdurer.

La fin de la crise sanitaire signifie un retour à la normale juridique, c'est-à-dire que le **télétravail**, après la parenthèse dérogatoire du travail à domicile imposé par la crise, ne sera à nouveau possible que dans le cadre de l'accord QVT (voir ➔ [l'accord](#) et ➔ [la lettre CGT sur le télétravail](#)). L'accord QVT recommande de ne pas dépasser une moyenne de 2 jours/semaine en télétravail. Donc des dérogations sont possibles par accord entre le salarié et son manager. Pour ne pas submerger la filière RH, la direction a décidé que pendant l'été tout moyen de preuve écrit permettra de couvrir les salariés en télétravail ; les avenants ne seront produits qu'à la rentrée.

Pour la CGT, les négociations sur le télétravail qui doivent s'ouvrir à la rentrée seront l'occasion de faire le bilan des bonnes et mauvaises pratiques observées avant et pendant la crise sanitaire et d'obtenir un meilleur accompagnement des télétravailleurs (conditions matérielles, management à distance...). Notre priorité dans cette négociation : la santé des salariés.

**Les 3 groupes de travail de la CSSCT-C** (référents Covid, mesures pratiques de reprise, accompagnement des salariés) ont rendu leurs préconisations.

➔ [Voir les comptes rendus complets.](#)

## Information/consultation sur les DUER Covid-19

Pour se conformer aux directives du Ministère du Travail et aux dernières décisions de justice (référé qui a fait condamner Amazon par exemple), la direction de FTV doit associer les élus

à la démarche d'actualisation des risques et les consulter sur la mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) répondant à la situation de crise sanitaire.

Pour cela, une trame générique de DUER a été réalisée par la Direction de la Santé et la Qualité de Vie au Travail (DSQVT). Elle a été ou est en cours de discussion dans des groupes de travail associant direction, service de santé au travail, élus de proximité et salariés référents métiers dans chaque site de l'entreprise. Il s'agit de la seule configuration permettant un recensement exhaustif des risques et des moyens de prévention et d'actions efficaces au plus proche des réalités du terrain et du vécu des salariés.

Tous les DUER n'ont pas été mis à jour, les plans d'actions qui en découlent (PAPRIPACT) ne sont pas prêts et tous les CSE n'ont pas rendu leur avis. La direction n'est donc pas en capacité de nous présenter un travail abouti, tant sur le fond que sur la forme.

En conséquence, la direction a accepté de remettre ce point à l'ordre du jour du prochain CSEC afin que les élus puissent rendre un avis éclairé.

En attendant, les élus ont adopté à l'unanimité une résolution prenant acte de la trame du DUER, ➔ [à lire ici](#).

## NRCS phase 1 – Newsboard

La commission Transformations Numériques du CSEC s'est réunie plusieurs fois ces derniers mois avec l'équipe projet et l'expert du CSEC afin d'échanger sur le projet Newsboard (agrégateur de flux RSS et gestion des propositions de sujets à tourner).

Le rapport d'expertise, ➔ [à lire ici](#), intègre les préconisations de la commission. Une dernière réunion de la commission Transformations Numériques s'est tenue le 26 juin pour aborder les questions en suspens.

Les 13M€ regroupent l'ensemble des coûts sur 10 ans, incluant les frais techniques, les coûts de licence annuelle et la formation. Le nouveau système Newsboard-OpenMedia, ne devrait coûter que 200 000€ pour tout France Télévisions alors que Mona-Lisa et Gilda coûtent chaque année plus de 500 000€.

La commission s'étonnait de la non-intégration d'un outil de messagerie instantanée dans le Newsboard. Pour la direction, WhatsApp est l'outil le plus efficace sur le marché et il permet une grande réactivité. Mais en réponse aux préconisations de la commission, elle annonce l'activation prochaine d'un module de t'chat dans le Newsboard pour permettre un travail d'échange plus posé autour des prévisions d'activités. Le déploiement sera toutefois progressif pour ne pas trop noyer les salariés concernés sous les nouvelles fonctionnalités.

Par ailleurs, la commission s'inquiétait de la mise en place d'un outil qui ne répond pas aux besoins spécifiques des documentalistes, avec pour conséquence potentielle qu'ils-elles continuent avec les outils existants. Pour la direction cela reste l'une des évolutions potentielles à venir. Il s'agit d'un point de vigilance et il sera important d'observer, à l'issue des formations, les retours des documentalistes en vue d'activer de nouvelles fonctionnalités dans l'outil. La direction estime que cela pourrait être l'une des premières évolutions à venir de l'outil.

Sur la formation, les élus ont mis en avant la nécessité de mieux contextualiser la mise en place de cet outil pour les salariés par rapport aux évolutions numériques et à l'utilisation des réseaux sociaux avant d'entamer les formations techniques à l'outil. Faute de quoi le risque est de diviser les personnels concernés en trois catégories : les autonomes qui s'adaptent sans problème, les décrocheurs qui jettent l'éponge et ceux qui se situent entre les deux.

La direction dit être consciente de cette problématique. Elle reconnaît que le point de départ de la formation sera une certaine hétérogénéité des personnels et l'objectif est d'aboutir à un socle de connaissances communes. La direction fait aussi une distinction entre cette formation technique à l'outil et le dispositif d'accompagnement qu'elle souhaite mettre en place. Elle dit vouloir identifier les salariés en difficultés pendant les formations. Celles-ci étant réalisées en local cela rendra possible un accompagnement individuel.

Enfin, l'une des critiques sur le projet est l'absence manifeste d'indicateurs de suivi. Comment mesurer si l'outil permet un gain de temps ? Quel est le degré de satisfaction des utilisateurs ? Quel est le taux de propositions de sujets faites par les journalistes par rapport au nombre de sujets dans les JT ? Comment tout cela évolue dans le temps globalement et par rédaction ?

Pour la CGT, beaucoup de journalistes se plaignent que les conférences de rédaction se résument à la présentation des choix décidés au préalable par l'encadrement éditorial et ne sont plus des lieux de débats éditoriaux. L'un des intérêts de cet outil pourrait justement permettre d'objectiver le nombre de propositions de sujets faites par les journalistes à leur encadrement dans le Newsboard, son évolution et celle du ratio entre les propositions faites et celles retenues par l'encadrement éditorial pour figurer dans les JT. Cela permettrait peut-être de renouer avec un véritable travail collaboratif au sein des rédactions.

A la place d'indicateurs la direction évoque des phases de sondage des utilisateurs mais pour la commission cela est insuffisant car la phase de lancement est primordiale pour amorcer un usage pérenne de l'outil.

Les élus du CSEC ont adopté un avis argumenté avec de nombreuses préconisations auxquelles ils demandent qu'il soit répondu par écrit.

➡ [voir l'avis du CSEC](#)

## NRCS phase 2 – OpenMedia

A peine rendu l'avis sur la phase 1, la direction engage le processus sur la phase 2. Il s'agit du projet OpenMedia qui va harmoniser les conducteurs de l'information pour tout France Télévisions et permettre un partage généralisé du « qui fait quoi » dans son JT, en attendant le projet PAM (Production Asset Management) de partage physique, via des serveurs, des sujets, voire des rushes.

D'où un enjeu majeur sur la gestion des droits d'accès. Qui est habilité à récupérer un sujet ? Qui peut décider de lever des restrictions de diffusion sur certains reportages ? Ce point est

une préoccupation majeure dans le cadre de la certification de l'information à France Télévisions et afin d'éviter des dérives.

Compte tenu de l'ampleur du projet qui doit se déployer à partir de début 2021 à la rédaction nationale, puis en outremer fin 2021, mi 2022 sur le réseau régional et jusque mi-2023, les élus ont engagé une expertise afin de mesurer tous les impacts potentiels du projet sur les conditions de travail des milliers de salariés concernés, l'emploi, les métiers et les pratiques professionnelles. Ils ont adopté en ce sens ➔ [une délibération](#).

## Note sur le port du masque obligatoire

Le port du masque a été rendu obligatoire dans l'entreprise du fait de la crise sanitaire. Ainsi tout salarié qui contreviendrait à cette obligation pourrait être sanctionné. Mais au préalable cette obligation doit être intégrée au règlement intérieur de l'entreprise, d'où cette consultation du CSEC.

Les élus ont demandé certaines modifications de la note pour qu'il soit bien clair que le port du masque ne peut être rendu obligatoire que si l'entreprise en fournit à ses salariés.

A terme, lorsque tous les CSE d'établissement de France Télévisions auront été consultés sur le sujet et le règlement intérieur mis à jour, tout contrevenant au port du masque pourrait être sanctionné.

## Commission Outre-mer

Lors du CSEC trois points sur l'outre-mer ont été évoqués :

- ▶ Un focus sur le lancement du Portail Outre-Mer qui a fait apparaître une nécessité d'amélioration de l'organisation des divers services numériques ultra-marins car le système du volontariat a atteint ses limites.
- ▶ Concernant la gestion de la pandémie, la commission Outre-mer du 26 juin a pu aborder la situation dans les stations. Chaque station gère son PRA (Plan de Reprise d'Activité) en local. La Guyane est dans la tourmente et des renforts devraient arriver rapidement sur site.
- ▶ Enfin des élus ont exprimé plusieurs demandes à la direction de l'entreprise : un changement de nom pour le pôle Outre-Mer pour qu'il devienne le « Réseau des Premières de France Télévisions », de pouvoir disposer d'un bilan sur le Pacte de Visibilité des Outre-Mer qui a maintenant un an, et enfin des explications sur un problème déontologique concernant un sujet traité par la rédaction numérique de Martinique 1ère.

# Information sur le renouvellement du système OSCAR (gestion des programmes et des antennes)

Cette première présentation du projet est faite par Hakim Atman, responsable du projet. Oscar 2 est avant tout un outil dédié à la gestion des programmes et des antennes. Son petit nom anglais correspond à un Broadcast Management System (BSM), progiciel de son état qui devrait permettre de faire basculer l'existant des outils de programmation de France Télévisions dans un nouveau monde plus efficace.

Le BSM Oscar 2 sera commun à toutes les entités du groupe France Télévisions et permettra une gestion des programmes de nos antennes linéaires et non-linéaires. Actuellement, les outils utilisés sont multiples : Oscar (national), Argos (régions) et Trafic (Outre-mer). La direction explique aux élus que ces logiciels sur mesures ont parfois plus de 10 ans d'âge et que leurs multiplicités rendent complexes les échanges et le traitement inhérent aux programmes (droits d'auteurs, durée contractuelle...).

Oscar 2 est un progiciel du marché qui va nécessiter des développements complémentaires afin de l'interfacer avec les outils existants.

Un outil unique, paramétrable et mutualisé qui peut présenter l'avantage d'intégrer les technologies récentes et les besoins des métiers de la programmation (contrats avec état des stocks, gestion des médias, programmation, autopromotion, post-diffusion, ainsi que les droits d'auteur).

In fine, les ingénieurs estiment que cet outil sera adaptable aux besoins de chaque entité du groupe et répondra à leurs spécificités. La volonté affichée est donc d'embarquer un nombre important d'utilisateurs pour définir les fonctionnalités, car c'est toute la chaîne de programmation qui va être impactée dans sa pratique et dans l'approche finale, soit environ 1 000 salariés.

La direction informe les élus que ce projet ambitieux est couvert par un appel d'offres spécifique qui relève d'une procédure concurrentielle négociée. Quatre gros éditeurs du marché ont été entendu pour échanger avec chaque candidat et recueillir/négocier les besoins spécifiques de FTV : Proconsultants, Mediagenix, Provys, Operative. A ce stade, 2 éditeurs sont encore en course. La procédure n'étant pas terminée, la confidentialité s'impose.

A terme, cet outil ne sera plus hébergé sur les serveurs internes de FTV mais accessible dans le cloud, en mode SAAS. La livraison est prévue à l'horizon 2022.

Enfin, interrogé sur la consultation des instances, le DRH concerné, Laurent Tolazzi, fait mine de ne pas savoir si l'outil aura un impact sur les salariés. Dans la mesure où l'outil va concerner un bon millier de salariés et qu'il va devenir la pierre angulaire de la gestion des contenus à France Télévisions, on peut d'ores et déjà penser que l'impact sera considérable.

Nous sommes certes dans une question de stratégie éditoriale et d'exposition de nos programmes dont la technique pourrait être un levier important. Cependant cette démarche de renouvellement ne doit pas se faire au dépend de l'implication et de la consultation des salariés

concernés. La CGT restera vigilante sur les impacts sur la santé que peuvent induire ces changements et le type d'accompagnement qui sera proposé aux collectifs de travail, dans ce « monde d'après » !

## Charte des antennes

Les élus ont pris acte de la mise à jour de cette charte tout en soulignant un certain nombre de problèmes. En effet, une charte n'a pas de valeur normative au sens où ce n'est ni un texte législatif, ni un texte réglementaire, ni un élément du règlement intérieur, ce ne peut donc être qu'une incitation à agir.

Les élus s'interrogent donc sur le statut de ce texte qui ne sera pas annexé au règlement intérieur de l'entreprise. Néanmoins, ce texte contient un certain nombre de références à des obligations, ce qui signifie qu'il peut y avoir des conséquences disciplinaires pour les salariés, voire pénales en cas de non-respect de certaines dispositions. Cela crée donc une insécurité.

Les élus ont donc demandé à la direction d'indiquer clairement dans le texte ce qui relève d'obligations pour les salariés, qu'elles soient liées à la loi, aux accords collectifs ou au règlement intérieur de France Télévisions. Ils ont également demandé que ce texte ne soit pas intitulé « charte », car cela sème la confusion. Il s'agit plutôt d'une sorte de « guide » qui rappelle des règles obligatoires et des incitations à agir en vertu d'une politique de l'entreprise.

Enfin, les élus ont regretté que sur le fond ce texte n'ait jamais pu faire l'objet de discussion avec les organisations syndicales représentatives (OSR) de l'entreprise.

## Plan de développement des compétences 2020

Le PDC 2020 (ex-plan de formation), est apparu en séance du CSEC après plusieurs reports dus au conflit des retraites qui a fortement perturbé la vie sociale dans le pays. De plus, en raison de la crise sanitaire qui a mis en sommeil l'activité normale de l'entreprise pendant plusieurs mois, il semble désormais clairement en décalage par rapport à la prévision initiale.

Le plan tient compte de la réforme de la formation professionnelle qui a conduit au lancement, le 21 novembre 2019, de l'application CPF (compte personnel de formation). Un compte ouvert à tous les salariés, actifs ou privés d'emploi, doté de droits pouvant atteindre 5000 € (ou 8000 € pour les personnes les moins qualifiées ou en situation de handicap), transférables tout au long de la vie, mobilisables à tout moment pour acquérir des compétences et des diplômes. Un dispositif de désintermédiation unique au monde dont on ne mesure pas encore les effets.

Le PDC reprend les axes stratégiques de l'entreprise contenus dans l'Accord du 7 mai 2019 et la note d'orientation pluriannuelle 2020-2022. Il se décline en une vingtaine de projets touchant principalement les métiers de l'information, de la fabrication, des technologies, du numérique et des fonctions support.

11 863 stagiaires sont prévus dans le plan (un même salarié peut être plusieurs fois stagiaire), pour un budget de 5 137 000 € (dont 350 000 € pour les frais de mission des outre-mer), 151 551 heures de formation, 433 € de budget moyen par stagiaire, 13h de formation en moyenne par stagiaire.

S'y ajoute l'engagement contenu dans l'Accord du 7 mai 2019 d'un investissement de 12 M€ supplémentaires dans la formation d'ici 2022 (3 M€ par an) pour des actions liées à la transformation de l'entreprise. Cela concerne les formations liées au portail des Outre-mer, au cursus assistantes 2.0, aux documentalistes multimédia, aux formations NRCS ou CDE.

La commission emploi-formation du CSEC se réunira à la rentrée de septembre pour analyser le bilan du plan de formation 2019, les orientations pour 2021 et les effets de la crise sanitaire sur le déroulement du plan pendant cette année 2020. ➔ [Voir Le compte rendu de la commission Emploi-Formation.](#)

## Situation de l'emploi au 30 mars 2020

Entre mars 2019 et mars 2020, FTV est passée de 9458 à 9099 ETP. Une diminution de 311 ETP, principalement des permanents, en raison des départs constatés fin 2019 dans le cadre de la RCC (Rupture Conventionnelle Collective).

Sur les 306 départs dans le cadre de la RCC, 204 sont des PTA et 102 sont des journalistes avec des écarts assez significatifs suivant les directions : 137 départs sur Paris (28 journalistes, 109 PTA), 113 en région (60 PTA, 53 journalistes), 20 à Malakoff (10 PTA, 10 journalistes), 36 en outre-mer (25 PTA, 11 journalistes).

Sur la période, le recours aux non permanents a augmenté de 18,6 ETP. Le taux de féminisation progresse de 0,9% en un an avec 45,6% de femmes dans l'effectif.

Les heures supplémentaires baissent de 11,8% chez les permanents et augmentent de 12,8% chez les non permanents, en raison de la couverture des Municipales.

Pour la direction, la période de crise sanitaire a décalé certaines embauches, ce qui explique le déséquilibre entre les 337 départs (dont 306 dans le cadre de la RCC) et les 85 embauches. L'objectif de la direction est de remplacer un départ sur deux en misant sur l'attractivité d'un plan permettant d'abonder les indemnités de départ en retraite pour les salariés ayant réuni leurs droits pour une retraite à taux plein. ➔ [Voir le bilan de l'emploi.](#)

# Label diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Depuis la réforme engagée par l'AFNOR en 2015, il existe un cahier des charges « Alliance », qui a pour objectif de construire un socle commun au label « Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et au label « diversité ».

France Télévisions a candidaté, et a obtenu ces 2 labels AFNOR le 14 novembre et 14 décembre 2018, suite à un audit réalisé sur différents sites de l'entreprise. Cette année est prévu un audit intermédiaire de suivi des Labels, à mi-parcours, conformément aux engagements pris. L'objectif est de vérifier l'application effective des plans d'actions prévus

Celui-ci devrait se dérouler du 2 au 13 novembre 2020 au Siège, en régions (Champagne-Ardenne, Auvergne, pays de Loire et Languedoc-Roussillon) et dans des stations ultramarines (Martinique et Réunion).

La direction informe les élus que les choix des sites ont été faits en fonction de la facilité à se rendre sur les sites et d'autres éléments issus du bilan social mais non détaillés.

La direction est accompagnée par le cabinet ALTIDEM pour préparer cet audit. Dans un premier temps, des entretiens ont eu lieu avec les différents acteurs en charge de l'égalité professionnelle et de la diversité sur les sites concernés par l'Audit intermédiaire afin de préparer les différents documents nécessaires à l'audit. Malgré la crise sanitaire, la majeure partie des entretiens planifiés ont pu se tenir dans les délais prévus.

Un oral blanc est également prévu à la rentrée, avant l'audit avec le cabinet ALTIDEM. Concernant le Label AFNOR, la CGT rappelle que rien ne serait pire que d'en faire un gadget de communication. Il est important de tirer les leçons de nos défaillances en la matière et non pas de préparer un grand oral avec les bons éléments de langage simplement pour se glorifier de l'obtention d'un label.

L'entreprise se doit d'être en progression réelle sur ces sujets et non pas chercher à faire simplement un affichage de bon positionnement. Les récentes affaires de harcèlement et de sexisme dans les rédactions de Franceinfo web ou du Service des sports, ou des condamnations pour discrimination syndicale, démontrent qu'un long travail reste à faire pour être exemplaire.

## Bilan logement 2019

L'entreprise dépense 0,45 % de la masse salariale au titre du 1 % logement soit un montant de 2,66 millions d'euros. 48 salariés ont pu bénéficier de l'attribution d'un logement en 2017, 35 en 2018 et seulement 26 en 2019. Un résultat particulièrement faible par rapport aux besoins, en particulier sur la région parisienne.

Cette baisse est due à la fusion des collecteurs en un seul organisme, *Action logement*. Et la priorité de ce nouveau gestionnaire du 1 % logement est d'attribuer les logements disponibles aux personnes ayant les revenus les plus faibles. À France Télévisions la plupart des dossiers sont rejetés du fait du dépassement des plafonds de ressources. La direction explique que toutes les entreprises rencontrent cette difficulté.

Les élus ont donc adopté à l'unanimité l'avis suivant :

*« Le logement est devenu une des préoccupations essentielles de nos concitoyens et le premier poste de dépense des ménages en France. Le 1% logement, devenu Action logement, a un rôle majeur à jouer.*

*La cotisation de 0,45% de la masse salariale de FTV, le minimum légal, est conséquente. Les élus constatent que très peu de salariés ont accès au dispositif locatif. Ils estiment qu'il faut supprimer les plafonds de ressources pour permettre l'accès du plus grand nombre de locataires aux HLM et que le parc locatif doit s'élargir.*

*Cela nécessite des contributions accrues des entreprises et la première chose à faire est d'élargir la collecte à toutes les entreprises privées non assujetties actuellement et de rétablir le taux réel de 1 %, de la masse salariale, affecté au logement des salariés.*

*Pour les élus, les institutions représentatives du personnel doivent pouvoir disposer de prérogatives élargies en étant pleinement associées pour faire des propositions d'affectation prioritaire du 1 % logement et disposer d'un droit de contrôle. »*

Paris, le 6 juillet 2020

Le prochain CSEC est prévu dans la seconde quinzaine de septembre



## **Avis du CSE sur les comptes 2019 de FTV**

Malgré une baisse drastique de 26 M€ de la ressource publique, France Télévisions affiche pour la 4<sup>e</sup> année consécutive, un résultat d'exploitation à l'équilibre.

Ce résultat est obtenu, une fois de plus, au prix d'économies considérables, en particulier sur l'emploi, avec une baisse constatée de 162 ETP sur l'exercice. En 7 ans, les effectifs de France Télévisions se sont ainsi réduits de 1034 ETP.

Pour parvenir à un résultat à l'équilibre, France Télévisions a pu compter une nouvelle fois sur les bons résultats de la régie publicitaire. Dans un marché qualifié d'atone, la publicité progresse de 3 M€ par rapport à l'exercice précédent pour atteindre 352 M€.

Une fois de plus, les filiales contribuent largement au résultat, à hauteur de 13,5 M€, bien au-delà des prévisions budgétaires. Avec 8,4 M€, FTP est le principal contributeur, le Studio apporte 4 M€.

Le résultat net est bénéficiaire de 26,4 M€, mais cela est le fait d'éléments exceptionnels, en particulier la vente d'immeubles et des plus-values sur la vente de participations.

Ceci ne saurait masquer le sous-financement structurel de France Télévisions, l'absence de ressources pérennes et dynamiques lui permettant de faire face à ses nombreux projets de transformation en média global et de développement.

En conséquence les élus donnent un avis négatif aux comptes 2019 de FTV.

Adopté par 17 voix et 2 abstentions

Les Organisations Syndicales CFDT, CGT et FO s'associent.

Paris, le 2 juillet 2020



Commission économique du CSE Central

## Comptes 2019 de France Télévisions

### Réunion du 3 avril 2020

**Présents pour la direction :** Priscille Ducomet, directrice financière de France Télévisions et Eric Fressignaud, directeur du contrôle de gestion.

**Présents pour la commission :** Claude Guéneau, Pascal Lefebvre, Didier Ricou, Eric Vial, Jean-Hervé Guilcher (rapporteur de la commission).

**Invités :** Pierre Mouchel (secrétaire du CSEC), Jacques Denoyelle et Mehdi Morchedi (SECAFI).

Au 31 décembre 2019, France Télévisions affiche un résultat d'exploitation tout juste à l'équilibre et un résultat net bénéficiaire de 26,4 M€, malgré une réduction de 26 M€ des ressources publiques. C'est une fois de plus la publicité qui sauve l'exercice, ainsi des éléments exceptionnels et des économies drastiques, en particulier sur l'emploi.

### Ressources publiques : un essorage budgétaire par l'État

La pente inexorable de la réduction des financements publics se poursuit. En 2019, 26 M€ de contribution à l'audiovisuel public (CAP, ex-redevance) ont manqué au financement de France Télévisions. Pour la 1<sup>re</sup> fois, la ressource publique est passée sous la barre des 2,5 Md€ (2,491 Md€).

### La publicité permet de limiter les dégâts

En 2019, comme les années précédentes, la régie publicitaire réalise de très bonnes performances. Le chiffre d'affaires est supérieur de 6,3 M€ au budget et progresse même par rapport à 2018, malgré l'absence de JO, pour atteindre 352 M€.

Après avoir dopé le chiffre d'affaires sur les exercices précédents, le parrainage reste stable par rapport à 2018 (+1 M€ par rapport au budget). En revanche, la publicité classique

progresses nettement alors que le marché est qualifié d'« atone » : +1 M€ par rapport au budget et +3 M€ par rapport à 2018.

Le numérique fait nettement mieux que prévu (+3,9 M€ par rapport au budget), en légère progression par rapport à 2018 (+1 M€).

Cependant, les ordres de grandeur ne changent pas. Le numérique représente toujours 6% des recettes publicitaires de FTV, la publicité télé, 94%. Rapporté à l'ensemble du chiffre d'affaires, le parrainage représente 24% et la publicité télé classique, 70%.

## Les économies se poursuivent sur les charges d'exploitation

Les charges d'exploitation atteignent 2,584 Md€. Les économies sont moins importantes que ce qui avait été budgété (14 M€ d'économies qui n'ont pas été faites sur les 23,7 M€ prévus), mais elles atteignent quand même près de 10 M€ par rapport à 2018.

Le coût de grille est en économie par rapport à 2018, mais est en dépassement de 8,4 M€ par rapport au budget.

Les autres dépenses (subventions cinéma, variations de provisions et frais généraux) sont quasiment conformes au budget et en baisse de 10,4 M€ par rapport à 2018.

En revanche, on observe une augmentation nette sur les coûts supports (diffusion, support technique et informatique, support antennes et programmes) par rapport au budget (+6,2 M€) et par rapport à 2018 (+7,4 M€).

## Un coût de grille structurellement à la baisse

Le coût de grille représente 2,103 Md€, en dépassement de 8,4 M€ par rapport au budget, mais il baisse de près de 7 M€ par rapport à 2018.

**L'information nationale est globalement dans la ligne (-200 K€).** Il y a eu en 2019 une amélioration de la prise de congés à la rédaction nationale.

**Le sport est en dépassement** de 900 K€, ce qui est considéré comme un dépassement maîtrisé vu le contexte de reventes de droits sportifs. Les coûts de production sont en économie.

**Les économies sur le programme national ont été moins importantes que budgété.** C'est notamment lié à une réduction des dépréciations de programmes et des stocks dans la perspective de l'arrêt de France 4 et France Ô. Les économies atteignent quand même près de 18 M€, même si elles sont inférieures de 9 M€ à ce qui avait été budgété.

**Le coût de grille régional** était prévu en hausse de 8 M€ par rapport à 2018, dans le cadre de la politique de régionalisation et du lancement des matinales. On est très légèrement en deçà de cet objectif (- 800 K€).

**Les grilles ultramarines accusent un dépassement** de 2,7 M€ par rapport au budget, imputable à la masse salariale (provision congés et 10<sup>e</sup> de congés payés), ainsi qu'à une moindre baisse des ETP que ce qui était budgété (-20 au lieu de -60 ETP). Dans les Outre-mer, les salariés sont moins candidats au départ dans le cadre du plan de recomposition des effectifs.

**Sur le numérique, le réalisé est en retard** de 3 M€ sur les prévisions, principalement lié à des postes pas comblés : FTV a des difficultés à recruter des développeurs.

Globalement, si l'on considère l'objectif de 200 M€ d'investissements dans le numérique à l'horizon 2022, on est un peu en avance sur la trajectoire : 118 M€ (moitié contenus, moitié transformation numérique), au lieu de 112 M€.

## Des coûts supports en augmentation

Les coûts techniques de diffusion sont stables.

En revanche, on note un dépassement de 3 M€ du support technique et informatique partagé, imputable pour 1,2 M€ à la sous-activité à la vidéo-mobile, pour le reste à l'impact des grèves de fin d'année et au renforcement des investissements dans la sécurité informatique.

Les supports antennes et programmes sont également en dépassement de 4 M€ par rapport au budget car l'objectif de réductions d'ETP n'a pas été réalisé dans les Outre-mer, à la DGDAP et à la communication, le plan de départs reposant sur le volontariat des salariés à s'y inscrire – ou pas. Par ailleurs un vieux litige avec l'INA sur le règlement des facturations hors forfait s'est soldé par le règlement par FTV d'1 M€ (Chaque année FTV verse forfaitairement à l'INA 8 M€ pour l'utilisation courante des archives. Au-delà, cela passe par de la prestation hors-forfait).

## Stabilité des autres dépenses

Les filiales cinéma sont stables.

La variation de provisions est supérieure de 1,7 M€ au budget. C'est lié en particulier aux litiges prud'homaux liés au transfert de la production de Télématin à Francetv Studio.

En revanche, les frais généraux continuent à baisser, du fait des réductions d'ETP dans les directions financières, RH et IMG, soit environ 35 ETP. Cela s'explique aussi par le retard de plusieurs projets, dont le SIRH.

## Les filiales contribuent à l'équilibre des comptes

Les « autres activités » sont supérieures de 7,1 M€ au budget, du fait des bons résultats de FTP et d'une perte d'exploitation moins importante de la filiale FTVSVOD qui porte désormais la participation du groupe dans Salto.

Le bon résultat du producteur, supérieur de 3,2 M€ au budget, est imputable aux filiales cinéma qui ont bénéficié d'un calendrier favorable : moins de sorties de films, donc moins de charges et par ailleurs des films qui ont généré plus de recettes.

## **L'exceptionnel : un élément d'équilibre récurrent**

Les coûts de transformation sur 2019 sont minimes (600 K€). Il s'agit des coûts de formation et d'accompagnement des départs, qui ne faisaient pas l'objet de provisions.

Une fois de plus, FTV équilibre ses comptes grâce à des ressources exceptionnelles, qui atteignent 19 M€ et dépassent de 10 M€ ce qui avait été budgété. Il s'agit en particulier de la vente de l'immeuble Horace Vernet à Issy les Moulineaux qui s'est soldée par une confortable plus-value (+2,8 M€ pour un montant total de 14,8 M€), de la vente de la péniche Thalassa (1,4 M€), du « swap » (échanges de titres de propriété) entre TDF et FTV pour les sites de Lambersart et de Lyon.

Par ailleurs, suite à la vente de la chaîne Mezzo par le groupe Lagardère, France Télévisions a perçu une soulte de 7,8 M€, la vente ayant été plus profitable que prévu.

## **Baisse des effectifs : toujours plus fort**

Une fois de plus, en 2019, France Télévisions a réduit les ETP en nombre supérieur à l'objectif fixé au budget. Au final 14 ETP supplémentaires ont été supprimés portant l'effectif au 31 décembre à 9456 ETP, soit une baisse totale de 162 ETP sur l'année 2019.

En revanche, la masse salariale est en dépassement de 2,3 M€ en grande partie du fait d'une provision de congés plus élevée que prévu.

Pour la commission,  
Jean-Hervé Guilcher  
1<sup>er</sup> juillet 2020

## Compte-rendu de la réunion du 18 juin 2020

**Présents pour la direction :** Yves Dumond, directeur des moyens de fabrication, Marina Da Silva, directrice déléguée Centre exploitation Nord, Laurent Tolazzi, DRH moyens et production, Arnaud Ségur, RRH DMF, Stéphanie Jean-Lecorvaisier, coordinatrice projets RH au Siège.

**Présents pour la commission :** Karine Cévaër, Rabéa Chakir-Trébosc, Marc Chauvelot, Claude Framery, Chantal Fremy, Nancy Gressier, Jean-Hervé Guilcher, Grégory Hen, Sébastien Lebailly, Pierre Mouchel, Didier Ricou, Vincent Texier, Eric Vial.

La commission ne s'était pas réunie depuis le mois de novembre, la réunion du 12 mars ayant été annulée du fait de la crise sanitaire.

Cette commission était d'autant plus attendue que de nombreux témoignages de souffrance des salariés sont remontés aux élus pendant le confinement, alors que les moyens internes de fabrication étaient quasiment à l'arrêt, et depuis la reprise des activités. La réorganisation n'a visiblement pas permis de déployer une structure (DMF + fonction support) efficiente, capable de gérer une situation de crise.

### Plan d'action de la DMF suite aux remontées des dysfonctionnements

En janvier dernier, la direction avait présenté son plan d'action élaboré pour répondre aux dysfonctionnements remontés par les salariés et objectivés par un consultant indépendant.

Au total, l'adresse mail permettant de signaler des dysfonctionnements à Yves Dumond a reçu 36 mails, dont seulement 2 depuis le mois d'avril, selon le directeur de la Fabrique.

Pour mémoire, l'idée était de mener une action sur le management, l'organisation et l'activité, les 3 domaines générant le plus de mécontentement et de souffrance au sein des équipes de la direction des moyens de fabrication.

Sur le management, il s'agissait de dégager du temps pour travailler sur les problèmes, faire monter en compétence l'encadrement sur les risques psychosociaux et la détection des signaux faibles, affiner le rôle des référents de proximité. Côté RH, accuser réception des sollicitations des salariés et veiller à ce qu'il n'y ait pas de carence d'interlocuteurs.

Selon Yves Dumond, ces objectifs ont été réalisés. Des points hebdomadaires avec la RH permettent d'aborder les situations individuelles sensibles. Les responsables d'activité de fabrication et les chefs de fabrication ont reçu l'instruction d'être « plus en proximité du personnel ».

Côté organisation : un travail de recensement et d'amélioration participative des procédures devait être mené, une communication sur les organisations (organigramme, qui fait quoi, à quel rythme les choses sont-elles opérationnelles), des réunions d'échange avec les salariés sur l'organisation, les réalisations, l'activité.

Des réunions ont été conduites jusqu'en mars sur les différents sites par la direction de la Fabrique, notamment sur Concur. Des communications sur les organigrammes, les procédures, les missions et les RIA ont été diffusées. Dans le même temps, lancement de la newsletter « la Fabrique On Air ».

L'organisation au sein d'AISO a été revue afin que les alertes soient traitées rapidement. Selon Yves Dumond, il n'y a plus aujourd'hui d'engorgement des demandes.

Un travail est mené sur la planification, avec un outil partagé de préplanification sur Excel nommé Zébulon, qui permet aux chefs de fabrication d'avoir une meilleure visibilité de l'activité.

Pendant la crise sanitaire, des réunions journalières de crise réunissant les directions déléguées, le planning et les chefs de fabrication ont été organisées. Des cadres de permanence étaient joignables le week-end.

Concernant les risques professionnels, ils ont été regroupés au sein d'un DUER de la Fabrique.

## **Les dysfonctionnements remontés par les élus pendant la crise sanitaire**

Depuis le mois de mars, les élus ont reçu de nombreuses sollicitations et signalements.

Ils se sont faits l'écho, à plusieurs reprises pendant la crise, du mal-être d'un certain nombre de salariés qui se plaignaient de ne pas recevoir d'infos de leur direction et se disaient abandonnés. Suite à ces signalements, le directeur des moyens de fabrication a fait une communication générale ; les chefs de service ont été priés de contacter individuellement et régulièrement leurs troupes. La consigne a plus ou moins été suivie, en quantité et en qualité.

Encore récemment, dans la mise à disposition des équipements de protection individuels, les salariés de la Fabrique ont parfois le sentiment de ne pas être traités à égalité de dignité. Cf le stock d'EPI notoirement insuffisant livré sur le site de la Fabrique de Lyon pour assurer à la fois les préparations et les tournages.

Les cadres à la production pointent du doigt les dysfonctionnements de la planification : de nombreux interlocuteurs, des injonctions contradictoires, le sentiment qu'on fait et défait les plannings en permanence, le manque d'anticipation. Des cadres à la production ne sont pas planifiés en même temps que le chargé de prod avec lequel elles travaillent sur un projet, certaines se retrouvent planifiées en prépa la semaine de l'émission, alors qu'elles auraient dû remettre la fiche de tournage la semaine d'avant.

Yves Dumond reconnaît qu'il y a encore du travail à mener sur la planification. Par ailleurs, il y a des absences sur les postes de planificateurs et donc pas mal de turnover qui n'aide pas à stabiliser le fonctionnement.

Les élus avaient pointé le dimensionnement insuffisant du service planification lors de la présentation du projet de réorganisation.

Suite aux remontées des équipes légères de Strasbourg, un planning à 2 semaines est en place depuis début juin, selon la direction.

Les élus persistent cependant à s'interroger sur la capacité de cette organisation centralisée à faire remonter, et donc à traiter, des situations locales liées à l'activité. Ainsi, lors d'une récente instance de proximité, la RH a découvert qu'une équipe légère de région était en grave sous-activité, situation qui perdure depuis plus d'un an. Quelle conclusion faut-il tirer d'une telle défaillance ?

A la vidéo-mobile, les salariés se plaignent des changements de dernière minute qui rendent très difficile la gestion de leur vie personnelle. Marina Da Silva annonce que la performance opérationnelle devrait à l'avenir rencontrer chaque collectif une fois par mois afin de donner une visibilité sur l'activité à venir.

Concernant la reprise de l'activité sur la vidéo-mobile, l'émission du 13 mai à Paris avec le car Benjamin 2 (Rennes) a été vécue comme la preuve du démantèlement des collectifs contrairement aux promesses : équipes parisiennes, aussi bien côté techniciens que cadre à la production. Yves Dumond assume cette décision qu'il qualifie d'exceptionnelle, arguant du fait qu'à cette date on ne savait pas encore s'il serait possible de loger les techniciens venus de région dans les hôtels ou si les déplacements seraient aisés. En revanche, aucune explication sur la cadre à la production en télétravail.

Yves Dumond dit ne pas avoir de son côté de remontées des dysfonctionnements ou appels au secours de salariés, évoqués par les élus. Pour les représentants du personnel de la Fabrique, cela témoigne d'une défiance persistante des salariés à l'égard de leur encadrement. Certains collectifs ne croient plus ce qui leur est dit par leur hiérarchie. C'est préoccupant.

Quant à la parole des élus du personnel qui tentent de signaler ces dysfonctionnements, elle n'est pas prise en compte la plupart du temps, voire déconsidérée.

Un certain nombre d'annonces ou de décisions ont été très mal ressenties. L'annonce du recours généralisé au télé-montage sur les sites de la post-production a eu un effet désastreux. Yves Dumond redit qu'il s'agit d'une erreur d'une personne nouvelle sur son poste et qu'il ne cesse de le répéter. Parfois en vain, tant la parole de la direction n'est plus entendue par les salariés concernés.

## Perspectives d'évolution des process et activités

Pour les membres de la commission, les éventuelles évolutions de modes de fabrication doivent faire l'objet d'une démarche d'expérimentation encadrée, telle que le prévoient les accords. C'est valable pour le télé-montage, mais aussi pour l'évolution des modes de tournage voulue par la direction (équipes de tournages réduites à deux techniciens).

Yves Dumond affirme qu'il va y avoir des groupes de travail, quand on sera sorti de la reprise d'activité. Pourtant des équipes de tournage à deux sont déjà planifiées.

D'une manière plus large, il nous paraît essentiel d'associer les salariés aux évolutions et ajustements des process et de l'organisation. Il nous paraît à ce titre impératif d'organiser des groupes métiers avec les cadres à la production et les chargés de prod pour progresser sur les modalités de planification des salariés.

## Activité et plan de charge

La réalisation du plan de charge pour le 1<sup>er</sup> trimestre 2020 montre un retard sur les activités vidéo-mobile (19%), équipes de tournage (15%), fiction (14%) et post-production (18%). La vidéo fixe et les régies sont juste à l'étiage (respectivement 24 et 25%).

Pour Yves Dumond, c'est un phénomène habituel lié à la saisonnalité de l'activité, toujours plus faible en début d'année mais qui est habituellement rattrapée au printemps. La difficulté cette année tient au fait que ce rattrapage n'a pas eu lieu, du fait de la crise sanitaire.

L'activité doit reprendre rapidement sur les équipes légères et la post-production. La fiction doit reprendre le 29 juin avec un planning soutenu d'enchaînement jusqu'à la fin de l'année. Au final, par rapport au plan de charge initial, 3 fictions ne pourront pas être fabriquées en interne, selon Yves Dumond.

Sur la vidéo-mobile, il faudrait récupérer de nouvelles émissions pour compenser partiellement le retard d'activité, même si l'activité devrait être plus importante à la rentrée avec des événements sportifs comme Roland-Garros. Un travail est mené actuellement dans ce sens, en particulier avec les commanditaires afin d'établir le plan de charge de la rentrée

en réaffirmant le principe des règles d'or. Des démarches commerciales ont lieu en direction de l'extérieur afin de ramener de l'activité.

## Fablab de Bordeaux

Le constat est particulièrement désastreux. Aucune activité au plan de charge. Il apparaît clairement aux élus que le projet n'est pas porté et ne témoigne pas d'une réelle volonté politique, contrairement aux affirmations. Depuis 18 mois les salariés de Bordeaux sont menés en bateau alors qu'ils se sont montrés disponibles, motivés et adaptables.

La direction annonce qu'un nouveau responsable du Fablab de Bordeaux va être nommé.

## Absentéisme

Les documents présentés aux élus ne permettent pas d'avoir une analyse fine de l'absentéisme. La rapporteure de la CSSCT du Réseau France 3 suggère de s'inspirer des documents utilisés dans le réseau régional qui permettent un suivi plus pertinent des arrêts et des maladies professionnelles. Documents déjà en possession de la RH.

## Effectifs

La DMF a connu un grand nombre de départs, en particulier dans le cadre du plan de recomposition des effectifs (94 départs à la retraite, soit 11% des effectifs de la Fabrique). Selon Arnaud Ségur ces départs ont été en grande partie compensés par 120 mobilités et recrutements. Selon lui, il y a eu « une politique volontariste en termes de pourvoi de postes ».

**Vidéo-mobile** : Les collectifs sont stables sur les deux gros cars Jumeau (Lille et Lyon). Ailleurs, les effectifs sont « stabilisés », selon la direction :

- Strasbourg (Challenger 1) : 2 postes vacants de vidéos en cours de comblement. L'adjoint au chef de car est en partance mais le poste est déjà pourvu par avance.
- Toulouse (Challenger 2) : 1 poste vacant en cours de comblement.
- Marseille (Benjamin 1) : 1 poste vacant en cours de comblement.
- Rennes (Benjamin 2) : effectif vidéo complet mais l'un d'eux souhaite partir et se reconverter, suite à la réforme. 1 poste vacant d'OPS en cours de comblement.

**Post-production** : de nombreux postes en consultation. Selon la direction, on rencontre sur certains postes des difficultés à recruter des intermittents qui estiment que la rémunération n'est pas attractive. Le DRH l'explique par le fait qu'un intermittent qui travaille beaucoup a un salaire beaucoup plus élevé que ce qu'il peut espérer comme CDI. Cette problématique pénalise actuellement le site de Bordeaux.

Les élus rappellent que les postes à pourvoir (monteurs fiction, monteurs documentaires) sont des postes pointus qui demandent des professionnels qualifiés et expérimentés. Il n'est pas envisageable, dans un souci de modération salariale, de recruter des juniors alors que

l'attente de nos clients est forte en termes de compétences. La Fabrique doit continuer à valoriser cela.

Les postes vacants en cours de comblement sur les autres sites :

- Bordeaux : 1 chef monteur et 1 poste de mixeur/monteur son
- Lille : 1 chef monteur
- Rennes : 2 OPS (un mixeur et un poste mixte tournage/mixage) et 1 responsable technique de post-production son. 1 poste de chef d'équipe éclairagiste qui sera vacant ce mois-ci doit faire l'objet d'un arbitrage
- Marseille : 1 chef monteur et 1 responsable d'activités de fabrication. L'éventuel remplacement d'un vidéo parti en avril doit faire l'objet d'un arbitrage
- Lyon : 1 poste de chef monteur a été acté en COCA mais est encore soumis à une mise en situation sur du montage fiction
- Siège : 1 adjoint au responsable de la post-production, 3 chefs monteurs, 1 responsable de commande vidéographie (publié en externe faute de profils adéquats en interne).

Le poste de responsable du **site de Bois d'Arcy** est déjà en consultation, son titulaire ayant fait le choix de partir au 1<sup>er</sup> août. Cela interroge les élus qui y voient un signe supplémentaire de la fuite des salariés suite à la réforme de la DMF.

## **Vendargues**

Sur les 80 postes prévus initialement, seuls 52 ont été pourvus à ce jour.

Réflexion en cours sur les fonctions de décorateur ensemblier et chef décorateur. Sur les 7 postes prévus, un seul est pourvu par une junior. Les profils présentés sont bien moins rémunérés que leurs équivalents au cinéma. Pour y répondre, un de ces 7 postes a été transformé en chef d'équipe accessoiriste et passera au COCA de juillet.

OPV : sur 9 postes prévus, seuls 3 sont pourvus faute de candidats. Il faut dire que le besoin porte sur des assistants cadres (des pointeurs), ce qui motive moins les candidats. Beaucoup d'intermittents et de CDI d'autres sites tournent temporairement sur ces fonctions.

Chef de site de Vendargues : la direction a revu sa position et reconnaît qu'un chef de site serait nécessaire à Vendargues (cf préconisations du CCE du 13 juillet 2017). Une mission jusqu'à fin décembre a été confiée depuis mai à Alexandre Glénat, toujours adjoint fiction du Centre d'exploitation Sud et encore chef de projet du Fablab de Bordeaux jusqu'à son remplacement. Pour le seconder sur Vendargues, la direction réfléchit en outre à un profil plus orienté logistique du site.

En l'absence de l'APS du Centre d'exploitation Sud, actuellement en longue maladie, c'est l'APS de Francetv Studio qui assure ses missions sur le site. La direction envisage de former les régisseurs afin qu'ils puissent faire le relais avec l'APS du Centre d'exploitation Nord, Jean-Michel Seybald.

Plusieurs permanents auraient exprimé le souhait de quitter Vendargues, ce qui questionne les élus sur leurs motivations.

## Évolution du calendrier des projets immobiliers et techniques

La crise sanitaire a entraîné un retard dans le déploiement des projets.

Malgré cela, des projets d'investissements se sont poursuivis pendant la crise sanitaire (Vbox, TriCaster) ; les livraisons sont en cours. Des marchés ont été passés, notamment pour l'assistance et le dépannage des véhicules lourds. D'autres sont en cours (ventousage, convoyage de décors, stockage, catering du Franay).

**Renouvellement des cars.** L'appel d'offres a dû être repassé, afin d'éviter les risques de recours (et donc de blocage du projet) d'un concurrent évincé. L'appel d'offres a donc pris deux mois de retard. A ce stade le calendrier de livraison prévisionnel est le suivant :

- Unité 1 (moyen lourd) : septembre 2021
- Unité 2 : janvier 2022
- Unité 3 (régie fly) : juin 2022.

### Vendargues

Le permis de construire a été déposé en mai. Recours possibles jusqu'en octobre. Les consultations des entreprises ont lieu en parallèle.

Août 2020 : livraison de la menuiserie. Formations à la CNC (scie à commande numérique).

Été 2021 : livraison du petit studio (Studio D) et de la restauration

Septembre 2021 : transfert de la post-production du Franay

Mars 2022 : livraison du 3<sup>e</sup> grand studio (Studio C).

### Relocalisation Lambersart

Activité fiction (Lomme) : déménagement prévu au 1<sup>er</sup> trimestre 2021 (fin 2020 au mieux).

Activité post-production (rue de Béthune, Lille) : déménagement 2<sup>e</sup> trimestre 2021.

Au-delà du 31 décembre 2020 un loyer devra être versé à TDF pour l'occupation du site de Lambersart.

### Bois d'Arcy

Les travaux d'aménagement sont quasiment terminés.

Suite aux remarques des élus qui ont visité le site le 20 janvier, les pieds des racks ont été protégés, les palettes des rayonnages ont été équipées de butées, le monte-charge a été aménagé.

### Surfaces en région

Le projet de rendre des surfaces au Réseau France 3 est toujours d'actualité selon Yves Dumond. Éventuellement il pourra y avoir des ajustements temporaires pour respecter les distances physiques.

### **Flotte de véhicules d'accompagnement**

Le marché est en cours pour les tracteurs et les porteurs. Le marché des aménagements intérieurs a dû être relancé et s'achèvera en juillet. Livraison espérée pour la fin de l'année 2020.

Pour la commission,  
Jean-Hervé Guilcher  
Juin 2020

**france•tv**

**Direction des  
Moyens de  
Fabrication -  
Plan d'actions**



**france•tv**

# Sommaire

1. La démarche
  2. Ce qui a déjà été fait
  3. Ce qui est en cours
  4. A venir
- 

## Contexte

**Les dysfonctionnements au sein de la Fabrique et leurs impacts sur les salariés trouvent leurs origines dans:**

- La mise en place de la réforme elle-même, sa durée d'implémentation, ses impacts sur l'organisation et les salariés
- Le management et la conduite du changement
- Le volume d'activité
- Un héritage de fonctionnements variés
- Un contexte économique d'entreprise tendu

**Mais également par une certaine résistance au changement.**

**Mais aussi une concomitance de déploiement d'outils d'entreprise, concur, planif**

**En 2017, il avait été annoncé que la réforme se ferait sur une période longue, que les procédures étaient à construire et que des ajustements étaient possibles.**

**Néanmoins, les remontées des salariés sont à considérer et nous devons apporter des solutions aux situations bloquantes dans le respect:**

- Du cadre de l'entreprise
- Des principes structurants de la réforme
- Des organisations de travail
- Des individus.



**france•tv**

La démarche



## La démarche – le management

- **Dégager du temps des managers:**
  - Pour solutionner les situations bloquantes
  - Pour répondre
  - Pour être porteur des meilleures pratiques
- **Les responsables de service devront consacrer ½ journée par semaine (en moyenne) à la résolution des problèmes concrets et à en tirer des axes d'amélioration pérennes à diffuser.**
- **Consolider les connaissances du management en termes de RPS:**
  - Présentation en CODIR des cas recensés
  - Suivi d'une formation spécifique de prévention, détection des RPS
- **Chacun doit pouvoir détecter les signaux et y répondre directement ou indirectement.**
- **Un rôle de référent de proximité à redessiner au cas par cas:**
  - Compléter la fiche de poste après une revue concrète des sites
  - Vendargues aura un traitement spécifique.
- **RH:**
  - . Engagement d'accuser réception à chaque demande et de fournir un délai de traitement
  - . Désignation d'un contact de remplacement pour toute absence supérieure à 1 jour

## La démarche – l'organisation

- **Réaliser une cartographie des procédures à formaliser/améliorer en les priorisant:**
  - Chaque procédure identifiée et nécessitant une formalisation, sera réalisée par un référent-sachant
  - Puis elle sera validée, amendée par ses pairs avant diffusion par une communication officielle
  - Les blocages (non dépendants de la Fabrique), Concur par exemple, seront précisément qualifiés et remontés au service concerné.

**Concrètement, les procédures opérationnelles seront adressées à des acteurs de chacun des process.**

- **Collecte structurée des situations spécifiques et traitement centralisé:**
  - Des cas ont été remontés par différents canaux, certains ont été résolus, d'autres sont en cours d'instruction et de correction.
- **Une nouvelle communication des organisations de travail Sur les services, les missions, les procédures, les nominations**
  - Sur le calendrier de déploiement.
- **Organisation d'un temps d'échange avec des représentants de chaque activité (en décembre / janvier) :**
  - Bilan de l'année écoulée, présentation de l'année à venir
  - Echanges
- **Partager les conditions de réalisation de l'année et les objectifs des plans de charge.**

# La démarche – l'activité

- Investissements: V-box, Cars, Matériels de post-production, Vendargues,...
- Démarche pro-active auprès des directions commanditaires
- Démarche commerciale vers l'externe
- Lancement du FabLab pour adapté nos méthodes et moyens de captation à la demande
- Rappel de la nécessité de respecter les Règles d'or
- **Par activité:**
  - VM: nécessité de se diversifier par des offres alternatives (dimensionnement, technologique, modularité)
  - Fiction: 21 fictions dans le planning 2020, dont 2/3 identifiées et 100% placées
  - Feuilleton: Volume équivalent a minima
  - Equipe Tournage: Demande d'évolution du dimensionnement d'équipe
  - PP: Volume équivalent a minima
- **Questionnements sur:**
  - Le volume d'activité notamment pour la VM à partir de 2021 (en année pleine)
  - Les besoins du Réseau en moyens lourds.



**france•tv**

Ce qui a déjà été fait



# Ce qui a déjà été fait – le management

- . Création d'une adresse mail avec suivi des remontées
- . Campagnes d'envergure pour les publications de postes – hors feuilleton USGSS (depuis juin 2019) : 59
  - Recrutements réalisés : 21
  - Mobilités : 15
  - En cours : 23( Campagne feuilleton USGSS – Postes Vendargues : 78 => 52 postes pourvus)
- . Points mensuels entre l'ingénierie opérationnelle et les DD
- . Réunions de service et ateliers de travail réguliers dans les DD
- . Sensibilisation de l'encadrement: déplacement régulier de l'encadrement sur les différents sites  
Depuis le 1er janvier les Chefs de Fabrication ont des rdv hebdo ou bi-mensuels avec la RH pour aborder des situations individuelles à régler.
- . Les Chefs de Fab ont fait les formations de management qui comprennent un module RPS.( A titre d'exemple, pour un collaborateur en difficulté le Responsable des Equipes de Tournage a pris contact avec la DSQVT et l'a informée des difficultés rencontrées.)
- . Création d'une sphère spécifique pour les IP sur le fil et présence physique régulière lors des réunions
- . Présence RH accrue sur le site de Vendargues
- . Règlement des difficultés individuelles liées à CONCUR
- . Mise en place d'une communication hebdomadaire et mensuelle
- . Mise à jour et diffusion des organigrammes et fonctionnogrammes (qui fait quoi)
- . Séminaire organisé pour les cadres de gestions le 11 février 2020 en période Covid
- . Pour les plannings : réunion pour les cadres de gestion le 11 février 2020 en période Covid

## ● Ce qui a déjà été fait – l'organisation & l'activité (1/2)

- . Centralisation des contrats support
- . Mise en place d'un marché d'assistance / dépannage / réparation pour les véhicules lourds
- . Mise en place d'un groupe de travail Bois d'Arcy
- . Mise en place de la cellule de préparation matériel et véhicules tournages légers
- . Mise en place d'un groupe de travail sur le projet de renouvellement de la console lumière au siège
- . Révision du workflow entre la DDPRA et la DDPP pour un traitement plus rapide
- . Mise en place de documents partagés
- . Simplification des modèles SIPLAN
- . Réorganisation des portefeuilles de planning
- . Mise en place d'un fichier collectif pour le suivi des externalisations avec AISO et le service finance
- . Mise en place de Sphères pour fluidifier les échanges entre les RAFS et améliorer la circulation de l'information.
- . Généralisation de l'outil de partage des planifications prévisionnelles des collaborateurs accessibles par tous les encadrements de la fabrique (outil Zébulon)
- . **Pour les plannings, en période Covid :**
  - mise en place de permanence planificateurs collaborateurs : amplitude de la journée de 8h à 20h puis 9h-19h et les week-ends
  - fourniture généralisée des équipements de télétravail + réunion avec CC et CEN quotidienne puis hebdo pour gérer la mise en place des équipes puis de la reprise des activités;
  - points réguliers entre responsables de secteur PPRA et CEN et PPRA et CC pour traiter des points opérationnels

## Ce qui a déjà été fait – l'organisation & l'activité (2/2)

### . Marchés en cours d'attribution

- Gardiennage.
- Ventousage
- Convoyage décors
- Stockage.
- Catering Franay (réattribution)

### . Gestion des sollicitations vers AISO

- La prise en charge des sollicitations adressées à la boîte AISO Contact reste fluide.
- Pas d'engorgement de la boîte mail.

### . Outil Easy Vista

- Logistique : OK.
- Approvisionnements : recettes fonctionnelles reportées cause crise Covid.
- Ingénierie et Maintenance : en attente de ressources IT.

### . Portail mes services : en attente de la réalisation de l'ensemble des workflow.

### . Des communications ont été envoyées sur Concur

. Pour le traitement des RIA mails envoyés aux collectifs VM. Le dernier date du 11 mai avec le départ de Françoise Seufer et traitement pris en charge par la GTA pour les deux cars Challengers.

. Mail également envoyé pour la liste des personnels concernés par le forfait.

. Mise en place de La Fabrique on air => communication sur les nominations

. Tournée sur les sites pour rencontrer les collectifs VM, accompagné de la DDPRA , DD, responsable planning, planificateur



**france•tv**

Ce qui est en cours



# ● Ce qui est en cours – le management

. Coordination des DUER de la Fabrique

. Consultation en cours :

- AISO

Logistique-Coordonateur site HUB VM : 3 Chauffeurs-logisticiens / 1 Responsable Logistique-Coordonateur site

Ingénierie et administration des achats et locations : 1 Assistante portefeuille

Maintenance-Coordination site Frasnay: 1 Technicien maintenances systèmes audiovisuels.

Coordination des moyens, suivi investissement et ingénierie opérationnelle: 1 Coordinateur de projet

- Centre d'Exploitation Nord (*Organisation de campagnes massives pour compléter les collectifs Vidéo Mobile – Technicien d'exploitation audiovisuelle (TEVA), chef opérateur du son(OPS), Chef de car et adjoint*)

VM: 1 Chef OPS Benjamin 2 / 1 TEVA Benjamin 1 / 2 TEVA Challenger 1 / 1 TEVA Challenger 2 (republication) / 1 Chef d'équipe éclairagiste Challenger 1

Paris MFTV : 3 Chef OPV (Siège) / 3 TEVA (Siège) / 3 éclairagistes (Siège) / 1 poste de scripte / 1 poste de Chef maquilleur

Lille: 1 Machiniste Fiction Lille

Post-Production (*Organisation de campagnes massives sur les postes opérationnels – chefs monteurs, chef opérateur du son*)

Bordeaux : 1 Chef monteur / 1 Chef OPS-Mixeur

Lille: 1 Chef monteur

Rennes: Responsable technique Post-Production / 2 Chefs OPS-Mixeur

Marseille: 1 Responsable des activités de fabrication / 1 Chef monteur

Lyon: 1 Chef monteur

Paris MFTV: 1 Adjoint au responsable Post-Production / 3 Chefs Monteurs / 1 Responsable commande vidéographie

- Centre d'Exploitation Sud

Marseille: Chef Décorateur Marseille

- Formation des cadres de gestion à l'outil Siplan (en E learning)

# ● Ce qui est en cours – l'organisation & l'activité

## . Gestion des sollicitations vers AISO

mise en place de règles de gestion et de suivi des mails, poursuite des travaux sur la mise en place d'un outil permettant une meilleure prise en charge

## . Mise en place d'un marché pour les prestation de convoyage des véhicules

## . Mise en place d'un espace de discussion pour les éclairagistes du siège

## . Comité activités mis en place entre les planificateurs et les responsables de production

## . Travail de planification en bilatéral entre les planificateurs corpo et les chefs de fab d'une part et la régulation d'activité et les chefs de régie et de car d'autre part

## . Reprise des réunions des cadres à la production

## . Déploiement des notes de procédure, RIA, CONCUR ...

## . Organisation de réunions mensuelles entre les collaborateurs VM et la régulation de l'activité pour partager les mécanismes d'affectations de moyens décidées

## . Mise en place de l'expérimentation de la plateforme centralisant les appels aux intermittents (phase 1 : OPV)

## En période Covid :

pendant le confinement la PPRA a mis en place des réunions hebdo entre planificateurs, chefs de fab et responsables de portefeuille

- pour les plannings : établissement des cycles de présence au siège afin d'assurer une présence continue pour les collaborateurs d'exploitation et pour les chargés de production;

Mise en place du télémontage en mode expérimental pour répondre aux besoins et liée à la situation du moment



**france•tv**

A venir



## **A venir – le management**

- . Poursuite des entretiens annuels**
- . Action sur l'anticipation de la planification pour une meilleure régulation de l'activité**
- . Formation sensibilisation risque RPS pour les derniers nommés**
- . Organisation groupe de travail gestion des hébergements**
- . Mise en place d'une cellule de recueil des problématiques hôtelières**
- . Poursuite des campagnes de recrutement sur les postes opérationnels en post production à Paris, Bordeaux, Lyon, Marseille ainsi que sur les postes du feuilleton à Vendargues et finalisation des campagnes vidéo mobile.**

## **A venir – l'organisation & l'activité**

- . Réalisation des modes opératoires pour adresser les demandes à AISO**
- . Veiller à la régularité des réunions avec les cadres à la production**
- . Déplacement d'assistantes sur sites pour apporter de l'aide sur CONCUR**
- . Mise en place d'un process d'information des projets de tournages : une présentation de l'activité à venir aura lieu par collectif et à un rythme d'environ tous les mois.**
- . Développement d'expérimentations sur les modes de captation**
- . Régie Tricaster**
- . Régie multcam (IP).**
- . Mission pour un collaborateur chargé de la mise en œuvre et développement des outils légers auprès de T. Gougé**
- . Passage en mode projet pour le télémontage avec création de groupes de travail et recueil de retours d'expériences.**



## **Motion du CSEC sur la situation à la Direction des Moyens de Fabrication**

Au printemps 2019, un conflit social a fortement mobilisé les personnels des Moyens Internes de Fabrication. Lors du CSEC de juillet 2019, la direction a accepté d'engager un diagnostic sur les dysfonctionnements constatés. Après de nombreux retours, nous faisons le constat d'un niveau de souffrance assez répandu au sein des équipes de la direction des moyens de fabrication.

Lors du CSEC de janvier 2020, la direction a présenté son plan d'actions sur le management, l'organisation et l'activité.

### **Traitements des dysfonctionnements**

Force est de constater que les choses n'évoluent pas vraiment malgré nos alertes. Le plan d'actions reste essentiellement théorique, les managers ne s'en emparent pas réellement. Ils n'ont ni le temps ni les moyens de le faire, le ressenti des salariés est toujours aussi négatif, la présence RH et managériale fait toujours autant défaut.

La crise sanitaire n'a pas amélioré les choses, loin s'en faut. Depuis le mois de mars, les élus ont reçu de nombreuses sollicitations et signalements de salariés de La Fabrique, en particulier de ceux restés sans activité, en absence autorisée à leur domicile, sans info ni contact. Malgré un rappel aux chefs de service, la consigne est restée peu suivie.

### **Évolution des process**

Les cadres à la production pointent régulièrement du doigt les dysfonctionnements de la planification : interlocuteurs nombreux, injonctions contradictoires, sentiment de faire et défaire les plannings en permanence, manque d'anticipation. Les absences sur les postes de planificateurs en central n'ont pas été anticipées et provoquent de gros problèmes sur l'activité. La centralisation d'une activité nécessite une sécurisation, faute de quoi c'est tout le système qui s'écroule.

Un certain nombre d'annonces ont provoqué de très fortes réactions des personnels et bien au-delà. Les éventuelles évolutions des modes de fabrication doivent faire l'objet d'une démarche d'expérimentation encadrée, telle que le prévoient les accords. C'est valable pour le télé-montage, mais aussi pour l'évolution des modes de tournage voulus par la direction.

Les élus demandent à la direction de mettre en place des groupes de travail associant les personnels concernés et de représenter devant le CSEC un dossier complet qui ajuste l'organisation en prenant en compte les moyens humains et matériels pour le bon fonctionnement du service et le bien des salariés.

## Activité et plan de charge

La crise sanitaire a fortement impacté le plan de charge de La Fabrique. Le déficit affiché de 23M€ est entièrement dû à l'arrêt de la commande en interne des programmes au prétexte de cette crise. Les élus affirment fortement qu'ils n'accepteront aucune instrumentalisation de ces chiffres par ceux qui souhaiteraient remettre en cause les Moyens Internes de Fabrication.

Les élus ont fait le constat que le projet de FabLab de fiction numérique de Bordeaux n'avance pas. Le directeur de la DMF a fait de nouvelles annonces d'activités pour ce FabLab, nous en prenons acte et suivront de près leur réalisation concrète. Nous constatons toutefois que le chef de projet actuel ne s'investit pas suffisamment dans la préparation du dossier, ce qui occasionne un retard significatif dans la prise de décision.

Enfin, les élus réaffirment leur totale opposition au projet de transfert de la post-production du feuilleton *Un Si Grand Soleil* à France.tv Studios. Il est hors de question d'ouvrir la porte à la filialisation de nos moyens de Fabrication qui pourrait aboutir au transfert de la totalité de la filière de production.

## Emploi

Côté recrutement sur les postes vacants à La Fabrique, les élus constatent une lenteur dans leur pourvoi préjudiciable au fonctionnement. Cette inertie se double d'une frilosité pour recruter au niveau de salaire correspondant à leur qualification ; un risque pour La Fabrique de ne plus disposer des compétences adéquates.

Les élus constatent par ailleurs de nombreuses demandes de mobilité de La Fabrique vers d'autres secteurs de l'entreprise, ce qui sans doute est le marqueur le plus fort du ras-le-bol des salariés face aux dysfonctionnements de la réorganisation.

**Les élus demandent à la direction de réaffirmer son axe stratégique fort vis-à-vis des MIF dans sa volonté de développer les programmes, mais sans oublier les personnels, l'autre versant de cet axe stratégique. C'est l'objectif de faire des économies à tout va qui engendre ces dysfonctionnements.**

**Les inquiétudes sont fortes et les dysfonctionnements certains. Les intentions ne suffisent plus, il faut maintenant des actes.**

Motion adoptée à l'unanimité des élus

Les Organisations Syndicales CGT, CFDT, FO et SNJ s'associent

Le 1<sup>er</sup> juillet 2020



# **COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE CENTRAL**

## **COMPTE RENDU DE LA REUNION EXTRAORDINAIRE DU 11 JUIN 2020**

Président de la CSSCT-C : Xavier Froissart (DSQVT)

Représentants de la direction : Muriel Sobry (Directrice de la Sécurité et de la Sûreté - DSS), Stéphane Chevallier, Céline Le Moigne-Schreiber (Direction du Dialogue Social - DDS), Yves Dumond, Marina Da Silva et Jean-Michel Seybald (DMF / La Fabrique), Romuald Rat (Direction de l'info - Siège), Marie-Claire Dallet-Humm (Direction Immeubles et Moyens Généraux – Siège), Augustin Hoareau (Pôle Outre-mer), Michaël Friederich (Réseau France 3), Thomas Evrard, Paul Thibault, Barbara Charmette-Martinez, Vincent Courson, Djelloul Bleghit, Florence Bataille, Hortense Noiret et Florence Vincelot (DSQVT)

Médecin du travail du Siège : Lakshmy Chastang

Membres de la CSSCT-C : Chantal Fremy (rapporteure), Rabéa Chakir-Trébosc, Jean-Hugues Lec-Kao, Yvonne Roehrig. Excusés : Claudine Gilbert et François Ormain

Secrétaire du CSE central : Pierre Mouchel

Référente lutte contre le harcèlement pour le CSE central : Rafaèle Bourgier

Secafi : Mehdi Morchedi

*Cette réunion avait pour but de présenter aux élus les reprises d'activités à venir avant leur mise en œuvre, conformément aux engagements de la direction.*

## QUESTIONNAIRE CONJOINT

L'expert a fait un point sur le travail réalisé concernant le **questionnaire santé élaboré conjointement par la direction et les élus de la CSSCT-C**.

En fonction de sa situation personnelle de travail (sur site, télétravail, absence autorisée payée...), le nombre de questions varie de 35 à 50.

Le questionnaire sera envoyé le 15 juin. Le délai de réponse sera de 15 jours avec une semaine supplémentaire en option si le nombre de retours paraît insuffisant.

La partie technique est assurée par un prestataire assermenté qui garantit l'anonymat et la confidentialité aux répondants.

L'expert a insisté pour que les adresse/domaine d'expédition du questionnaire soient inscrits sur la liste blanche de la DSI.

Les résultats bruts du **questionnaire de la direction du 4 mai** seront partagés avec les élus de la CSSCT-C au moment de l'analyse des résultats du questionnaire conjoint, pour comparer. Les élus de la CSSCT-C remarquent que la direction n'a pas pensé à partager avec eux le résultat de l'analyse de la question ouverte « *Quels enseignements en matière de travail tirez-vous de cette période ?* » diffusée aux salariés le 11 juin. L'inscription de ce point sera demandée pour la prochaine réunion.

## INFORMATION SUR LES REPRISES D'ACTIVITES DANS LES DIFFERENTS SECTEURS DE FTV

### MESURES GENERALES DE PROTECTION

Muriel Sobry (Directrice de la Sécurité et de la Sûreté) a présenté les mesures de reprise communes à toute l'entreprise, en précisant que chaque direction s'efforce de respecter les règles imposées par la Présidente : **port du masque obligatoire, distances physiques et hygiène des mains**.

De nouvelles **fiches pratiques** seront publiées mi-juin sur le **port du masque**, le **nettoyage**, la **climatisation** et **l'occupation des espaces** (fruit des réflexions de l'un des groupes de travail de la CSSCT-C, cf point suivant).

La **doctrine FTV concernant les masques** a été revue pour être plus simple et compréhensible. Sachant que les masques en tissu distribués par FTV ont une capacité de filtration à 95% minimum des particules de 3 µm, les masques grand public de 70% et les masques chirurgicaux de 95%, la direction a décidé que :

- Les masques en tissu était la règle pour tous ;
- À l'exception des personnels devant travailler hors des emprises de FTV (reportage, mission, tournage) ou dans des cars régies (promiscuité) qui devront obligatoirement porter des masques chirurgicaux ;
- Les personnels non permanents de toute nature (CDD, stagiaires, invités, prestataires...) présents moins de 20 jours/mois devront porter les masques chirurgicaux qui seront mis à leur disposition par FTV.

Après le Pôle Outremer et le Réseau France 3, le 11 juin les sanitaires du Siège ont été équipés de **serviettes en papier**.

Le **réassort régulier** des matériels de protection se poursuit.

Les **Sauveteurs Secouristes du Travail (SST)** doivent appliquer les gestes d'assistance aux personnes en respectant des gestes barrières adaptés. A la demande des élus de la CSSCT-C, la DSQVT fera une communication large sur ces gestes particuliers. Les référents Covid les verront également au cours de leur formation.

**Synthèse de la répartition des permanents de FTV en fonction de leur motif de planification (détails en annexe) :**

MOTIFS	JEUDI 4 JUIN 2020	
Maladie	346	4,1%
Maladie COVID 19	4	0,0%
Absences Affections Longues Durées + congés maternité	155	1,8%
Quatorzaine sans télétravail	1	0,0%
Quatorzaine avec télétravail	3	0,0%
Présents physiquement	1773	21,0%
Personnel disponible	367	4,4%
Télétravail	3507	41,6%
Garde enfant	114	1,4%
Absences autorisées / Chômage partiel	495	5,9%
Repos hebdomadaire + congés + RTT	1661	19,7%
<b>TOTAL</b>	<b>8426</b>	<b>100%</b>

Entre le 31 mars et le 4 juin on constate :

- la proportion de salariés en télétravail est très stable
- doublement de la part des salariés en RH, congés et RTT et des présents physiquement
- tous les autres motifs de planification sont en diminution

Les élus de la CSSCT-C perçoivent un **décalage entre les mesures préconisées et leur application au quotidien**. Par exemple une cloisonnette ou être seul dans un bureau n'exclut pas pour autant le port du masque. Muriel Sobry a rappelé que malgré les informations plutôt rassurantes sur la crise sanitaire, le virus continue à tuer tous les jours. **En tant qu'employeur FTV a l'obligation de mettre en oeuvre des mesures renforcées sur toutes ses emprises, d'où le port obligatoire du masque**. Néanmoins, elle a assuré que la « chasse » ne serait pas faite aux salariés qui ne le porte pas lorsqu'ils sont seuls dans leur bureau, en revanche ce sera le cas dans les circulations, même si des sanctions ne sont pas prévues.

Les élus de la CSSCT-C constatent que malheureusement cette position de bon sens et néanmoins responsable n'est pas appliquée partout. Il a été rapporté qu'à Poitiers, par exemple, des managers pouvaient perdre leurs moyens face à des salariés qui ne portaient pas de masque lorsqu'ils étaient seuls dans leur bureau ou leur salle de montage. Certains ont même été menacés de licenciement pour

faute grave. **Ces comportements n'ont aucune vertu pédagogique et exacerbent les tensions. Il y a un problème de méthode de sensibilisation des salariés.**

**Par ailleurs, bien que la consigne soit de limiter les missions, des équipes de reportage régionales croisent parfois des confrères parisiens qui sont du coup bien loin de chez eux.** Les élus de la CSSCT-C demandent à la Direction de l'Info de travailler en meilleure intelligence avec les rédactions en région. Ce sera un premier pas vers la meilleure coordination espérée par la direction grâce à Newsboard.

Selon Muriel Sobry, la direction pourra éventuellement mener une démarche de **certification AFNOR** pour l'ensemble du PCA lorsqu'elle aura atteint un degré de « maturité » suffisant, à l'heure actuelle cela semble prématuré. La DSS a évoqué ce point avec le cabinet d'audit PWC avec qui elle travaille depuis peu.

## MESURES DE PROTECTION SPECIFIQUES A MFTV

Muriel Sobry a également fait une présentation des nouveautés sur les sites parisiens :

La présence sur site depuis le 8 juin atteint **21%**.

Des directions du Siège n'ont **pas engagé de préparation de retour sur site**, car les salariés ne sont pas demandeurs. La prudence semble de mise tant que les transports en commun ne sont pas en capacité d'offrir un service optimal. Néanmoins, **la signalétique et les flux de circulation sont quasiment terminés**. Les canapés devant les plateaux ont été enlevés et les dernières cloisonnettes seront posées du 15 au 19 juin.

La **Direction des Sports** ne reprendra progressivement qu'à partir de mi-août, mais les locaux sont déjà en cours de réaménagement.

Sur les sites parisiens hors Siège, la signalétique et les plans de circulation sont en cours d'instruction. **EOS et Le Ponant** rouvriront le 15 juin, de façon limitée. Par exemple EOS devrait être fréquenté par 80 personnes maximum par jour.

## PLANNING GENERAL DE REPRISE DES ACTIVITES A FTV

*Cf planning en annexe*

NB : « PAX » est une notion de marketing généralement utilisée pour qualifier les « clients » ou les « passagers » dans le transport aérien.

La direction essaie de revenir à une « **petite normale** » selon Muriel Sobry.

Conformément à la communication du 5 juin encadrant le retour sur site à compter du 15 juin, **les personnels « hors actu » pourront revenir jusqu'à hauteur de 20% des effectifs**, soit en moyenne l'équivalent d'un jour sur site par personne (mais ce n'est qu'une indication puisque le retour se fait sur la base du volontariat).

Les élus de la CSSCT-C alertent sur le cas des personnels qui, à l'entrée du confinement, sont partis chez eux avec leur **unité centrale**. Si certains sont **volontaires pour revenir occasionnellement sur site**, il est difficilement envisageable de leur imposer de déménager leur matériel 2 fois par semaine. **La fourniture d'un PC portable professionnel peut être une solution.**

Les élus de la CSSCT-C souhaitent également qu'une attention particulière soit portée aux « revenants » sur site préalablement en **arrêt maladie**, ainsi qu'aux **nouveaux embauchés** ou aux **salariés en mobilité** qui ont vu leur prise de poste contrariée par la crise sanitaire.

Les **filiales** ont toutes respecté la règle du télétravail. France.tv Studios est la 1ère à avoir repris une infime présence sur site à la mi-mai.

La **gestion administrative des personnes dites vulnérables** (aujourd'hui en absence autorisée payée) change à partir du 15 juin. 3 cas de figure :

- Elles veulent reprendre le travail sur site ou à domicile : visite de reprise avec le médecin du travail. Pour Xavier Froissart, compte tenu des mesures prises dans l'entreprise, il n'y a pas plus de risques qu'à l'extérieur ;
- Leur santé ne permet pas une reprise d'activité : leur médecin traitant doit faire un arrêt de travail ;
- Si le corps médical autorise une reprise mais que le salarié ne souhaite pas retravailler : pose de congés. L'absence autorisée payée sera possible mais exceptionnellement et au cas par cas.

**Si le médecin du travail local est indisponible**, on peut faire appel aux médecins du travail du Siège qui pallieront.

A noter : par décret paru au Journal Officiel du 12 mai 2020, le médecin du travail a été habilité à délivrer ou renouveler les arrêts de travail pour les salariés de droit privé atteints ou suspectés d'être atteints du Covid-19 ainsi que pour ceux faisant l'objet de mesure d'isolement ou de maintien à domicile.

**Les élus de la CSSCT-C demandent que les salariés dits vulnérables soient maintenus en absence autorisée payée le temps que la visite de reprise ait lieu.**

Les élus de la CSSCT-C alertent la direction sur des annonces intempestives de la part de certains chefs de service. Par exemple le **télétravail qui deviendrait la règle, des journalistes qui ne reviendraient sur site qu'en décembre**, ou des **remarques déplacées sur des salariés qui se seraient tournés les pouces pendant le confinement**. De telles attitudes sont contreproductives.

## REPRISE DES ACTIVITES A LA DIRECTION DES MOYENS DE FABRICATION (LA FABRIQUE)

### Siège :

Réouverture de la régie 4 à partir du 15 juin, puis de la régie 3 vers le 27 juin (pour la soirée électorale), et enfin de la régie 1 le 29 juin. Cela implique le retour des équipes quasiment à la normale, sauf contraintes sanitaires.

Le maquillage commencera sa reprise à partir du 15 juin.

Les planificateurs restent en travail à domicile, sauf réunions de service qui seront possible en présentiel.

La reprise du foyer et de la salle de projection est en cours d'étude.

### Fictions :

Reprise à partir du 29 juin. 3 tournages sont concernés : « Grandville » (Lyon), « Mongeville » (Lille) et « Les mystères de la chorale » (Marseille).

Les équipes seront quasiment équivalentes à avant le Covid.

### Equipes de tournages :

Reprise progressive à partir du 15 juin.

Les équipes de tournage rattachées **au Siège** ont participé à 4 réunions de préparation au retour : définition des méthodes (affectation des EPI\*...), nombre de personnes préparant le matériel en même temps, planification d'une préparation pour reprendre en main le matériel...

**En région** les EPI\* seront distribués par les logisticiens ou les Responsables des Activités de Fabrication aux salariés venant sur site récupérer le matériel de tournage. Le Dr Chastang recommande qu'ils portent un masque dès le trajet domicile-travail.

Suite à une alerte des représentants du personnel, la direction a porté une attention particulière à **l'équipe de Strasbourg** en organisant une réunion avec eux. Selon Marina Da Silva les inquiétudes, nombreuses, ont été levées.

Le **dimensionnement des équipes de tournage** est un sujet de préoccupation pour les salariés comme pour les représentants du personnel. Marina Da Silva s'est voulue rassurante : la semaine du 15 juin, sur les 6 équipes qui reprendront, 4 seront composées de 3 personnes pour travailler sur des documentaires ou des magazines. En revanche, ils doivent toujours n'être que deux par véhicule. Et c'est toujours le besoin qui détermine le nombre et les métiers nécessaires pour composer une équipe.

### Post-production :

Reprise progressive.

### Vidéo Mobile :

Les visites de tournage par le Dr Chastang (médecin du travail au Siège) et Thomas Evrard (ingénieur sécurité de la DSQVT) ont produit des rapports très intéressants selon Yves Dumond ; ils ont permis d'améliorer les procédures de reprise.

Le dernier car qui était encore à l'arrêt (Toulouse) reprendra la semaine du 15 juin avec les Victoires de la musique.

Muriel Sobry a expliqué que les tournages dans des sites extérieurs imposent une importante logistique complémentaire. Par exemple pour l'émission « Fête de la musique » le 21 juin il a fallu équiper l'Accor Arena avec de la signalétique, des EPI\*, des EPC\*\*, des sens de circulation...

\* EPI = Equipements de Protection Individuels

\*\* EPC = Equipements de Protection Collectifs

### Plan de charges :

Le niveau actuel d'activité en termes d'émissions et d'ETP est difficile à évaluer selon Yves Dumond. Un complément d'information pourra être fait en CSMIF le 18 juin.

### Accompagnement au retour des salariés :

Les chefs de service ont reçu les **procédures de reprise** (cf annexes), charge à eux de les transmettre par mail à leur équipe avec le guide général de reprise d'activité.

En fonction du lieu de travail, c'est le Responsable des Activités de Fabrication, le logisticien, le chargé de production, le régisseur, le directeur de production ou l'APS (Animateur Prévention Sécurité) qui accueillera le « revenant ». Au Siège, l'équipe qui prépare le matériel a également un rôle d'accueil. Yves Dumond a expliqué qu'il n'avait pas donné de consignes particulières en matière d'accueil, selon lui les encadrants sont aptes à l'assurer naturellement. Les élus de CSSCT-C craignent que non. **La période est suffisamment particulière pour ne pas négliger l'accompagnement, tant des équipes que des managers.**

Des régisseurs vont suivre une formation pour être **Référents Covid** (cf point suivant) en complément de l'APS.

Des **réunions de prétournage** sont organisées, notamment en vidéo mobile, pour sensibiliser les personnels aux conditions qu'ils vont vivre et pour répondre à leurs questions. S'ils le peuvent, les Responsables des Activités de Fabrication se rendent également sur les lieux de tournage. Les tournages sont clos par des réunions de debrief. Ces moments d'échanges, en présence de Jean-Michel Seybald (APS), permettent de décider de nombreuses améliorations. La consigne donnée par Yves Dumond est de réaliser systématiquement ces réunions pour chaque tournage, mais il conçoit qu'il y a pu y avoir des ratés. Les élus de la CSSCT-C confirment ces ratés.

Jusqu'à présent les **retours des salariés qui ont repris une activité** sont très positifs, aux dires d'Yves Dumond et de Marina Da Silva. Selon eux, les salariés ont pris conscience des mesures de protection mises en place et apprécient l'accompagnement des médecins du travail. Certains voudraient même aller plus vite et plus loin, obligeant la direction à dire non, sécurité oblige. Illustrations : lors du webinaire du 11 juin organisé pour la Post-Production la plupart des demandes étaient d'aller plus vite,

quant à la vidéo mobile, la reprise très progressive aurait créé une forte attente des personnels. Les élus de la CSSCT-C font remarquer que le travail « de bureau » n'est pas similaire à un tournage et que la demande de la post-prod n'est peut-être pas transposable à la vidéo mobile.

**Les élus de la CSSCT-C ne doutent pas de la réalité de ces retours, néanmoins ceux qu'ils ont collecté sont d'un tout autre ordre et particulièrement préoccupants compte tenu des risques encourus (contamination, charge de travail...).**

Yves Dumond a relevé que les **aspects négatifs remontés** ne concernent pas les conditions d'accueil, mais plutôt le **non respect des consignes sanitaires par certains personnels non DMF et certains hôteliers**. Pour répondre à ce second point, la direction réfléchit au moyen de collecter les retours sur les hébergements. Yves Dumond a rappelé que les salariés mécontents, quelque soit le sujet, ont tout intérêt à en faire part à leur hiérarchie afin qu'elle applique des correctifs.

### REPRISE DES ACTIVITES DANS LE RESEAU FRANCE 3

**Les 24 régies** (Réseau France 3 + Corse) **ont repris** le 2 juin avec toutes les mesures de sécurité nécessaires selon Michaël Friederich (Directeur de l'exploitation, des moyens et de la performance opérationnelle).

Xavier Froissart a démenti la **rumeur** lui faisant dire qu'il s'opposait au retour des OPV et des électriciens-éclairagistes en plateau.

**Le Plan de Reprise d'Activité (PRA) à compter du 15 juin** est en cours de finalisation avant sa présentation en CSE du Réseau France 3 le lendemain de cette CSSCT-C. La direction prévoit un doublement des effectifs jusqu'à fin juin, après un premier doublement depuis le déconfinement.

Le PRA détermine un **volume maximal de présents sur site** qui doit être respecté, ce qui ne serait pas le cas dans toutes les antennes selon les élus de la CSSCT-C.

Le PRA est parfois un sujet d'angoisse pour les directions locales qui ne savent pas ce qu'elles ont le droit de dire aux élus (à moins qu'elles n'aient pas les informations nécessaires ?). Par exemple, les Représentants de Proximité de **France 3 Alsace** n'ont eu aucune réponse à leurs demandes concernant la reprise d'activité liée aux JT. Des demandes pourtant simples : le nombre de personnes autorisées en régie, le plan d'occupation, les mesures permettant que les postes de travail ne soient pas partagés au cours d'une même vacation et est-ce que la direction régionale peut apporter localement des solutions. La direction a renvoyé les élus au PRA national qu'elle ne leur a pas communiqué et s'est défaussée en prétendant que le PRA local ne se construisait pas avec les RP et les salariés en région. **Les élus de la CSSCT-C regrettent profondément cette attitude contraire à l'esprit des dernières décisions de justice, ainsi qu'à l'attitude résolument volontariste de la direction centrale en matière d'accompagnement des reprises d'activités.** Michaël Friederich a reconnu que des réponses auraient dues être apportées aux élus de proximité.

**L'accueil des « revenants »** se fera au moyen du guide général de reprise ainsi que par un accompagnement local individuel assuré par le manager ou l'APS. Tous deux ont la connaissance et la capacité de montrer les gestes nécessaires selon Michaël Friederich.

## REPRISE DES ACTIVITES DANS LE PÔLE OUTREMER

Augustin Hoareau a expliqué que des **solutions différenciées** avaient été prises en fonction des réalités de chaque station. Des situations sanitaires très semblables ont pu donner lieu à des réponses différentes : la Martinique organisera des débats en plateau pour les municipales, alors que la Guadeloupe organisera les débats en visioconférence. Pour lui, il n'est pas nécessaire que toutes les stations fassent la même chose ; les solutions doivent se discuter localement, **notamment dans les instances**. Il a réfuté l'idée d'une quelconque interdiction pour faire comme le National (météo incarnée, invités en plateau...).

Les stations ultramarines sont de **retour à la normale** à l'exception de Mayotte, la Guyane et La Réunion où dans cette dernière station la reprise de l'activité télé sera plus lente que la radio selon Muriel Sobry.

**Mayotte** fera une reprise progressive à partir du 15 juin, malgré le contexte sanitaire préoccupant (Covid et dengue). Un livret d'accueil spécifique a été diffusé aux salariés. Suite aux remarques des élus de la CSSCT-C, **l'accompagnement des « revenants »** par les managers sera ajouté au livret d'accueil (*en annexe*).

## REPRISE DES ACTIVITES A LA DIRECTION IMMEUBLES ET MOYENS GENERAUX DU SIEGE

La reprise d'activité de la direction de Marie-Claire Dallet-Humm est corrélée à la reprise des autres directions parisiennes, puisque c'est un service support.

La présence sur site des IMG sera portée à 23 salariés à compter du 15 juin, passant de 25% à **40% des effectifs**.

Les gestionnaires du **parc téléphonique** passeront d'une présence de deux fois ½ journée par semaine à 2 fois 1 journée (voire un peu plus). Ils ont du travail car les portables ont été très utilisés pendant le confinement, ce qui a accéléré leur usure ; et plus de smartphones devraient être distribués aux travailleurs à domicile.

La gestion du **parc automobile** sera assurée en présentiel 1 jour par semaine par le responsable.

Le service **Assurance et gestion des parcs** reste en travail à domicile.

Les **archivistes** ont pu assurer l'archivage numérique en travail à domicile, mais l'archivage physique est en souffrance, d'où la présence prochaine de 2 salariés 2 jours par semaine (soit 15% des effectifs).

Le service des **Espaces immobiliers** sera présent à 40% (soit 2 jours/semaine) pour assurer le balisage, les flux de circulation et la signalétique. Ils aident au retour les autres directions dans les immeubles parisiens.

Le service des **travaux immobiliers** sera présent sur site entre 20 et 40%.

## REPRISE DES ACTIVITES A LA DIRECTION DE L'INFORMATION

Pas de changement à la **redaction**, contrairement aux **équipes techniques** qui adapteront leur présence à partir du 15 juin (le 13 pour les monteurs) :

- **PC Info** : +2 salariés/jour, c'est-à-dire retour à la normale ;
- **Vidéo mobile** : la direction souhaitant une augmentation de la différenciation entre les JT de France 2 et France 3, ajout d'un moyen de direct entraînant la présence de 3 salariés supplémentaires/jour ;
- **Magasin** : +3 salariés et 1 encadrant, permettant un retour presque à la normale. Ils doivent assurer un gros travail de préparation/distribution des EPI selon Romuald Rat ;
- **Montage** : de 4 à 6 monteurs en plus sur site (essentiellement d'ex-monteurs actu en travail à domicile). On est encore loin d'un retour à une planification normale. 3 monteurs restent en travail à domicile. Sur les 5 monteurs en mobilité, 2 sont revenus sur site ;
- **Chefs d'édition** : retour presque à la normale avec la présence supplémentaire d'1 salarié et d'1 encadrant opérationnel. Une salle de montage a été aménagée pour accueillir 2 chefs d'édition ;
- **OPS** : des véhicules sont loués pour permettre la distance physique, mais il n'est pas possible d'en louer plus qu'actuellement ;
- **Infographistes** : 2 salariés reviendront sur site (un pour chaque chaîne), les autres restent en travail à domicile.

Pour assurer ces retours, des cloisonnettes sont en cours de pose dans les espaces de production.

Les **JT nationaux** France 2 et France 3 reprendront en configuration quasi normale le 18 juin. La reprise en amont des **JT de France 3 Paris Île-de-France**, le 15 juin, permettra une remontée en puissance progressive afin d'assurer aussi l'émission spéciale du 18 juin sur France 2.

La **soirée électorale du 28 juin** doit se faire avec une organisation spécifique et réduite (loges, invités, maquillage...), mais comme elle reprend celle du 1<sup>er</sup> tour déjà impactée par la crise sanitaire, Muriel Sobry n'a pas d'inquiétudes particulières.

La Direction de l'Info s'est astreinte à des **échanges hebdomadaires avec les Instances de Proximité**. Les reprises d'activité à compter du 15 juin ont été présentées aux élus de proximité et à la CSSCT-C le 11 juin, donc **avant leur mise en œuvre**.

Romuald Rat pense que **l'accueil des « revenants »** ne posera pas de problème particulier car selon lui il y a toujours eu du contact dans tous les services, certains salariés sont mêmes déjà passés au Siège pour récupérer du matériel. Personne n'aurait perdu le contact grâce à un encadrement très présent. L'accueil se fera avec la bienveillance nécessaire a-t-il garanti.

Les **AUTRES DIRECTIONS** de FTV n'ont prévu aucune modification de fond en-dehors d'un retour progressif des salariés sur la base du volontariat et du respect du plafond de présents sur site imposé par la Présidente, d'après Xavier Froissart.

## INFORMATION SUR L'AVANCEE DES TRAVAUX DES GROUPES DE TRAVAIL MIS EN PLACE AVEC LA CSSCT-C

Ces 3 groupes de travail étaient animés par un membre de la DSQVT et composés de représentants de la direction, de la médecine du travail du Siège, de la DSS et de la CSSCT-C.

Ils ont rendu leurs préconisations, et les comités stratégiques et RH ont rendu leurs arbitrages ou sont sur le point de le faire.

### GRUPE 1 - RÉFÉRENTS COVID

*Présentation en annexe*

Ce groupe de travail avait 3 missions :

- Rédiger la fiche de mission des référents Covid
- Elaborer le programme de formation des référents Covid
- Elaborer une formation de sensibilisation des salariés sur les mesures sanitaires et de sécurité

Le référent Covid a été imaginé par le secteur du BTP pour accompagner la reprise d'activité sur les chantiers. Idée tout à fait transposable dans toute entreprise. Le référent Covid a un rôle d'information auprès des salariés et des directions sur les mesures spécifiques de protection contre le virus.

En Outremer les référents Covid seront les **APS**. En Nouvelle-Calédonie, à Wallis et Futuna et à Mayotte les APS-référents Covid seront secondés par un référent supplémentaire. Dans le Réseau France 3 les APS seront référents Covid. Au Siège aussi ce seront les APS, ainsi que des régisseurs pour la DMF.

Les référents Covid sont en cours de nomination par les directions opérationnelles. Les élus de la CSSCT-C auront la liste complète à l'issue des **formations qui se dérouleront du 12 au 30 juin**.

Les élus de la CSSCT-C demandent une vigilance accrue sur les **sites/périmètres pour lesquels il n'y aurait pas d'APS** (attente de nomination, arrêt longue durée...). Les directions responsables de ces secteurs doivent malgré tout impérativement désigner un référent Covid.

NB : la loi n'a pas changé quant aux possibilités d'intervention des **agents de sécurité**. En revanche, les salariés du département de la sécurité générale doivent, par leur expertise, pouvoir assurer un rôle de contrôle et de supervision des mesures sanitaire mises en place, en lien avec les agents de sécurité incendie. En cela ils contribuent à la diffusion des « bonnes pratiques », comme les référents Covid.

### GRUPE 2 – MESURES PRATIQUES DE REPRISE

FTV a décidé de suivre les recommandations du protocole national de déconfinement du Ministère du Travail en y ajoutant des mesures spécifiques au contexte de l'entreprise.

Ce groupe de travail a produit 3 fiches d'information (*cf annexes*) avec des grands principes généraux déclinables sur les sites :

- **Climatisation – aération**
- **Nettoyage**
- **Occupation spatiale – gestion des flux**
- **Port du masque**

Il a également travaillé à la compilation des fiches pratiques du site Covid (sur monespace) dans un **guide pratique appelé « Kit de reprise »** (cf annexe).

Ce travail pourra s’enrichir au fur et à mesure des **retours d’expérience du terrain**.

### **GRUPE 3 – ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES EN TELETRAVAIL ET SANS ACTIVITE**

Les propositions du groupe de travail seront présentées le 12 juin au comité ressources humaines pour validation. La présentation des préconisations sera faite lors de la CSSCT-C du 19 juin.

Selon Florence Vincelot, qui a animé ce groupe, certaines préconisations nécessiteront la rédaction – en-dehors du groupe de travail - **d’outils méthodologiques**.

L’accompagnement des salariés qui ne sont pas revenus sur site depuis le confinement se fait aussi via :

- La sensibilisation des salariés aux mesures sanitaires et de sécurité élaborée par le Groupe 1
- Le guide pratique de retour sur site élaboré par le Groupe 2 (envoyé avec la fiche de paye de juin et distribué sur site)
- La distribution de fiches pratiques par exemple sur le sens de circulation
- Et la direction réfléchit à la possibilité de créer un Powtoon (dessin animé)

Les élus de la CSSCT-C ont tenu à partager des **travaux récents sur le télétravail** :

La 3ème vague du baromètre *OpinionWay* pour *Empreinte humaine* sur l’état de santé psychologique et physique des salariés, réalisé deux semaines après le déconfinement, montre que 50% des salariés souhaitent que leur employeur les aide à « *mieux appréhender psychologiquement leur travail* », dans la mesure où **le télétravail change les relations entre les personnes et implique une autre relation aux tâches**.

La *Harvard Business Review* met en garde contre un effet secondaire de la crise du coronavirus : le risque pour les entreprises de **perdre leurs talents féminins**. La stratégie au bureau, qui veut que les femmes soient discrètes sur leurs contraintes familiales, est plus difficile à mettre en œuvre dans le télétravail, surtout si les enfants sont sur place. Encore plus qu’en présentiel, dans les réunions virtuelles les managers doivent apprendre à donner la parole à tous et à toutes. Contrairement aux idées reçues, les femmes ne lâchent pas leur carrière parce qu’elles ont des enfants, mais parce qu’elles sont rebutées par des employeurs qui négligent leurs besoins et ne valorisent pas leur apport.

Les élus de la CSSCT-C ont demandé qu’une attention particulière soit portée aux **salariés en situation de handicap de retour sur site ou maintenus en travail à domicile**. Dans le 1<sup>er</sup> cas l’aménagement des

espaces pour répondre aux contraintes sanitaires ne doit pas faire obstacle à leur reprise, et dans le 2<sup>nd</sup> cas les conditions de travail doivent être optimales.

Pour les élus de la CSSCT-C, il est impératif qu'un **entretien de retour** soit proposé à chaque salarié afin de renouer le lien et échanger sur la situation individuelle de chacun pour évaluer les aspirations, les besoins et les contraintes. Car les managers auront à accompagner des salariés fatigués, des angoissés, des ébranlés, des blessés et des galvanisés. Pour cela il faut que les managers sachent à quoi s'attendre, sur quoi ils doivent se préparer, ce qui est attendu d'eux et vers qui se tourner le cas échéant.

**L'entretien de retour est une préconisation du groupe du travail** qui a abouti à la nécessité pour les salariés de pouvoir parler de leur vécu au moment du retour lors d'un entretien avec son manager et/ou son RH, tout particulièrement pour ceux qui sont restés sans activité pendant le confinement.

## INFORMATION SUR LES DOCUMENTS UNIQUES D'EVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUER)

Un groupe de travail piloté par la DSQVT (ingénieurs sécurité et conseillère santé) et composé des deux coordinateurs des réseaux APS (Régions et Outremer) ainsi que de l'APS de la DMF, a **mis à jour la proposition générique d'adaptation du DUER datant du début de la crise sanitaire** (cf *annexe*).

Un important travail sur **l'identification des risques psycho-sociaux** a été réalisé par la DSQVT suite à la demande des représentants du personnel, déçus par la proposition générique d'avril.

Cette trame sera diffusée aux APS le 15 juin. Comme la fois précédente, charge à eux de l'adapter à leur réalité locale **en collaboration avec les élus de proximité, avant de présenter le résultat en CSE/CE/CCEOS pour un recueil d'avis**. Un rappel de la procédure sera fait par les ingénieurs sécurité aux APS lors de la mise à jour annuelle « classique » du DUER (qui a commencé) ainsi qu'en formation référent Covid.

La coordination des bonnes pratiques et des modifications apportées par les APS et les élus de proximité sera renforcée pour permettre un partage optimisé.

**Les élus de la CSSCT-C ont redit que la place des APS n'est pas facile face aux chefs de centre. Les ingénieurs sécurité le reconnaissent, d'autant plus qu'APS n'est qu'une mission, donc une charge en plus de son métier. Les élus de la CSSCT-C ont le sentiment que le DUER n'est pas encore un outil de prévention primaire et que le « A » d'APS, l'animation, est reléguée. Paul Thibault n'est pas de cet avis. Selon lui, cette période aurait permis aux missions des APS de reprendre de l'importance et une écoute certaine de la part des directions. De plus, elle permet aussi de re-insister sur certains risques entraînant des situations de travail inacceptables.**

Hormis que la **cloisonnette** doit servir d'« hygiaphone », pas d'autre règle imposée. La question de la dimension à la taille du bureau ou plus (pour séparer deux personnes assises côte à côte par exemple au niveau de leur siège) reste donc non tranchée et est renvoyée au dialogue social local. Quoi qu'il en soit, les ingénieurs sécurité rappellent que même en présence d'une cloisonnette le port du masque reste obligatoire. La seule tolérance pour le non port du masque est le bureau individuel. La

cloisonnette vient compléter la distanciation physique quand celle-ci n'est pas suffisante, et en cas de promiscuité importante.

Confinement et déconfinement sont des facteurs potentiels d'augmentation des incivilités vis-à-vis des salariés sur le terrain, donc du risque de RPS. Le DUER contient déjà le **risque de violence en reportage**, qui est l'un des risques qui a le plus augmenté ces dernières années.

Pour la CSSCT-C, le 15 juin 2020

Chantal Fremy, rapporteure



# **COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE CENTRAL**

## **COMPTE RENDU DE LA REUNION EXTRAORDINAIRE DU 25 JUIN 2020**

Président de la CSSCT-C : Xavier Froissart (DSQVT)

Représentants de la direction : Muriel Sobry (Directrice de la Sécurité et de la Sûreté - DSS), Stéphane Chevallier, Céline Le Moigne-Schreiber (Direction du Dialogue Social - DDS), Yves Dumond (DMF / La Fabrique), Augustin Hoareau (Pôle Outre-mer), Michaël Friederich (Réseau France 3), Jean-Marc Benteyn (Services Généraux Parisiens), Jean-Luc Desmond (DRM), Thomas Evrard, Paul Thibault, Vincent Courson, Djelloul Bleghit et Florence Vincelot (DSQVT)

Médecin du travail du Siège : Lakshmy Chastang

Membres de la CSSCT-C : Chantal Fremy (rapporteuse), Rabéa Chakir-Trébosc, François Ormain.  
Excusés : Claudine Gilbert, Jean-Hugues Lec-Kao, Yvonne Roehrig.

Secrétaire du CSE central : Pierre Mouchel

Secafi : Mehdi Morchedi

*Cette réunion avait pour but de mettre à jour les informations données le 11 juin.*

## QUESTIONNAIRE CONJOINT

L'expert a fait un point sur le **questionnaire santé élaboré conjointement par la direction et les élus de la CSSCT-C** : depuis son lancement le 15 juin et deux relances les 19 et 25 juin (seuls ceux qui n'ont pas répondu reçoivent une relance), le taux de réponses a dépassé les 20%. Deux directions répondent peu : la DMF-La Fabrique et le Pôle Outremer.

Comme l'ont fait les élus de proximité, les élus de la CSSCT-C ont demandé à la direction de communiquer également aux salariés pour les inviter à répondre à ce questionnaire qui a pour but de qualifier l'état du corps social afin d'apporter conjointement les meilleures réponses aux situations identifiées. Une communication a été diffusée dans la lettre hebdo du 25 juin et une autre devrait être faite dans la Lettre Repères destinée aux managers.

## INFORMATION SUR LES REPRISES D'ACTIVITES DANS LES DIFFERENTS SECTEURS DE FTV

### MESURES GENERALES DE PROTECTION

Selon Muriel Sobry, la reprise se passe « *progressivement et plutôt bien* ».

#### **Bilan sanitaire et respect des consignes sanitaires :**

Au **bilan sanitaire**, en cumulé FTV compte 276 malades diagnostiqués, 273 guéris et 393 salariés ont été placés en quatorzaine. Aujourd'hui il y a encore 3 cas diagnostiqués Covid (Guyane, France 3 et DGDAP<sup>1</sup>) et 5 à 6 salariés en quatorzaine (en Outremer). Pour Muriel Sobry, ces chiffres sont la preuve qu'il est « *important de maintenir la saine pression des distances physiques* ».

C'est pourquoi elle souligne qu'au Siège elle constate un certain **relâchement dans le respect des gestes barrière de la part de reprenants**, notamment en ce qui concerne le port du masque. Elle juge cette désinvolture préoccupante ; la maladie ne doit pas être banalisée, elle tue. Le problème viendrait en partie de la rupture entre la réalité de l'entreprise où le port du masque est obligatoire pour préserver le collectif, et la réalité extérieure où il est possible d'être plus laxiste. Les autres irrespects des règles sanitaires viennent des difficultés pratiques comme les jauges et les sens de circulation (l'entrée et la sortie unique au Siège entraînerait beaucoup de tensions selon Muriel Sobry).

Muriel Sobry évoque un autre cas de non respect des consignes sanitaires : pour l'émission « *les 4 Vérités* » des invités viennent parfois avec des accompagnants et des escortes trop nombreux. Ils ne sont pas refoulés pour ne froisser personne, ils sont simplement équipés de masques par FTV. Ce sera la même chose lors de la soirée électorale du 28 juin.

FTV a décidé que c'était **aux prestataires d'équiper leurs salariés intervenants sur nos sites**. Les élus de la CSSCT-C font remarquer à la direction qu'il n'est pas juste de traiter de la même manière les **autoentrepreneurs** qui sont dans une réalité socio-économique différente d'une entreprise. C'est le cas de certaines **maquilleuses** employées par FTV qui leur impose un statut d'autoentrepreneur alors

---

<sup>1</sup> Pour les cas hexagonaux les salariés n'étaient pas revenus sur site depuis le confinement

qu'elles pourraient être salariées de l'entreprise. Pour la direction, elles peuvent répercuter le coût supplémentaire d'achat des masques FFP2 dans leur facturation. Muriel Sobry précise que **les stocks de masques ont été dimensionnés pour couvrir les besoins de toutes les maquilleuses, quel que soit leur statut**. Et de fait, si une autoentrepreneuse se présente sans masque, FTV lui en fournit. A la DMF les chargés de production sont autorisés à acheter des masques s'ils n'en ont pas assez pour les distribuer, quel que soit le statut du « receveur ». Pour Michaël Friederich, si FTV fournissait les maquilleuses autoentrepreneuses, les autres prestataires pourraient y voir un traitement inéquitable. Néanmoins, il pense que chaque situation peut être étudiée au cas par cas. Les élus de la CSSCT-C trouvent la situation extrêmement confuse et relèvent qu'il semble que ce soit le Réseau France 3 qui compte les situations les plus critiques. **Michaël Friederich fera remonter les remarques des élus de la CSSCT-C pour que le Réseau France 3 prenne une position claire.**

### **Gestes barrière et port du masque obligatoires :**

Depuis le début de la crise, FTV a rendu obligatoire les préconisations gouvernementales. Il en est encore de même avec le dernier protocole national publié le 24 juin (*cf extraits et lien de téléchargement en annexe*) qui diffère peu du précédent (3 mai). **A FTV aujourd'hui, la distance physique reste la mesure de prévention prioritaire et le port du masque obligatoire.** Muriel Sobry précise qu'1/3 des masques en tissu ont été distribués sur l'ensemble du groupe.

Dans les jours à venir **le gouvernement pourrait annoncer la fin de la crise sanitaire le 10 juillet**, auquel cas la direction de FTV ferait évoluer les mesures sanitaires. **Le COMEX de FTV a déjà décidé le 23 juin que la reprise sur site serait effective et massive à partir de mi-juillet.** La volonté de la direction est de permettre le retour des salariés en présentiel sous la responsabilité des managers concernés, le recours au télétravail étant possible selon les dispositions de l'accord QVT. Le protocole national de déconfinement en entreprise publié le 24 juin 2020 par le ministère du Travail précise : « *le télétravail n'est plus la norme mais il reste une solution à privilégier dans le cadre d'un retour progressif à une activité présentielle, y compris alternée* ». Ainsi, il faudra conjuguer les mesures sanitaires (à moins qu'elles disparaissent) et la fréquentation massive des sites (mais les congés devraient aider).

### **Personnes vulnérables :**

La procédure interne pour les personnes vulnérables, ou les salariés vivant avec, a connu quelques flottements depuis mi-juin. Finalement, le document nécessaire si le médecin traitant refuse de délivrer un arrêt de travail est un **certificat d'isolement**. Le médecin du travail évalue avec le salarié et son médecin si une reprise est possible en travail à domicile.

Quand ces personnes ne doivent pas revenir sur site et ne peuvent pas travailler à distance, la direction peut décider de les placer en **absence autorisée payée**. Les **congés** ou **RTT employeur** concernent les salariés vulnérables qui peuvent exercer leur activité et ne le souhaitent pas.

### **Référents Covid :**

La formation des référents Covid se termine le 30 juin. Au total, **57** seront formés. A ce stade le retour des stagiaires est très positif, à un bémol près : il aurait été plus pertinent de proposer cette formation en amont de la reprise.

La liste des APS et Référents Covid actuelle est en annexe. Les élus de la CSSCT-C recevront la liste définitive plus tard.

### **Sauveteurs Secouristes du Travail :**

Une **fiche pratique** expliquant les gestes adaptés au Covid à prodiguer à une victime est en ligne sur monespace. Elle a aussi été présentée en formation Covid. La DSQVT réfléchit à une communication vers les RH pour qu'ils communiquent à leur tour aux SST afin qu'ils soient tous sensibilisés.

### **Accidents du travail :**

Les déclarations d'accident du travail ont connu une pause pendant la crise sanitaire, mais ils ont repris depuis ces dernières semaines. Il s'agit surtout de **chutes de plain-pied et de ports de charges** (risques malheureusement courants à FTV).

Les élus de la CSSCT-C s'interrogent sur la responsabilité du **masque qui peut perturber la vision**, qu'on porte ou non des lunettes. Les ingénieurs sécurité répondent qu'il faudrait mener des enquêtes pour répondre à cette question. Mais quoi qu'il en soit, **les mesures Covid ne doivent pas faire oublier les autres risques ; la poursuite de la démarche dynamique de prévention globale est primordiale.**

## **PLANNING GENERAL DE REPRISE DES ACTIVITES A FTV**

### *Planning à recevoir*

Le planning de reprise des activités contient peu de mises à jour depuis le 11 juin.

## **REPRISE DES ACTIVITES A LA DIRECTION DES MOYENS DE FABRICATION (LA FABRIQUE)**

Selon Yves Dumond *a priori* tous les permanents de la DMF ont repris leur activité, à l'exception de quelques uns avec le statut de personne vulnérable. Ces derniers restent en absence autorisée payée.

### **Siège :**

Le **plateau A** rouvre le 29 juin pour « *Météo à la carte* » et « *C dans l'air* ».

À partir du 29 juin la présence sur site sera quasiment au niveau nominal selon Yves Dumond.

Muriel Sobry annonce que d'ici la fin de l'année **l'accès au niveau 0** du Siège (les studios) se fera par badge, parce que c'est une zone sensible trop ouverte aux intrusions. Une présentation du projet sera faite en CSE.

### **Vidéo mobile :**

Tous les moyens ont fait au moins 1 tournage depuis la reprise des activités.

Les équipes sont en train de préparer le **Tour de France**. En l'absence de certitudes sur les mesures sanitaires qui seront en vigueur du 29 août au 20 septembre, les procédures s'appuient sur les mesures actuelles (par exemple pas plus de deux personnes par véhicule). Le Dr Chastang (médecin du travail du Siège) a proposé d'étudier la possibilité d'une séparation en polycarbonate entre l'avant et l'arrière du véhicule ou d'utiliser des véhicules plus spacieux. La question se pose aussi pour les motards : il faudra discuter du modèle du casque (intégral, transformable...) pour le chauffeur et le passager (commentateur, caméraman, invité), qui n'ont pas les mêmes besoins.

Muriel Sobry précise qu'il n'y aura **pas de public au Châtelet**. Sinon il faudrait faire une déclaration préalable à la préfecture et présenter un dossier complet sur la politique sanitaire prévue.

### **Post-production :**

Reprise progressive.

Le 18 mai, en groupe de travail, les élus de la CSSCT-C ont alerté la direction sur la nécessité d'aider les APS de la DMF et du Réseau France 3 à se coordonner. Les mesures sans cesse changeantes, la charge de travail, la taille des périmètres d'action, la répartition des responsabilités entre les APS des deux directions sur un même site... tout concourait à la survenue de « couacs ». Et de fait, les élus ont constaté notamment :

- Pas d'adaptation des locaux de la DMF à Lyon (sens de circulation...)
- Mauvaise gestion des stocks d'EPI à Lyon (réticence de France 3 à les fournir alors que la DMF était comptée dans le stock)
- Mauvaise coordination à Bordeaux pour les plexiglas

### **Equipes de tournage :**

Reprise progressive.

La majorité des équipes sont planifiées à 3.

### **Fiction :**

Un **PRA<sup>2</sup>** dédié à la fiction comportant des procédures sanitaires et des procédures de reprise a été rédigé par le responsable des productions «Fiction, Gestion des décors», l'APS du Centre d'exploitation Nord, des techniciens et des chefs de poste du Centre d'exploitation Sud. Il s'inspire largement du PRA des feuilletons.

La préparation de la reprise est en cours : certaines procédures ont été mises à jour et diffusées. Les **cadres à la production** bénéficient d'un PRA dédié (*cf annexe*). **Trois tournages débuteront le 29 juin**.

Les élus de la CSSCT-C regrettent que ces procédures aient parfois été diffusées tardivement, alors que les équipes étaient déjà en préparation.

---

<sup>2</sup> PRA : Plan de Reprise d'Activités

Concernant les **cadres à la production**, leur N+1 peut être amené, dans le fonctionnement normal de la direction déléguée de la Commande client, à remplacer un responsable de portefeuille. C'est ce qui est arrivé ces 3 dernières semaines. Néanmoins cette mission n'est pas exclusive puisqu'il doit continuer à assurer au moins les réunions hebdomadaires avec les cadres à la prod. Les élus de la CSSCT-C regrettent cette situation. La prise de poste a été compliquée car il était sur deux postes demandant beaucoup d'investissement de part et d'autre. Un lien a finalement pu être créé en début d'année, mais il s'est à nouveau distendu. En période de crise, une présence accrue auprès des équipes aurait été bienvenue.

### **Référents Covid :**

La DMF ne comptant aujourd'hui qu'un APS, alors que l'activité est répartie sur de multiples sites, des référents Covid sont en cours de nomination pour l'épauler dans la diffusion des bonnes pratiques sanitaires. **Pour le moment 3 régisseurs de fiction ont été désignés et formés.**

Yves Dumond dit qu'il a reçu beaucoup de retours positifs de salariés sur les mesures de retour sur site mises en œuvre.

**Les expériences de terrain sont remontées** via les chargés de production et les référents Covid après les réunions de débrief, et alimentent les PRA. Yves Dumond souhaite que ces réunions se poursuivent, malgré la faible participation des salariés. Les élus de la CSSCT-C se demandent s'il ne faudrait pas qu'elles soient planifiées ?

Comme les agents de sécurité et les chargés de production, les référents Covid ont aussi un rôle à jouer lorsqu'il faut **rappeler les règles sanitaires** à ceux qui s'en affranchissent (port du masque et jauge). Yves Dumond constate que ces manquements concernent surtout des personnes hors DMF, sans doute à cause d'un problème d'accompagnement et d'une mauvaise information de la part de leur direction de rattachement. Pour appuyer ces rappels, la DMF intervient également auprès des directions de production (donneurs d'ordre) ainsi qu'en COMEX.

## **REPRISE DES ACTIVITES DANS LE PÔLE OUTREMER**

Pour **Saint-Pierre et Miquelon**, la **Nouvelle-Calédonie**, la **Polynésie** et **Wallis-et Futuna**, le taux de présence sur site est de 90%. Augustin Hoareau explique que l'écart avec le mode nominal vient de certaines fonctions supports encore en télétravail. Les grilles de vacances commençant, les 100% ne seront pas atteints avant la rentrée.

La **Martinique**, la **Guadeloupe** et **La Réunion** sont en reprise d'activités. Le taux de présence varie entre 40 et 60%, ce qui permet d'assurer la période électorale. Les autres salariés sont en télétravail ou en activité alternée. Augustin Hoareau souligne la bonne maîtrise des mesures sanitaires par les salariés comme pour les invités.

**Mayotte** et la **Guyane** sont en zone orange, et même en niveau d'alerte 3 pour la Guyane. En revanche Mayotte serait plutôt en voie de diminution de cas de Covid selon Augustin Hoareau.

Mayotte : 40% de présents « tournants », ce qui permet de lutter contre la lassitude du confinement selon Augustin Hoareau. Compte tenu des problèmes liés aux différences de débit internet et pour ne pas pénaliser certains candidats, les débats électoraux sont désormais organisés deux par deux et enregistrés sur le plateau en observant strictement le protocole sanitaire.

Guyane : le gouvernement n'exclut pas la possibilité d'un reconfinement partiel. Les élections municipales y ont été annulées. Le taux de présence de 40% va repasser à 30%, soit au niveau prévu par le PCA<sup>3</sup>. Les productions qui avaient repris ont été arrêtées. La station déplore son 1er cas de Covid depuis le 24 juin. La station a été désinfectée, les 5 cas contacts recensés ont été placés en quatorzaine.

7 stations ont fait de leur APS leur **réfèrent Covid**. La Nouvelle-Calédonie a deux référents (le chef de centre et son adjoint) et Wallis-et-Futuna, épargnée par le virus, n'a pas souhaité en désigner.

Tous les référents Covid ont suivi la formation dédiée, malgré des difficultés techniques.

### REPRISE DES ACTIVITES DANS LE RESEAU FRANCE 3

En moyenne au cours de la semaine du 22 juin 1.400 salariés/jour étaient présents sur l'ensemble des sites du Réseau.

**Reprise totale pour les salariés concourant à la fabrication des éditions à partir du 29 juin. Les fonctions supports restent à 20%.**

### REPRISE DES ACTIVITES DES SERVICES GENERAUX AU SIEGE

Le service de **l'accueil** n'a que très partiellement repris.

Les effectifs du **prestataire de ménage** sont en mode nominal (23 personnes/jour).

Le service **Energie-climatisation** a toujours été en mode nominal pour raisons de service.

### REPRISE DES ACTIVITES A LA DIRECTION DES REPORTAGES ET DES MOYENS DE L'INFORMATION (DRM) AU SIEGE

La reprise est progressive.

---

<sup>3</sup> PCA : Plan de Continuité de l'Activité

Le service **Infographie** reste majoritairement en télétravail. Le retour progressif sur site est très lent selon Jean-Luc Desmond.

Au service **Médiathèque**, 5 à 6 documentalistes souhaitent revenir sur site à partir du 29 juin. Un sondage en cours montre déjà que les salariés souhaitent très majoritairement poursuivre leur activité en télétravail après la crise (ce qui leur avait toujours été refusé jusque là), pour des durées hebdomadaires diverses. Il semble que le critère principal soit le temps de trajet entre domicile et travail. Les personnes planifiées sur la vacation matinale (à partir de 5h) y ont aussi trouvé un intérêt tout particulier selon Jean-Luc Desmond. Les élus de la CSSCT-C évoquent la possibilité que leur open space le long d'un couloir assez passant entre aussi en ligne de compte. Jean-Luc Desmond parle également d'un meilleur « *qualitatif organisationnel* » vécu par les équipes en travail à domicile pendant la crise : réorganisation plus fine de l'activité, moins de pression directe, plus de temps pour travailler, demandes mieux formulées... A défaut d'avoir trouvé une réponse avant la crise, les élus de la CSSCT-C souhaitent que ces enseignements servent à l'ensemble du service, que le travail se fasse en télétravail ou en présentiel.

## INFORMATION SUR L'AVANCEE DES TRAVAUX DES GROUPES DE TRAVAIL MIS EN PLACE AVEC LA CSSCT-C

Seul le Groupe 3 – Accompagnement des salariés (animé par Florence Vincelot – DSQVT) n'avait pas encore présenté ses préconisations à la CSSCT-C.

*Présentation en annexe.*

## ESPACES DE DISCUSSIONS

Pour les élus de la CSSCT-C, les situations de travail différenciées depuis le 17 mars peuvent engendrer des tensions au sein des collectifs. **Il existe différents dispositifs permettant de retrouver la force du collectif malgré le sentiment d'injustice.** Pour cela, il est nécessaire :

- d'entendre et respecter les expériences individuelles : chacun doit pouvoir exprimer les difficultés qu'il a rencontrées et en quoi il s'est senti désavantagé. Le sentiment d'injustice provient souvent d'une mauvaise perception du vécu d'autrui que l'on a tendance à considérer comme meilleur que ce qu'il n'est réellement ;
- d'expliquer le processus de décision en toute transparence : les personnes émettent des jugements sur la base des informations auxquelles elles ont accès. Prévoir un temps pour expliciter ce processus aux équipes est donc essentiel. Il est également important, dans ce cadre, de reconnaître ses potentielles erreurs ;
- de mettre en avant des valeurs et objectifs communs : une fois les difficultés mises à plat, définir de nouveaux buts avec les équipes peut redonner un sens au travail et restaurer un sentiment d'appartenance et de reconnaissance durable.

**Les élus de la CSSCT-C estiment que la proposition de la direction en NAO de primes à discrétion du chef de service et selon des critères opaques ne va pas dans le sens de la restauration du collectif de travail.**

Au chapitre de l'accompagnement des salariés en cette période de sortie de crise, les élus de la CSSCT-C ont demandé un point sur la concrétisation des espaces de discussion présentés lors de précédentes réunions. **Le kit de présentation de la méthode est accessible sur le site de la DSQVT ([https://monespace.francetv.fr/quotidien/infos\\_utiles/prevention-sante-qualitevie/Pages/Espacesdediscussionetdeproposition.aspx](https://monespace.francetv.fr/quotidien/infos_utiles/prevention-sante-qualitevie/Pages/Espacesdediscussionetdeproposition.aspx))**. Les membres de la CSSCT-C se sont interrogés sur l'opportunité de mettre à jour ce livret avec les préconisations du Groupe 3 ; la DSQVT va y réfléchir.

### **Réseau France 3 :**

La RH de la **région Grand Est** a proposé ces espaces à tous les salariés mais il y a eu peu d'inscriptions, sauf en Alsace où il se tiendra le 30 juin à Strasbourg. Une relance sera faite en Lorraine et en Champagne-Ardenne en septembre. La direction réfléchit à monter des ateliers avec les managers.

En **Nouvelle-Aquitaine** un espace de discussion a été organisé en mai avec les managers autour du travail des métiers de plateau en prévision de la reprise d'activité. Des ateliers d'échanges sont prévus début juillet, apparemment en séparant managers et non managers.

### **Pôle Outremer :**

**La Réunion** en a fait un.

**Mayotte** prépare le sien.

**Wallis-et-Futuna**, non touchée par le virus, est néanmoins intéressée.

### **Siège :**

Un espace de discussion est en cours d'instruction par la RH de la **DMF** à destination des cadres à la production.

6 sessions sont en cours dans le secteur **RH**.

Une demande a été faite par la **Paye**.

En cours d'instruction à la **Rédaction nationale**.

**La DSQVT est convaincue que les idées et les outils nécessaires à une qualité de vie au travail efficiente existent et sont pertinents. Le véritable enjeu est de transmettre, convaincre et aider à l'appropriation de ce matériel. La DSQVT fera des communications pour présenter sa boîte à outils, dont les espaces de discussion.**

Les membres de la CSSCT-C envisagent une réunion ordinaire fin août-début septembre, avant le CSE central de la rentrée.

Afin de contribuer à leur qualité de vie au travail, les élus de la CSSCT-C demandent que les documents qui leur sont présentés en réunion leur soient transmis en amont, dans la mesure du possible.

Pour la CSSCT-C, le 29 juin 2020

Chantal Fremy, rapporteure



# RESOLUTION SUR LES DUER COVID 19

Les élus du CSEC prennent acte de la trame de DUER Covid 19 présentée ce jour. Ils demandent à la direction :

- De poursuivre ce travail conjoint avec les élus de proximité pour la mise à jour des DUER au travers de groupes de travail par unité opérationnelle ;
- Que les « bonnes pratiques » (méthodologie et contenu des DUER) puissent être partagées. Pour cela un travail de centralisation doit être mené par les coordinateurs des APS qui devront le partager dans les CSSCT.

Résolution adoptée à l'unanimité des votants.

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO et SNJ s'associent.

Le 02 juillet 2020

Rendu des avis CSE sur les DUER au 02 juillet :

Siège :	report du point
France 3 :	24 juin
Corse :	
Malakoff :	
Mayotte :	26 juin
Guadeloupe :	
Guyane :	
La Réunion :	25 juin
Martinique :	
Nouvelle-Calédonie :	
Polynésie :	<i>CHSCT le 30 juin ou le 1<sup>er</sup> juillet</i>
St-Pierre et Miquelon :	
Wallis-et-Futuna :	



# France Télévisions

## Projet NRCS, phase 1 : mise en place du logiciel Newsboard

### SECAFI

Société d'expertise comptable inscrite  
au Tableau de l'Ordre de la région Ile de France  
Cabinet agréé par le Ministère du Travail,  
habilité IPRP et membre de la FIRPS

Direction régionale Paris Nord Est / Bureau de Paris  
20 rue Martin Bernard  
75647 Paris Cedex 13  
Tél 01 53 62 70 00

SAS au capital de 4 029 880 €

312 938 483 RCS Paris

Numéro d'identification intracommunautaire

FR 88 312 938 483

- ▶ Le présent rapport rend compte de la mission que nous a confiée votre Comité Social et Economique
- ▶ Nous avons complété notre analyse documentaire par des entretiens avec Mesdames Jean-Lecorvaisier, Piron et Messieurs Aubert, Hulard, Laville, Leveque, Letranchant, Morel, Panis, Poli, Rat, que nous remercions de leur disponibilité.
- ▶ Notre rapport comprend le présent rapport, qui fait ressortir les principales conclusions de notre diagnostic.
- ▶ Nous vous remercions de votre confiance et nous nous tenons à votre disposition pour vous apporter toutes explications complémentaires ou pour approfondir avec vous les réflexions que vous estimeriez nécessaires à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Paris, le 22 mai 2020

Christophe Gauthier

Jacques Denoyelle

Alexandre Cella





# I - Attentes et nature de ce projet

---

# Notre synthèse du document d'information de la Direction de France Télévisions

Le projet est de mettre en place un système d'information rédactionnel, commun à l'ensemble des rédactions de France Télévisions. Il s'articule en deux temps, le déploiement de l'outil Newsboard puis de l'outil OpenMedia.

Il intègre plusieurs contraintes dont :

- ▶ Le besoin de sécuriser et de simplifier la circulation d'une information
- ▶ L'obsolescence des logiciels de conducteurs
- ▶ Le besoin d'un outil évolutif

▶ Au cœur du changement d'outil, l'enjeu de la prévision et du partage

- ▶ Permettre la création d'un storybin très en amont et une uniformisation des étapes
- ▶ Améliorer la transparence et l'homogénéité entre les chaînes et les éditions (partage des vidéos – phase 2)
- ▶ Installer ce logiciel sans module de planification intégré (Planif est maintenu en l'état)
- ▶ Susceptible d'optimiser les moyens

▶ Parmi les enjeux, l'impératif de décloisonner des fonctionnements en silo, dans cet objectif :

- ▶ Harmoniser les sources d'infos, entre numérique, linéaire et radio (outils communs quels que soient les supports), du national au BRI
- ▶ Créer un socle commun pour 3600 journalistes avec la possibilité de personnalisation
- ▶ Permettre de mettre fin à un trop faible partage entre les rédactions : nécessité de formaliser les modes d'échange entre National, Régional, Local et Outre-mer
- ▶ Nécessité de renforcer le contenu éditorial (meilleure exploitation des images – phase 2, enrichissement des contenus) et les pratiques

▶ Enfin, selon Secafi, figure également l'attente d'une amélioration du traitement de l'information.



# Présentation des principaux éléments du projet Newsboard

---

- ▶ Objectif principal du projet : Concentrer et simplifier le parcours de l'information au sein de France Télévisions, depuis l'identification des sources jusqu'à la production de contenus.
- ▶ Un appel d'offres (conformément aux règles de la commande publique) a conduit au choix de Scisys, parmi tous les candidats.
- ▶ L'outil doit donner à chacun de ses utilisateurs la possibilité de se créer un ou plusieurs *tableaux* (boards) lui permettant d'identifier des informations à traiter à partir de différentes sources choisies en amont.
  - ▶ Enjeu : validation d'informations facilitée et tâches menant à une mise à l'antenne ou une publication en ligne partagées (amélioration des prévisions, vocation à plus d'échange entre les rédactions...)
- ▶ Le périmètre englobe tout France Télévisions : le siège, les régions, l'outre-mer
- ▶ L'analyse et les conséquences sur la population impactée concernent les journalistes, les documentalistes, les managers et les directeurs.
- ▶ Le calendrier de déploiement prévoyait initialement des séances de formation débutant avant l'été pour une fin d'implémentation en fin d'année 2020
  - ▶ Du fait des événements sanitaires du 1<sup>er</sup> semestre 2020, le calendrier de déploiement est affecté et l'objectif est désormais d'avoir fini pour le 1<sup>er</sup> semestre 2021.



# La méthode retenue par France Télévisions : Une expression des besoins via des groupes de travail essentiellement composés de managers

---

## ▶ Composition des groupes de travail :

- ▶ Des groupes de travail ont été identifiés en amont par la direction de France Télévisions
- ▶ Ils étaient composés de directeurs et managers de rédactions, ainsi que de journalistes en provenance du web
- ▶ Selon nos informations, les journalistes télé et radio non managers n'ont pas été associés

## ▶ Enquêtes et expressions des besoins :

- ▶ Dans un premiers temps, des ateliers ont été mis en place afin de faire remonter les besoins des utilisateurs finaux de l'outil.
  - ▶ Long travail d'écoute sur les attentes en amont de l'appel d'offre.
  - ▶ Regroupement des attentes, métier par métier
  - ▶ Ecoute des rédacteurs en chef, des chefs d'édition, des journalistes, etc.

## ▶ Un appel d'offres a été rédigé suite à ces travaux.

- ▶ Puis le groupe de travail a travaillé dans une phase de discussion approfondie sur ce que proposaient les candidats des éditeurs
- ▶ C'est le groupe de travail qui a voté sur les propositions des différents éditeurs.



# En synthèse de ces ateliers, et en fonction des différentes directions de FTV, des attentes en termes d'échange et de décloisonnement

	Journalistes service des Sports	Journalistes service de l'information	Journalistes Magazines	Documentalistes
Sources	Gain de temps pour le visionnage et le sourcing	Possibilité de transversalité : partage des sources d'information et des prévisions dans le monde entier	Avoir accès à plus de dépêches et mieux partager les sujets avec accès aux synthés des magazines. Moins un point d'attention que les conducteurs.	Pour le moment veille sur les réseaux sociaux et sur les sites institutionnels très chronophage notamment à cause de la variété des sources.
Conducteurs	Meilleure organisation avec les régions. Faire remonter les outils locaux au national et vice versa	Volonté de l'info d'avoir un outil plus ouvert et plus communiquant que les 3 outils préexistants dont certains dataient de 20 ans	Aujourd'hui les conducteurs sont artisanaux et personnalisés. Désir d'avoir un format de conducteurs unique. On aura aussi un archivage bien meilleur.	Les documentalistes produisent ou aident à la production de contenu : rechercher sur les BDD de l'INA, donner des informations sur le contexte, partager une chronologie, etc.
Outils	Les achats de droits sont un enjeu majeur pour la direction sportive : Besoin de validations sur l'utilisation des images Besoin de prévoir la gestion des droits	Les outils, aujourd'hui trop nombreux et ne communiquant pas entre eux, doivent être unifiés. Attentes d'un outil simple et ergonomique	Opportunité d'améliorer Gilda pour avoir habillages, cartes et infographies	Récupération des métadonnées et des infos saisies par le journaliste ou la scripte : moins de re-saisies à faire pour se consacrer à l'enrichissement des notices documentaires afin de servir de base pour des recherches efficaces
Organisation du travail	Important besoin de partage de l'information entre tout le monde. La suppression d'un intermédiaire (Script, Assistant, etc.) est vu comme un gain de temps	Permet d'enrichir l'offre et d'envoyer les journalistes sur d'autres sujets	Trouver des éléments et plus encore de les récupérer est compliqué car il faut contacter la personne qui en est à l'origine.	Gain de temps en archivage Fluidification du travail
Nouveautés	Proposer une répartition des tâches permettant différentes visions et différentes couvertures	Pour une thématique donnée d'actualité, chaque journaliste pourra apporter précision, un angle à un événement existant	Rapprochement des méthodes des rédactions dans la façon de travailler. Exploitation des nombreuses couvertures locales et thématiques.	Les documentalistes pourraient être amenées à faire plus de numérique ou se consacrer à des enquêtes.



## Résumé de la réponse / offre de Scisys

---

- ▶ Un outil qui permet de remettre le partage des sources au cœur de la vie du journaliste
- ▶ Une méthode de tri, de sélection et de lisibilité des sources permettant à chacun d'avoir à sa disposition des sources d'information régionales ou thématiques
- ▶ La solution est calée sur 3 types de sources d'informations
  - ▶ Les dépêches d'agences de presse (AFP, Reuters, etc.)
  - ▶ Les sources internes à France Média Monde (Fils France Info, calendrier Radio France, etc.)
  - ▶ Les réseaux sociaux (Twitter)
- ▶ Consécutivement à l'identification des sources, des prévisions pourront être créées dans l'outil, ensuite soumises à validation et traitées par les rédactions
  - ▶ Chaque journaliste peut proposer une prévision, ce sont ensuite les rédacteurs en chef et les responsables d'édition qui valident si le sujet doit être traité ou non
  - ▶ Chaque prévision est détaillée dans l'outil (storybin) : en quoi est-ce un sujet, quelle en est la source, quelles sont les rédactions intéressées, quelles couvertures sont prévues?
- ▶ Suite à la publication de la prévision, chaque journaliste peut proposer une couverture qui est ensuite validée par les directeurs de la rédaction



## Une évolution en escalier vers d'autres projets

Uniformisation des prévisions et banque de sources partagée

Partage global des prévisions afin d'atteindre des collaborations inter rédactions ou a minima une complémentarité sans doublons de sujets

Stratégie OpenMedia pour uniformiser les conducteurs et aligner les moyens de production sur ce nouveau paradigme d'organisation éditoriale



## II - Grille d'analyse SECAFI

---

# Secafi estime que le projet recouvre au moins 3 grands objectifs que nous avons regroupés dans une grille de lecture en 8 points

## Mieux à iso moyens

- A. Optimiser l'efficacité éditoriale
- B. Augmenter la réactivité de France TV par rapport à l'actualité à iso moyen et iso qualité de l'information

## Mieux grâce au digital collaboratif

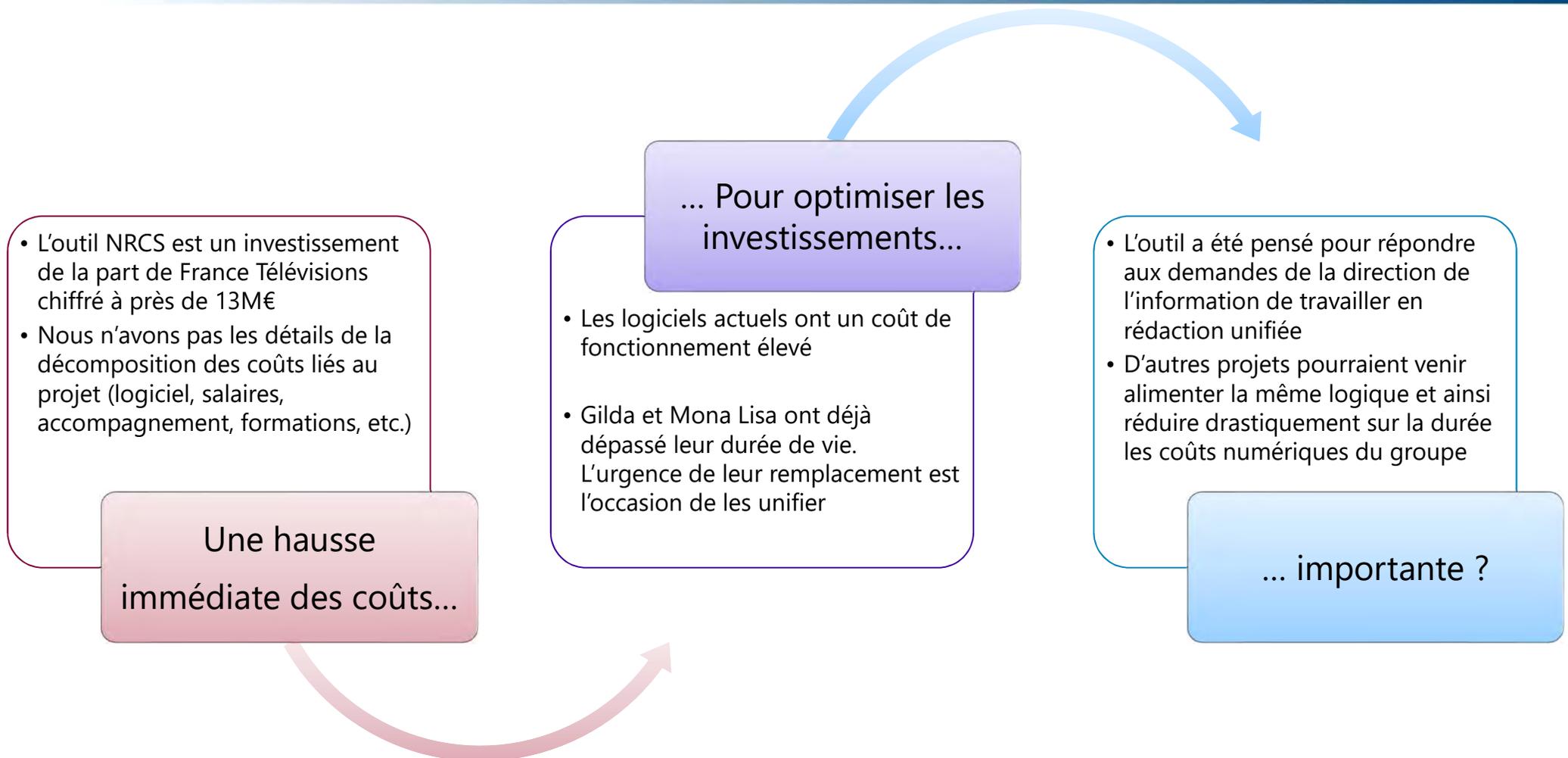
- C. Apporter des fonctionnalités supplémentaires ou supprimer des irritants pour un ou plusieurs métiers (la *prévision*)
- D. Basculer vers des outils IT plus qualitatifs
- E. Évolution du contenu des métiers avec les outils numériques

## Mieux dans un projet rédactionnel renouvelé

- F. Avoir un objectif de projet qui consolide les sous-objectifs de chaque fonction (stratégie éditoriale, IT, finance, RH)
- G. Améliorer la collaboration dans la communauté journaliste, au sein d'une rédaction ou entre rédactions
- H. Permettre aux personnels d'améliorer les différentes situations de travail



## A. Optimiser l'efficacité éditoriale



### ► Notre constat :

- ▶ Le retour sur investissement porte sur l'outil technologique (voir réponse direction page suivante).
- ▶ L'efficacité économique est selon nous à rapprocher des autres objectifs d'efficacité attendus du projet, non détaillés pour l'heure .

## **Le point de vue Secafi : un besoin d'information complémentaire alors que le projet représente un investissement important, financièrement et dans ses espoirs d'efficacité collaborative**

### ► **Notre recommandation / questionnaire Secafi :**



- ▶ Alors que ce sont les coûts du projet et non les économies qui sont avancés - et en particulier ceux liés à la formation et au changement - il serait adéquat d'informer les élus avec un business plan détaillé qui leur permette de mieux comprendre leur répartition ainsi que la mesure de la performance globale escomptée.
- ▶ La meilleure maîtrise de la planification et l'unicité du système vont, en fonction des directives futures de la direction générale, faciliter les évolutions d'organisation des rédactions. Ce point mériterait selon nous un exposé spécifique.

### ► **Demandes complémentaires et recommandations/questions de la commission transformations :**



- ▶ Retour économique indirect inconnu : une attente sur la baisse du coût de grille?
- ▶ Au bout de combien de temps le projet NRCS génère-t-il des économies pour le département Technologies ? Quels types d'économies ?
- ▶ Quelle prise en compte des coûts liés à la différence de mise en place d'une rédaction à une autre?

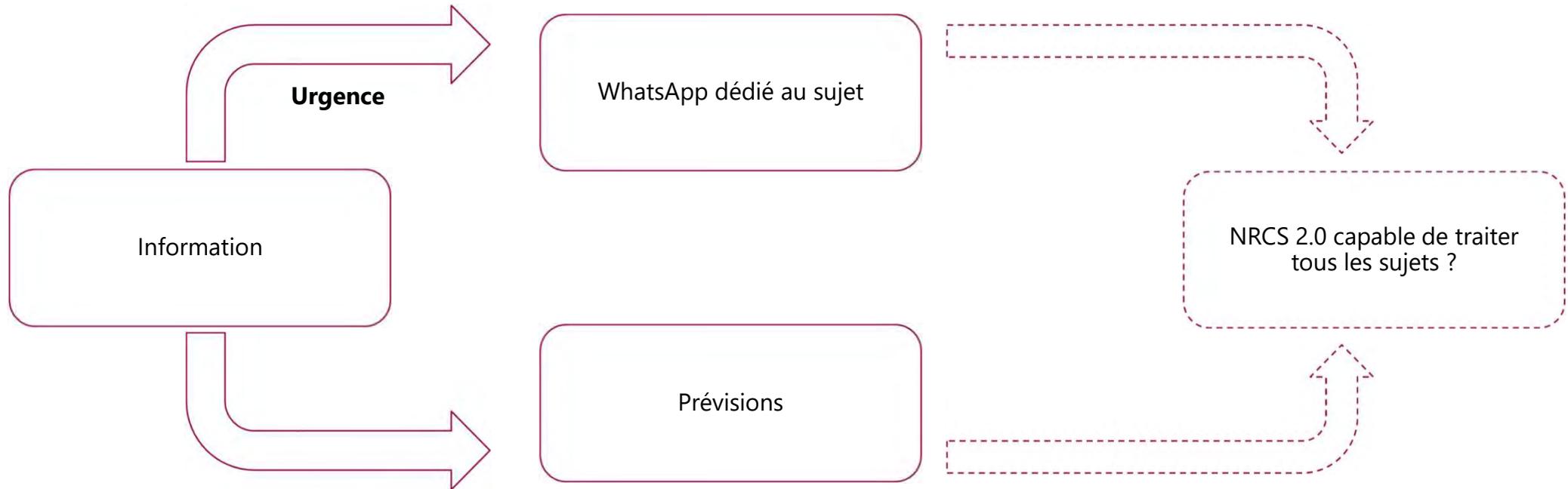
### ► **Retour de la direction de projet:**



- ▶ Aucun retour économique n'est attendu pour l'efficacité éditoriale : à l'exception des magazines, la direction de l'information ne calcule pas de coût de grille comme d'autres directions. Elle raisonne en enveloppe budgétaire annuelle.
- ▶ Le projet NRCS génère des économies pour le département Technologies à partir de 2022 une fois que les outils existants seront désactivés.



## B. Augmenter la réactivité de France TV par rapport à l'actualité à iso moyen et iso qualité de l'information



### ► Notre constat :

- ▶ L'amélioration de la réactivité de France Télévisions n'est pas évoquée dans le choix de l'outil, ce dernier étant avant tout conçu pour la gestion des prévisions et du temps long.
- ▶ D'autres pratiques existantes ne figurent pas parmi les fonctionnalités prévues dans le projet : boucles WhatsApp (exemple de la gestion de l'attentat de Strasbourg), pratiques MoJo pendant la période de confinement Covid-19, pratiques collaboratives de partage de moyens/répartition de sujets par exemple pour les 24h du Mans ou le Tour de France.



# Le point de vue Secafi : l'outil pourrait intégrer une fonctionnalité permettant les prises de décision rapides

### ▶ Notre recommandation / questionnaire Secafi :

- ▶ Comment communiquer dans les situations identifiées comme urgentes : envisager un module de discussion dans Newsboard ? Continuer avec WhatsApp ce qui supposerait de pouvoir y mettre des URL de NRCS par exemple ?
- ▶ Créer des *réactions* en parallèle des *prévisions* pour définir rapidement la répartition des rôles, ajouter documents et informations au fur à et à mesure de leur disponibilité
  - ▶ Assurer archivage et traçabilité
  - ▶ Archiver les différents sujets proposés et pas seulement ceux qui sont validés
- ▶ Utiliser le *comité déontologique* dans le suivi de la mise en place
  - ▶ Respect déontologique (syndrome Dupont de Ligonnès), suivi des contributions de sujets de la part du terrain



### ▶ Demandes complémentaires et recommandations de la commission transformations :

- ▶ Avoir tout dans le même outil a une efficacité indéniable... mais les outils les plus réactifs utilisés (durant le confinement par exemple) sont externes (WhatsApp, YouTube) : enjeu de sécurité et de cohérence ? Bascule vers Slack FTV ? Teams ?
- ▶ Comment tenir compte des adaptations nécessaires en fonction des organisations locales ?



### ▶ Retour de la direction de projet:

- ▶ Il existe bien une réflexion sur une messagerie instantanée. Elle n'est pas encore stabilisée même si elle fait partie de la roadmap technologique. Cette messagerie est vue comme une future étape de maturité dans les outils même si les habitudes WhatsApp actuelles permettent de faire progresser en attendant.
- ▶ Les pratiques émergentes comme les MoJo sont vues comme des activités qui s'insèrent dans le même flux de sourcing et de prévision. Aucune adaptation complémentaire n'est estimée nécessaire pour ces pratiques.



## C. Apporter des fonctionnalités supplémentaires ou supprimer des irritants pour un ou plusieurs métiers



### Pour les journalistes

- Recherche facilitée parmi les sources disponibles
- Alimentation progressive de tous les conducteurs
- Possibilité de proposer des sujets entre rédactions



### Pour les documentalistes/scriptes

- Meilleur archivage des contenus
- Fiabilité des informations transmises
- Meilleure interaction avec les journalistes qui proposent des sujets



### Pour les managers

- Validation des sujets plus structurée
- Partage des informations entre comités de rédaction et optimisation des plannings

### ► Notre constat Secafi :

- Il semble incontestable que l'outil va engendrer un certain nombre d'améliorations et résoudre des irritants ou faciliter des process déjà existants : outils collaboratifs et fiables au quotidien, collaborations avec une autre rédaction sur des modalités ressemblant à des remplacements.



## C. Apporter des fonctionnalités supplémentaires ou supprimer des irritants pour un ou plusieurs métiers

### Le point de vue Secafi : des bénéfices visibles qui permettent d'ouvrir de nouvelles réflexions

#### ▸ Notre recommandation/questionnement Secafi :

- ▶ Avancer sur les nouvelles fonctionnalités en fonction des différents besoins des populations
- ▶ Documenter les autres irritants qui peuvent être traités par l'outil ou par d'autres outils complémentaires
- ▶ Compiler une boîte à outils à partir des bonnes pratiques existantes et donner l'espace pour des expérimentations encadrées par des accords.



#### ▸ Demandes complémentaires et recommandations de la commission transformations :

- ▶ Le confinement montre des sources d'information multiformes qu'on n'arrive plus à agréger = on peut être noyé au bout de 10' dans un fil WhatsApp à 20 personnes en interne. Comment FTV peut négocier des contrats avec des outils grand public qui pourront apporter une surperformance, de nouvelles sources d'info, etc...?
- ▶ Le circuit de validation des nouvelles sources... La question de validation des sujets... Le sujet des droits de visualisation pour les uns et les autres sur le contenu de Newsboard = autant de process qui sont peu documentés ou restent lourds par rapport aux enjeux du projet
- ▶ Lors de sa phase de réflexion, la partie prévisions s'est inspirée d'un travail précédent des documentalistes du Réseau France 3, bloqué dans l'attente de l'aboutissement de ce projet. La commission considère que Newsboard ne répond que très partiellement aux besoins des documentalistes en matière de gestion des prévisions. Des développements sont-ils prévus ? De même, il n'a pas été prévu de possibilité d'y intégrer les revues de presse.

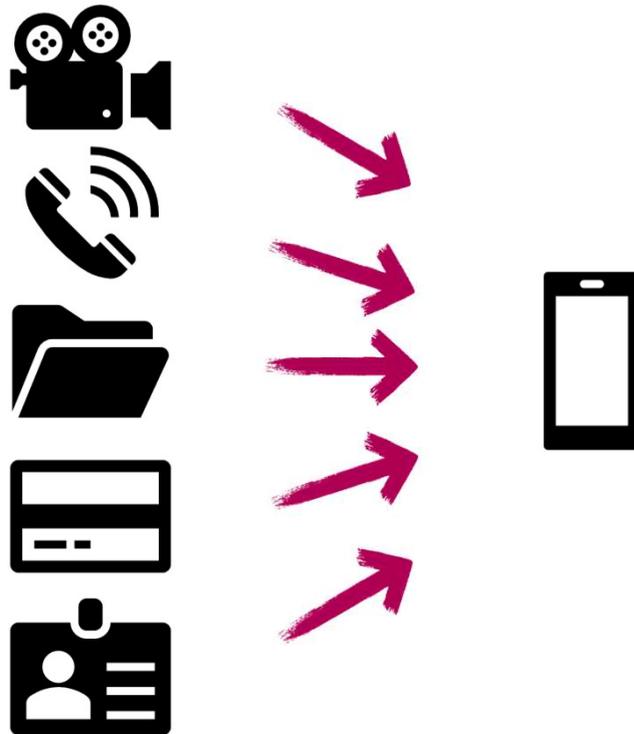


#### ▸ Retour de la direction de projet:

- ▶ Pas de projet de négocier avec Google ou Facebook pour des droits de contenus même si ce sont des sujets discutés avec les homologues européens
- ▶ Les processus de validation sont documentés et la responsabilité est largement déléguée aux différents rédacteurs en chef.



## D. Basculer vers des outils IT plus qualitatifs



La bascule des nombreux outils va permettre à France Télévisions de passer d'outils datés, ayant pour certains déjà dépassé leur date limite d'utilisation, (c'est-à-dire qu'ils ne sont plus mis à jour), **à un seul outil centralisé qui permettra à tous les acteurs de la chaîne d'information de centraliser, piloter et archiver leur activité**

**Secafi « Le nouveau NRCS est l'équivalent FTV de la révolution du smartphone »**

### ► Notre constat Secafi :

- ▶ Scisys est une référence de son marché : interopérable et unifié. En revanche, l'émergence des smartphones à partir de 2007 a remis en question les process, les interactions, les façons de communiquer
- ▶ Scisys est un 1<sup>er</sup> rattrapage technologique des outils IT\* rédactionnels, mais sa conception a tout de même 10 ans de retard par rapport aux meilleurs environnements technologiques modernes qui incluent l'usage social/collaboratif, la décision assistée par les data, la « culture système D » d'un utilisateur de smartphone.

\* IT = Technologies de l'Information



# D : *Basculer vers des outils IT\* plus qualitatifs*

## Le point de vue Secafi : Scisys sera-t-il un outil suffisamment évolutif?

### ► Notre recommandation/questionnement Secafi:

- 
- ▶ Comment France Télévisions tire le meilleur du Newsboard ? Comment le Newsboard contribue à « changer la maison », à s'interroger sur le travail au quotidien ? Comment va-t-il se connecter avec les nombreux outils internes ?
    - ▶ Montée en compétence générale des outils IT\* ? Quels sont les objectifs globaux en termes de gouvernance IT\* de FTV ?
    - ▶ Comment fait-on de cet outil un outil apprenant qui évolue avec chacun de ses utilisateurs ?

### ► Demandes complémentaires et recommandations de la commission transformations :

- 
- ▶ Garder une boîte à outils hybride : les outils réactifs sont des outils externes et les outils de prévision sont Newsboard ?
  - ▶ Comment le Newsboard peut-il aujourd'hui apporter une réponse efficace et sécurisée pour l'actualité urgente (recoupement dépêches, risque de perte d'archivage en cas d'utilisation de WhatsApp)?
  - ▶ Des développements additionnels sont-ils prévus pour gérer les urgences? Y a-t-il un autre projet FTV en parallèle qui serait complémentaire de Newsboard/Scisys ?

### ► Retour de la direction de projet:

- 
- ▶ Cf. précédent : un projet de messagerie instantanée est réfléchi dans la direction Technologies. La réticence à accélérer sur cet aspect repose sur la perception d'une population trop en décalage pour l'intégrer dans son fonctionnement quotidien aujourd'hui
  - ▶ Le MoJo reste un traitement comme un autre. L'iPhone n'est qu'une autre « caméra ». Sur le conducteur ce sera très différent, avec une consultation des CSE à venir sur OpenMedia.

\* IT = Technologies de l'Information

## E. Évolution du contenu des métiers avec les outils numériques

Nouvelles tâches des métiers	Outils émergents ou nouveaux	Nouveaux impératifs numériques	Evolutions sociétales
<ul style="list-style-type: none"><li>• Les documentalistes sont formées à la recherche numérique</li><li>• Les réseaux sociaux sont considérés comme des sources</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Datavisualisation</li><li>• Live</li><li>• Livetweet</li><li>• Drones</li><li>• MoJo</li><li>• Et bientôt rédactions assistées par l'IA</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les grands bouleversements se font en fait par itération</li><li>• Obligation de toujours tester et de toujours mettre à jour</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comment la crise actuelle va-t-elle permettre de repenser le projet?</li></ul>

### ► Notre constat Secafi

- ▶ De très nombreux métiers évoluent dans leurs pratiques et dans les tâches confiées à chacun. Les changements de d'approche professionnelle et les changements technologiques sont également en cours sur de nombreux projets au sein de France Télévisions
- ▶ La formation telle que présentée est une *formation essentiellement à la connaissance de l'outil*
- ▶ Les métiers vont s'emparer de l'outil avec une faible préparation d'un point de vue organisationnel et le rôle d'animation confié au management est très insuffisamment défini.



## E. Évolution du contenu des métiers avec les outils numériques

### Le point de vue Secafi : un outil qui interpelle l'absence de GPEC dédiée

#### ► Notre recommandation/questionnement Secafi

- ▶ Les évolutions possibles/souhaitées des pratiques des métiers réclament une GPEC dédiée qui n'est pas présentée dans le document remis aux instances.
- ▶ La formation privilégie la connaissance de l'outil au lieu de travailler au changement des pratiques pour chacun dans un cadre collectif négocié. Elle axe la formation en central au lieu de partager sur le lieu de travail. Cf: AFEST: Action de Formation En Situation de Travail
- ▶ Les managers ont besoin d'être accompagnés sur l'adaptation progressive et proportionnée des métiers qui vont évoluer avec l'outil. Ce process, différencié, suivant les profils, souligne le besoin d'un temps disponible afin de s'adapter régulièrement aux différentes situations. Sinon il n'y a pas de réelle conduite du changement.



#### ► Demandes complémentaires et recommandations de la commission transformations

- ▶ De nouvelles organisations de travail des rédactions vont-elles être négociées ?
- ▶ Quels seront les nouveaux périmètres des métiers selon la Direction ?
- ▶ Comment prenez-vous en compte la diversité des pratiques locales ?
- ▶ Le programme de formation manque d'une présentation stratégique générale du projet
- ▶ Pas d'évaluation des gains de temps escomptés ni des perspectives de niveaux d'emplois envisagées
- ▶ La filière RH ne semble pas avoir de rôle de soutien de l'accompagnement au changement (les rédacteurs en chef ne peuvent le porter seuls)



#### ► Retour de la direction de projet:

- ▶ Même si nous avons trois catégories de formation pour des familles métier différents, les métiers d'une même famille seront mélangés lors des sessions les concernant. La formation sera complétée par de la communication en fonction des phases de déploiement
- ▶ Les enjeux de l'accompagnement sont une responsabilité largement déléguée aux différents rédacteurs en chef qui sont les chefs de projets locaux pour déployer selon ce qui leur semble approprié, avec un soutien de la direction de projet centrale. A eux de créer un nouvel esprit d'équipe.



## F. Avoir un objectif de projet qui consolide les sous-objectifs de chaque fonction (stratégie éditoriale, IT\*, finance, RH)

### FTV doit faire des économies...

- Si l'investissement est conséquent à court-terme, la gouvernance économique du projet n'est jamais évoquée directement

### Il fallait changer les systèmes...

- C'est la direction de l'information qui pilote le projet

### Il faut plus collaborer...

- La direction de l'information attend un renouveau des pratiques dans la communauté journaliste

### ► Notre constat Secafi

- Mettre fin aux « pratiques en silos » entre les rédactions : le séminaire "Ambition info" de mars 2019 avait montré que les pratiques n'étaient pas répertoriées collectivement, que les rédactions partageaient peu entre elles.



## **Le point de vue Secafi : l'absence de consolidation des objectifs nuit à l'appropriation de chacun**

### ▶ **Notre recommandation/questionnement Secafi**



- ▶ Comme l'outil ne porte pas la collaboration de manière prioritaire (c'est plutôt un outil de mutualisation de sources et de structuration des validations de prévision), c'est l'organisation elle-même qui va devoir organiser ses nouvelles collaborations en s'appuyant sur la transparence d'information rendue possible par le Newsboard
- ▶ Un projet qui touche près de 50% des effectifs et qui va déclencher d'autres projets en cascade : pourquoi la DS QVT n'est-elle pas intégrée pour suivre les ressentis des uns et des autres au cours du projet ?

### ▶ **Demandes complémentaires et recommandations de la commission transformations :**



- ▶ Comment la collaboration réactive entre pairs est-elle prévue dans le Newsboard aujourd'hui ou demain pour avancer vers un sujet qui est devenu une contrainte quotidienne (Ex : durant les épisodes des Gilets jaunes)?
- ▶ La commission demande une réunion de travail avec des professionnels concernés pour étudier l'usage professionnel des réseaux sociaux
  - ▶ Quelle articulation de la stratégie sur les réseaux sociaux avec le projet Newsboard?
- ▶ Autre recommandation: avoir des référents métiers locaux pour accompagner le projet comme pour le projet imedia
- ▶ Comment va être formalisé le partage de bonnes pratiques ?

### ▶ **Retour de la direction de projet:**



- ▶ Il n'y a qu'un objectif de changer les systèmes pour la direction des technologies et un objectif d'une meilleure collaboration entre rédactions d'un point de vue éditorial.



# G. Améliorer la collaboration dans la communauté journaliste, au sein d'une rédaction ou entre rédactions

## Au sein d'une même rédaction

- L'information circule déjà au sein des rédactions, sous différentes formes (Word, Excel, Drive, WhatsApp)
- Il semble que le nouvel outil NRCS permettra de partager et d'archiver toutes les informations

## Entre rédactions

- L'outil doit permettre d'améliorer les partages d'information entre les rédactions
- D'après les objectifs de FTV, cette mutualisation doit permettre de multiplier les angles de traitement de l'info

## Entre établissements

- L'outil est déjà utilisé par des grands acteurs européens : des collaborations sur le modèle du European Investigative Collaborations Network sont à venir ?
- L'outil est aussi utilisé par Radio France qui doit à terme venir compléter FTV dans l'initiative France Media

## ► Notre constat Secafi :

- ▶ La direction de projet exprime des attentes de synergies, sans détails sur les enjeux stratégiques liés :
  - ▶ Un renouvellement de la promesse éditoriale ?
  - ▶ Des angles de vue différents pour proposer un traitement différencié de l'information ?
  - ▶ Des complémentarités dans certaines tâches ? Métiers ? Calendriers ? Comment ?
- ▶ « Retrouver l'esprit de Strasbourg » séminaire « Ambition info » de mars 2019
  - ▶ Les pratiques collaboratives existantes ne sont pas présentées comme des accélérateurs du projet
  - ▶ La collaboration est largement laissée à l'appréciation du management local sans précision sur le projet rédactionnel attendu



# Le point de vue Secafi : des objectifs clairs mais un besoin de clarification des outils de pilotage

### ► Notre recommandation/questionnement Secafi

- ▶ Les synergies nécessitent un pilotage de la transformation profonde de l'entreprise, un accompagnement pour adapter graduellement les habitudes de travail
- ▶ Un plan détaillé des objectifs éditoriaux et des indicateurs clé du projet sont nécessaires pour constater l'avancement puis la réussite de Newsboard et pour le suivi avec les élus du personnel
- ▶ Une réflexion avec des confrères sur leur utilisation ou des partenariats avec d'autres éditeurs logiciels autour de l'outil est un élément complémentaire de suivi et de correction
- ▶ En interne, un suivi par un groupe de travail utilisateurs sur les meilleures collaborations et innovations des rédactions serait utile.



### ► Demandes complémentaires et recommandations de la commission transformations :

- ▶ Travail à mener sur le changement de culture au sein de l'entreprise : Comment réussir l'appropriation par chacun à son niveau et à son rythme du numérique au sein de l'entreprise? Quel rôle doit jouer la formation? Sous quelle forme?
- ▶ Inquiétude d'uniformisation de l'information : rôle du rédacteur en chef dans les process ?
- ▶ Comment créer des réelles synergies ? Par quels process ?
- ▶ La gestion des droits est très hiérarchisée et opaque, et ne va pas dans le sens d'une plus grande collaboration



### ► Retour de la direction de projet:

- ▶ On ne passera pas à une collaboration totale tout de suite mais l'avantage est savoir au moins qui fait quoi à quel moment.
- ▶ Voir les prévisions du national pour les régions aura un effet accélérateur
- ▶ Oui il y a un danger d'uniformisation qui fait partie des points de vigilance du projet



# H. Permettre aux personnels d'améliorer leurs différentes situations de travail

Plus communiquer  
Plus échanger  
Plus partager

Les objectifs annoncés  
par la direction

Plus de data ?  
Plus de contenu ?  
Plus de storybins ?  
Un taux d'utilisation de la  
plateforme ?  
Un taux de réutilisation des  
contenus ?  
Audience ?

La question des  
moyens ?

Moins de dépenses  
?  
Une adaptation à un  
effectif décroissant ?  
Une meilleure  
qualité de contenu ?  
Une réponse à un  
cahier des charge  
perso ou tutélaire ?

La finalité du  
projet ?

## ► Notre constat Secafi :

- ▶ Il n'y a pas aujourd'hui d'objectifs chiffrés en lien avec la mise en place du NRCS
- ▶ Ce manque d'objectifs chiffrés n'aide pas à renseigner les élus sur la finalité du projet
  - ▶ Au-delà des économies et de la gestion de l'obsolescence de systèmes, pourquoi France Télévisions veut-il un nouveau NRCS ?
  - ▶ Quelle transformation éditoriale FTV veut-il opérer ? Les situations de travail extrêmement hétérogènes ne sont pas documentées par grandes catégories ce qui aurait permis d'analyser des besoins de formations distincts.



## H. Permettre aux personnels d'améliorer leurs différentes situations de travail

### Le point de vue Secafi : un manque d'indicateurs sur la finalité du projet

#### ▶ Notre recommandation/questionnement Secafi :

- ▶ Un travail de clarification des objectifs, des indicateurs de réussite du projet est à faire
- ▶ C'est bien l'augmentation des sujets des journalistes pris en compte qui montrera que la collaboration fonctionne. C'est bien le constat de nouvelles pratiques rédactionnelles, d'une évolution du quotidien pour les documentalistes et les scriptes qui donnera la mesure du succès du projet dans la phase 2
- ▶ Ces indicateurs aideront à piloter les prises de décisions du projet



#### ▶ Demandes complémentaires et recommandations de la commission transformations :

- ▶ Comme tout le monde est déjà submergé : comment remplacer le « plus » par le « mieux » = moins de mails et plus de workflow dans Newsboard pour les prévisions? Une sélection adaptée pour chacun? Mieux communiquer, mieux échanger, mieux partager
- ▶ Avec le rééquilibrage de consommation linéaire/numérique, c'est un nouveau choix éditorial qui pilote le choix de changement d'outil... ou l'inverse?
- ▶ Quel suivi des storybins proposés pour voir l'amélioration des conférences de rédaction sur les sujets retenus ?
- ▶ Que faire face au risque de déshumanisation des échanges entre journalistes et leur management ?
- ▶ Quelle quantification du temps de travail additionnel (masqué) dans le quotidien des journalistes ? Un suivi ?
- ▶ La commission souhaite avoir une visibilité sur les projets à venir en lien avec le NRCS



#### ▶ Retour de la direction de projet:

- ▶ La question n'est pas d'apprendre à filtrer, mais d'apprendre à chercher dans l'outil
- ▶ Proposer une intelligence artificielle pour présenter des centres d'intérêt par rapport aux recherches de chacun? Selon nos évaluations, c'est impossible du fait de la trop grande diversité de sujets.



# Quelles grilles de lecture pour analyser le projet

*Selon Secafi, les objectifs en vert peuvent être atteints à ce stade (1),*

## ATTEIGNABLE ?

- A. Optimiser l'effort économique d'investissement dans les outils de rédaction 
- B. Améliorer la collaboration dans la communauté journaliste, au sein d'une rédaction ou entre rédactions 
- C. Augmenter la réactivité de France TV par rapport à l'actualité à iso moyen et iso qualité de l'information 
- D. Apporter des fonctionnalités supplémentaires ou supprimer des irritants pour un ou plusieurs métiers (la *prévision*) 
- E. Évolution du contenu des métiers avec les outils numériques 
- F. Basculer vers des outils IT plus qualitatifs 
- G. Permettre aux personnels d'améliorer leurs différentes situations de travail 
- H. Avoir un objectif de projet qui consolide les sous-objectifs de chaque fonction (stratégie éditoriale, IT, finance, RH) 

(1) – En couleur orange Secafi souligne les objectifs non spontanément atteignables, qui nécessitent des travaux ou des moyens complémentaires, voire des précisions pour être côtés en vert.



Formations

Conditions  
de travail

Enjeux  
sociaux

Emplois

Perspectives  
économiques

## III - Explications Secafi de notre cotation

---

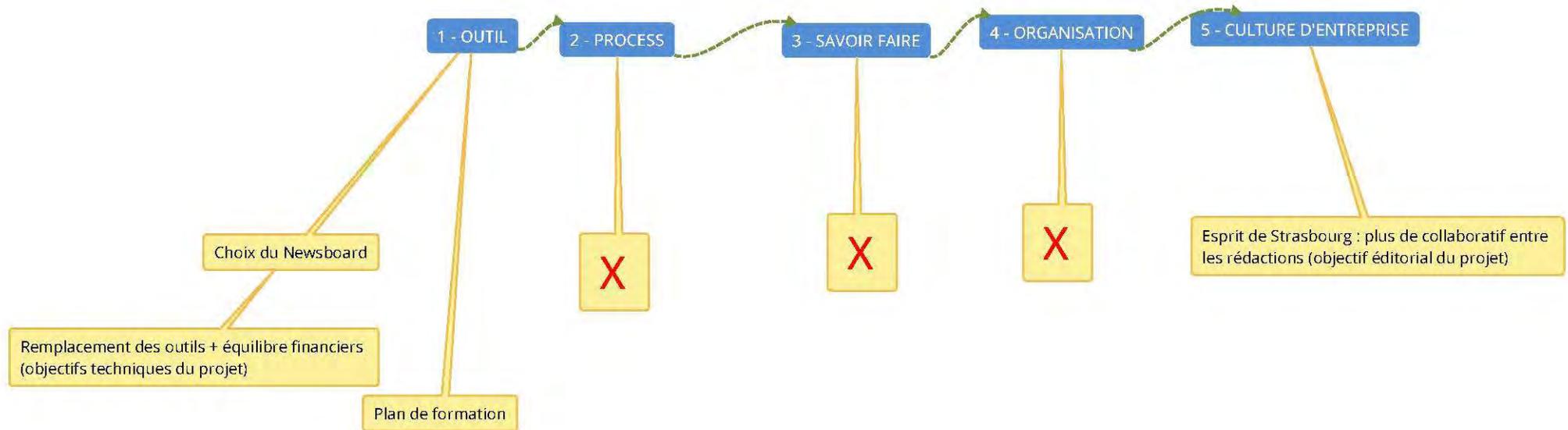
# Une conduite de projet qui demanderait que l'objectif soit clairement annoncé



- ▶ Au-delà du projet outil Scisys, la commande de la Direction de l'Information vise à une meilleure collaboration entre les rédactions...
- ▶ ... C'est un changement culturel très profond pour un objectif stratégique déterminant...
- ▶ ... dans une approche de conduite du changement, pour faire évoluer le stade 1 (Culture), tous les autres niveaux doivent aussi évoluer de manière coordonnée
- ▶ L'outil est dans cette construction un support qui est au premier niveau. En tant que tel, il ne fait pas bouger les autres. Il leur donne la possibilité de changer si sa conception est compatible.

# Changer une culture d'entreprise implique obligatoirement de réussir une série d'étapes préalables

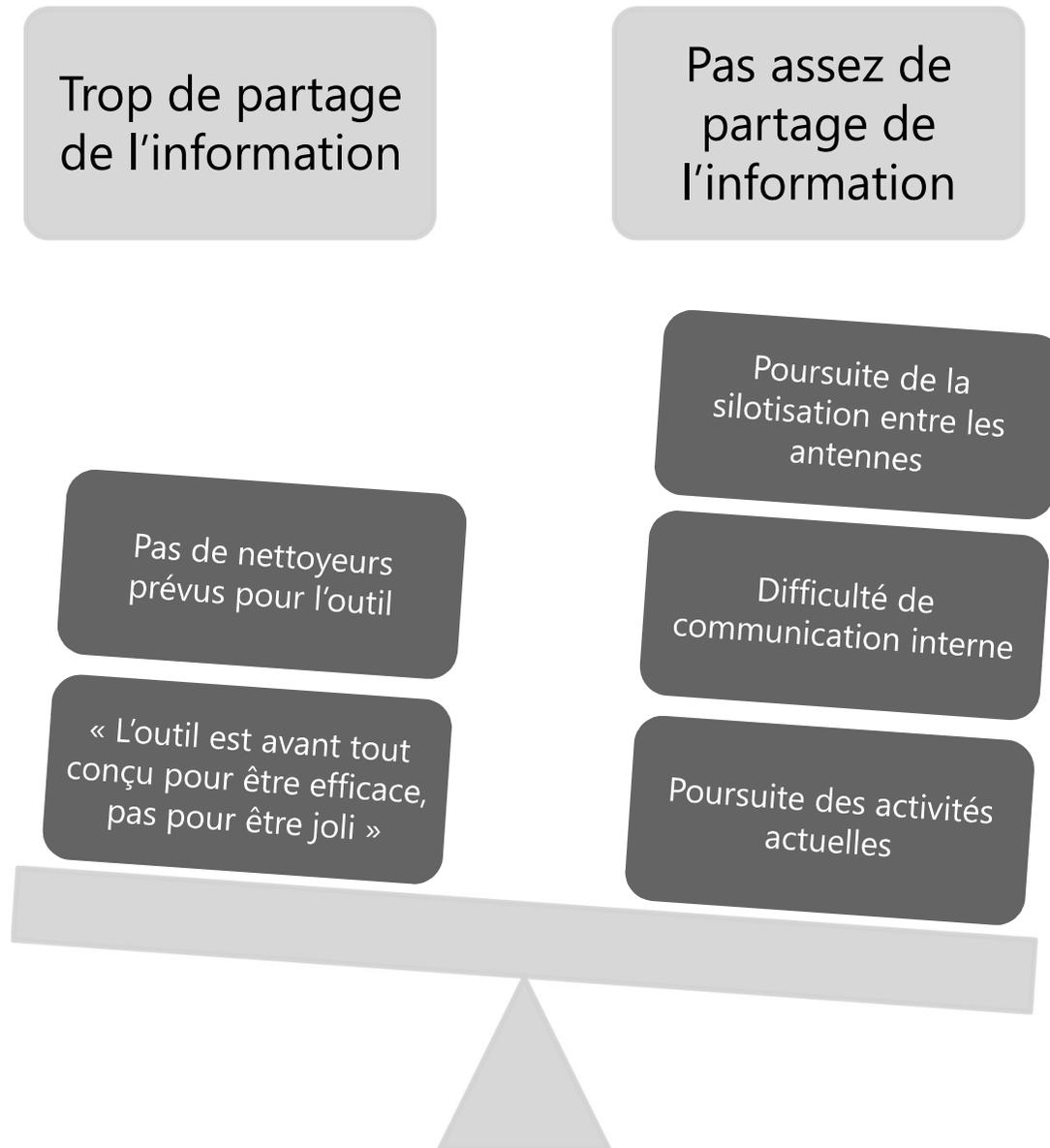
## Étapes pour un changement de culture d'entreprise réussi :



- ▶ La commission transformation souhaite avoir plus de détails sur le cheminement pour atteindre la culture d'entreprise souhaitée



# Un équilibre périlleux à trouver entre ouverture et fermeture de l'information



- ▶ Chaque journaliste pourra créer des prévisions pour chaque dépêche ou événement qu'il aura repéré.
  - ▶ L'effort de formation et d'acculturation aux bonnes pratiques est indispensable
  - ▶ Malgré tout, il existe un risque d'avoir un surplus d'information, avec par exemple les boards qui seront tous rendus publics pour tous les utilisateurs de l'outil
- ▶ Il semble important d'avoir au moins un ETP en support de l'outil qui puisse nettoyer et prendre soin de l'espace de travail collaboratif et commun
- ▶ Sans une formation poussée sur ces sujets, sans une fonction de nettoyage, l'outil risque de connaître la même trajectoire que le système actuel : il sera bien utilisé pendant quelque temps avant que chacun l'adapte à sa sauce.



# Question de la propriété des informations et accroissement du rôle du management intermédiaire : une opportunité d'adaptation des pratiques professionnelles

Situation du logiciel Newsboard

- ▶ Crainte de perte de maîtrise des journalistes  
→ une fois qu'une prévision est entrée, ce sont les rédacteurs en chef et responsables d'édition qui arbitrent
- ▶ Crainte de ne plus avoir le choix des collègues avec lesquels l'on travaille

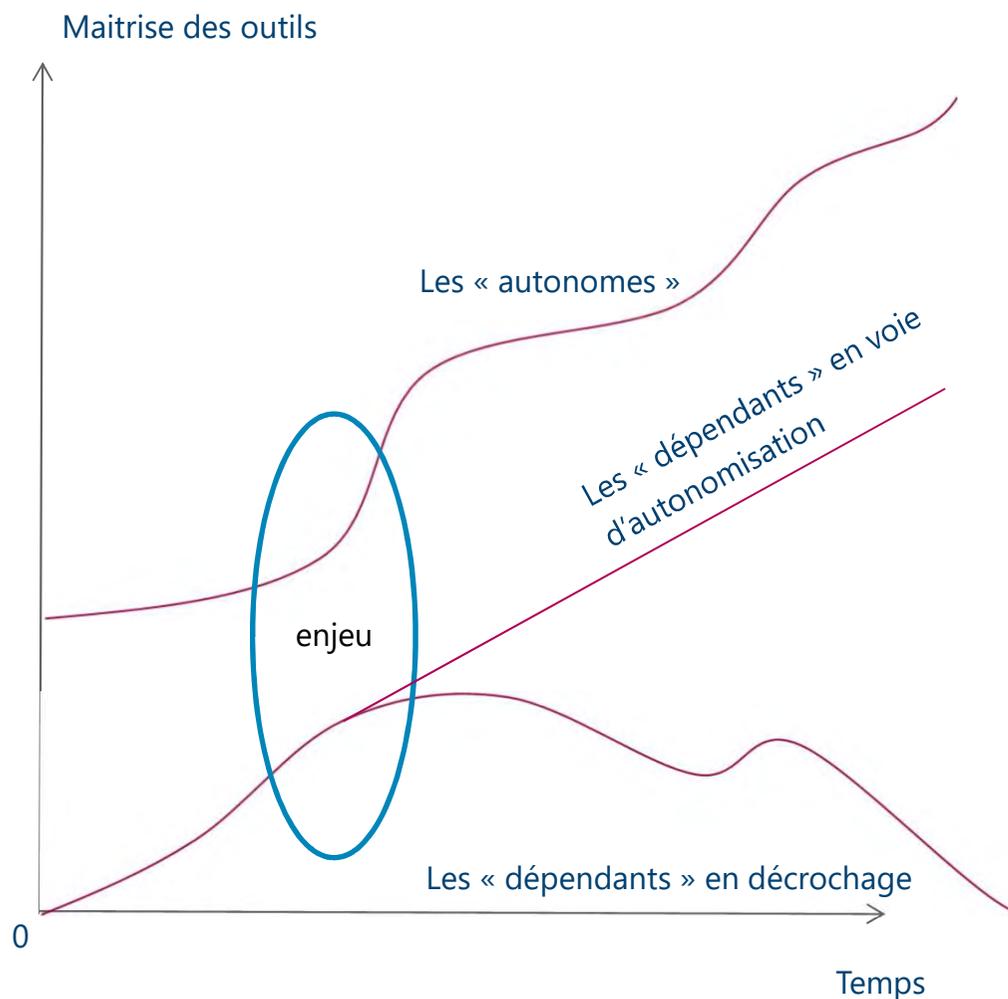
Opportunité de réflexion interne FTV

- ▶ Dans un contexte de confinement, la question du sens au travail fait de plus en plus irruption dans la vie des salariés
- ▶ Quelles réflexions sont donc menées sur la place du management intermédiaire dans l'entreprise ?
- ▶ Quelle place accordée à la transparence et à la confiance dans le travail collaboratif de FTV ?

Philosophie générale des droits des storybin pour une rédaction X

		Création d'une proposition	Modification d'une proposition	Visu avant validation	Validation des propositions	Visu après validation	Visu des couvertures et conducteurs
Membres de X	Cadres / Prévisions	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI	OUI
	Journalistes	OUI	OUI	uniquement les siennes	NON	OUI	OUI
Extérieur à X	Cadres / Prévisions	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI
	Journalistes	NON	NON	NON	NON	OUI	OUI

# « Adoption » de l'outil Newsboard, les questions de la formation : pour quelles populations et à quels rythmes ?



- ▶ Définition des vitesses d'adoption des nouvelles technologies par les différentes populations de France Télévisions
- ▶ Il convient d'effectuer un travail de ciblage de ces différentes populations au sein de France Télévisions afin de leur proposer une formation au plus proche de leurs attentes



## Point de vigilance Secafi

Identifier les processus de changement pour les dépendants, qui ont besoin d'un soutien dans la politique NRCS de France Télévisions

# Des populations différentes qui correspondent à des réalités de formation différentes

## Les autonomes

- ▶ Ils partent avec une avance naturelle liée à leur appétence pour les technologies
- ▶ Risque qu'ils dépassent les attentes de la transfo digitale
  - ▶ Isolement dans des outils : le management n'est plus au courant de leurs actions

## Les dépendants en voie d'autonomisation

- ▶ Ils ont réussi à s'accrocher et sont de plus en plus autonomes et peuvent maintenant évoluer seuls face au nouvel environnement digital de l'entreprise
  - ▶ L'entreprise doit apprendre de ces salariés pour étudier ce qui a fonctionné avec eux

## Les dépendants en décrochage

- ▶ Alors qu'ils avaient réalisé des efforts importants au commencement de la transformation digitale, ils ont atteint un plafond de verre et n'ont pas été soutenus
  - ▶ Les risques sont importants et nombreux : Isolement, découragement, ...

**Des analyses et des réponses différentes à apporter à ces populations**

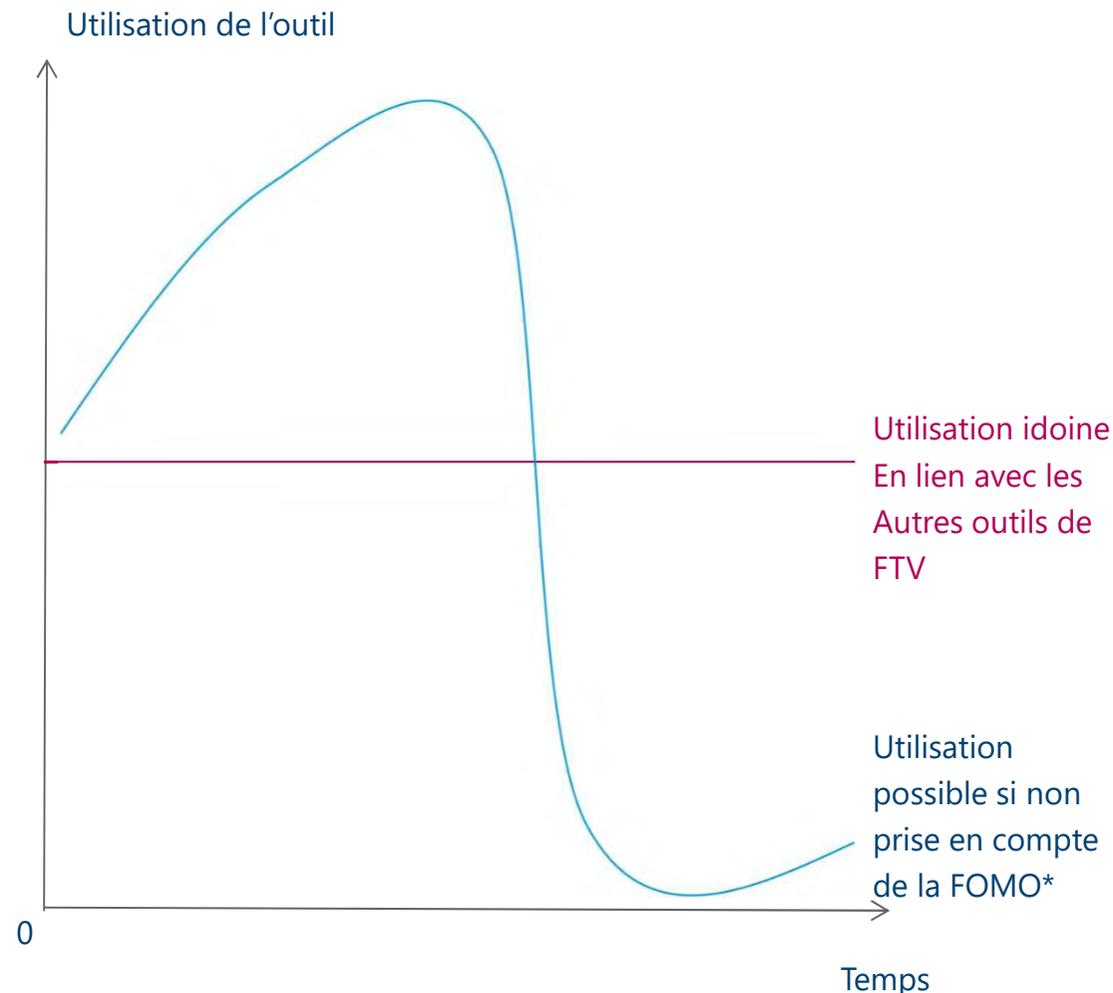
# Le danger d'un trop plein d'informations risque de nuire à la sélectivité de l'information pertinente.

## Concentration

- Les distractions sont nombreuses, d'autant plus que les sources d'informations se rafraichissent automatiquement
- La capacité de concentration des salariés risque d'être affectée par la multiplicité des sources et des thématiques

## Relation à l'information

- Une trop grande quantité d'information risque de nuire à la sélectivité de l'information des journalistes qui ne prendront plus la peine de quitter la plateforme de peur de manquer une information cruciale et donc de laisser la prévision à la main d'une autre rédaction
- Ou à l'inverse, risque de provoquer une boulimie des sources, les utilisateurs abandonnant progressivement l'outil pour se recentrer sur leurs sources d'auparavant



# Merci de votre attention !

---





## **Avis sur le déploiement du nouveau système d'information des rédactions – Phase 1 socle éditorial (impacts du nouvel outil)**

Les élus du CSE central de FTV, informés du projet de déploiement du nouveau système d'information des rédactions – Phase 1 socle éditorial (impacts du nouvel outil), ont été consultés, conformément à l'article L.2312-8 du Code du Travail.

Ce projet constitue l'un des volets du programme de transformation de l'entreprise pour ce qui concerne l'éditorial et les rédactions, visant à modifier les pratiques/processus de fabrication des contenus d'information et à remplacer nos différents outils actuels.

Prévu initialement en deux temps, la phase 1 du projet concerne le déploiement d'un outil unique de gestion des prévisions, de préparation des tournages et de partage de sources d'information à destination des rédactions, quels que soient leurs supports.

Il s'agit d'un projet important pouvant avoir un double impact : sur les conditions de travail de l'ensemble des salariés concourant à la fabrication des contenus d'information ou de sport, soit plus de 5.000 personnes (journalistes, journalistes encadrants, documentalistes, scriptes, infographistes, monteurs, OPS, techniciens vidéos, réalisateurs, CTR, assistants de rédaction, assistants des locales, bureau de production), et sur les différents process actuels (puisque'il existe actuellement différents outils), voire sur les métiers et l'emploi.

A ce titre, les élus ont missionné un cabinet d'expertise afin de les éclairer sur les risques potentiels touchant à la sécurité, la santé physique et mentale des salariés ainsi qu'à la nature des changements que le choix de Scisys introduit.

Les travaux de la commission, les précisions apportées par la direction du projet et l'analyse de l'expert conduisent les élus du CSEC aux conclusions suivantes :

### **1 – LA NECESSITE DE REMPLACER DES OUTILS OBSOLETES**

L'obsolescence des outils est un fait, et leur nécessaire remplacement, qui plus est par une solution unique, n'est pas remis en cause par les élus du CSEC, à condition que le nouvel outil soit adapté aux besoins de chaque périmètre et aux utilisateurs (« *Adapter le travail à l'homme* » et non l'inverse, article L.4121-2 4e du Code du Travail).

## PRECONISATIONS :

- ***Favoriser un paramétrage de l'outil adapté aux pratiques professionnelles actuelles et futures des utilisateurs***
- ***Prendre en compte les retours des utilisateurs dans un esprit d'amélioration continue de l'outil***
- ***Rédiger et diffuser une procédure de recueil et de traitement de ces retours***

## 2 – LE PLAN D’AFFAIRES DU PROJET RESTE A ÊTRE PRECISE

Le document d'information-consultation ne présente aucune donnée financière, et la direction affirme qu'il n'existe pas d'indicateurs en ce sens.

En commission la direction a annoncé un coût global de 13M€ sur 10 ans pour les phases 1 et 2 incluant les frais techniques, les coûts de licence annuelle, la formation, l'achat des plateformes techniques (serveurs et systèmes d'exploitation) avec un renouvellement à mi-parcours.

Sur le comparatif des coûts avant/après, la direction estime qu'il y a un intérêt majeur car les coûts annuels seront divisés au moins par deux.

Les élus du CSEC regrettent qu'il n'y ait pas eu de présentation d'un plan d'affaires en bonne et due forme alors que la direction a les informations nécessaires, vu le niveau d'investissement conséquent et les déconvenues passées (CDE...).

## PRECONISATION :

- ***Présenter le plan d'affaires du projet : prévisionnel et réalisé après déploiement.***

## 3 - UN OBJECTIF DE STRATEGIE EDITORIALE MAL SERVI PAR LE PROJET

Au projet purement technique de remplacement des outils existants, la Direction de l'Information a souhaité profiter de l'occasion pour concrétiser l'objectif éditorial issu des travaux du séminaire « Ambition info » de mars 2019, avec l'amélioration de la collaboration entre les rédactions. Or, les enjeux de stratégie éditoriale qui figurent en filigrane dans le projet NRCS ne sont présentés ni dans le document d'information-consultation, ni en formation.

Comment les projets éditoriaux vont évoluer à la faveur du nouvel outil ? Quels sont les objectifs éditoriaux liés à l'outil ? Comment multiplier les angles d'approche, répondre aux attentes du public en matière d'information et faire face à la concurrence ? Quels garde-fous contre le danger de l'uniformisation de l'information ? Autant d'objectifs non explicités dans le projet et la manière dont ils sont intervenus dans le choix du logiciel.

De plus, le souhait de la direction que l'outil permette une multiplicité des angles est contredit par son paramétrage qui rend invisibles les storybin si elles ne sont pas validées.

L'injonction d'augmenter et d'améliorer les partages entre les rédactions n'est pas autoréalisatrice, il faut lui donner un sens. C'est tout l'enjeu de l'efficacité éditoriale. La

direction reconnaît qu'« *On ne passera pas à une collaboration totale tout de suite mais l'avantage est de savoir au moins qui fait quoi à quel moment* » (page 24 du rapport).

En l'état, le remplacement de l'outil en soi ne paraît pas suffisant pour atteindre les objectifs éditoriaux du projet (page 5 du document d'information-consultation). Comment la direction envisage-t-elle d'y remédier ? Quels sont les indicateurs quantitatifs et qualitatifs qui confirmeront que l'outil répond aux objectifs ?

#### PRECONISATIONS :

- ***Présenter la stratégie éditoriale en regard du nouvel outil***
- ***Rédiger, présenter et déployer une méthode d'accompagnement managerial lié aux objectifs éditoriaux***
- ***Compléter le programme de formation avec une présentation de la stratégie éditoriale de la Direction de l'Information***
- ***Determiner, présenter et mettre en place des indicateurs de mesures quantitatives et qualitatives de réussite du projet***

#### 4 - UN OUTIL AUX PARAMETRAGES TECHNIQUES LIMITES

Les rédactions vont pouvoir disposer d'un panel de sources élargi et d'une fonctionnalité de proposition et de préparation des sujets.

La sélection des sources est très descendante (validation obligatoire de la hiérarchie), défavorable à la notion de partage (exemple : « *j'ai trouvé une source inédite et je la partage pour que mes collègues sachent qu'elle existe* »).

L'outil ne permet d'intégrer que le compte Twitter de FTV, mais pas les abonnements de chaque utilisateur.

Ce n'est qu'un agrégateur de flux RSS, et un outil individuel puisque les interactions entre collègues (discussion sur un sujet par exemple) n'y sont pas fonctionnellement prévues, en tout cas pas dans l'immédiat.

L'outil a une ambition d'universalité, mais il n'intègre pas les fonctionnalités nécessaires au traitement de l'actu chaude. Qu'offre Newsboard comme collaboration sociale ? Quel lien entre Newsboard et les messageries instantanées pour partager une prévision, une information... ? Quel lien avec les paniers pour le montage ?

Suite aux remarques de la commission, la direction prévoit finalement de déployer la messagerie interne de Newsboard (Flashnotes) pour les discussions « froides ». La commission souhaite que la direction fasse évoluer cette dimension collaborative.

L'outil n'archive pas les propositions de sujets refusées. La direction veut promouvoir la collaboration et l'émulation, mais il n'est pas prévu que Newsboard archive les propositions refusées des journalistes à qui on demande pourtant de participer.

Le maintien de la ligne hiérarchique (gestion des droits) pour un outil voulu comme transversal présente de fait ses limites.

Le déploiement de Newsboard aurait pu être l'occasion de normaliser les usages des outils collaboratifs en fonction des préconisations de la Direction informatique. Mais ni accompagnement ni communauté de bonnes pratiques des outils externes (Slack, WhatsApp...) ne sont là aussi prévus.

#### PRECONISATIONS :

- ***Autoriser l'ajout de sources personnalisées sans contrôle préalable et permettre une visualisation de la totalité des sources***
- ***Autoriser l'intégration des fils Twitter autres que FTV***
- ***Rendre visible les storybin refusées***
- ***Réétudier la gestion des droits avec les retours des utilisateurs***
- ***Intégrer une fonctionnalité de messagerie instantanée dans l'outil***
- ***Organiser une communauté de bonnes pratiques des outils externes (Slack, WhatsApp...)***
- ***Mesurer l'évolution de la charge de travail des utilisateurs***
- ***Mettre en place des indicateurs de suivi globaux et par rédaction des propositions de sujets acceptées et refusées***

#### **5 - UNE ABSENCE DE CONSEQUENCES SUR LES METIERS ET LE VOLUME DES EMPLOIS ?**

La direction dit que le projet n'a pas vocation à modifier le volume des emplois. Mais l'outil modifie la place des métiers : il permet à certains de voir leurs tâches devenir simplifiées, gratifiantes et efficaces, mais la suppression d'un intermédiaire (script-e, assistant-e, etc.) est aussi vu comme un gain de temps (page 7 du rapport). Qu'est-il prévu pour ces « intermédiaires » ?

Bien que proposant une fonctionnalité « prévisions », l'outil pourrait ne pas répondre complètement aux besoins des documentalistes. Il ne permet pas non plus d'accéder aux revues de presse quotidiennes des services de documentation, qui sont pourtant aussi une source d'information.

L'outil est avant tout dédié aux rédactions, sans réflexion englobant la communauté de travail concourant à la fabrication des contenus d'information ou de sport, sur tous supports. Quelle amélioration du quotidien professionnel pour les salariés ? Que vont-ils y gagner ? Quel enrichissement permet-il ?

Plus globalement, il est assez incroyable que le projet reste muet sur l'évolution potentielle des métiers et le volume des emplois, alors que l'employeur œuvre pour une décroissance des effectifs, dans un contexte de transformation de l'entreprise.

#### PRECONISATIONS :

- ***Améliorer l'outil pour qu'il permette à la communauté de travail de partager un même espace collaboratif***
- ***Recueillir l'avis des documentalistes sur l'adaptation de l'outil à leurs besoins, après la formation***
- ***Clarifier l'impact du projet sur l'emploi et les métiers***

## **6 - UNE CONDUITE DU CHANGEMENT SOUS-EVALUEE**

FTV doit dépasser une forme de culture technocratique qui sous-estime la multitude des pratiques qui font la fierté professionnelle de chacun. Changer suppose de convaincre chacun que la pertinence du nouvel outil va lui permettre de réfléchir à de nouvelles perspectives professionnelles.

Comment les pratiques s'adapteront au nouvel outil ? Comment se l'approprier pour en faire une véritable force ? Comment gérer l'infobésité ? La formation ne permet pas cette appropriation, car elle est centrée sur les fonctionnalités techniques, et non sur la façon d'utiliser l'outil.

Existe-t-il un projet d'accompagnement spécifique ? Car les modalités précises d'accompagnement prévues par la DSQVT ne sont pas présentées (moyens, chef de projet, planning, suivi...), pas plus que l'accompagnement par les managers. Le management fera, par définition, mais comment ?

### **PRECONISATIONS :**

- ***Présenter les mesures d'impact et d'accompagnements prévues, notamment pour les salariés dont les activités seront réduites par l'outil***
- ***Faire au hasard des pointages réguliers de situations avec des "référénts" distincts de la ligne hiérarchique***

## **7 – UN PLAN DE FORMATION INCOMPLET**

Les élus du CSEC demandent un renforcement de la prise en compte de la fracture numérique entre les salariés dans la formation.

Les besoins, contextes et attendus métiers sont différents. Comment ne perdre personne dans l'accompagnement (pages 34 à 36 du rapport) ?

### **PRECONISATIONS :**

- ***Proposer plusieurs niveaux de formation en fonction de la culture numérique de chacun***
- ***Déléguer une sphère d'influence aux "autonomes" (salariés ayant une avance naturelle liée à leur appétence pour les technologies) pour qu'ils puissent soutenir les "dépendants", c'est-à-dire faire du "social learning"; et leur reconnaître cette compétence***

## **CONCLUSION**

La direction est en train de piloter un changement majeur qui va impacter durablement le fonctionnement éditorial de l'entreprise. Le CSEC est consulté par phases sans que n'ait été présentée le projet global des systèmes d'information de fabrication de l'information, leur articulation et leurs conséquences sociales (évolution des métiers et emploi).

Pour les élus du CSEC, le projet technologique fait sens et peut continuer à avancer, à condition d'intégrer leurs préconisations.

Par ailleurs, une part significative du projet présentée par la direction n'est pas documentée. Il manque des clés de compréhension du projet qui auraient permis d'éclairer les élus sur la façon dont le projet répond aux attentes éditoriales et aux changements de culture attendus.

Les élus du CSEC demandent des réponses écrites et motivées à leurs préconisations.

### **Avis adopté à l'unanimité des élus**

Les organisations syndicales CGT, CFDT, SNJ et FO s'associent.

Le 1er juillet 2020



## **Délibération sur le déploiement du nouveau système d'information des rédactions**

### **Phase 2 conducteurs (nouvel outil OpenMedia)**

Les élus du CSE central de FTV, informés du projet de déploiement du nouveau système d'information des rédactions – Phase 2 conducteurs (nouvel outil OpenMedia), sont consultés, conformément à l'article L.2312-8 du Code du Travail.

**La direction est en train de piloter un changement majeur. Le CSEC est consulté par phases sans que la direction n'ait présenté l'image d'ensemble (le mapping des systèmes d'information et leur interconnexion) et comment elle se prépare pour piloter l'ensemble des aspects sociaux du-dit projet : évolution des métiers, emploi...**

Ce projet constitue l'un des volets du programme de transformation de l'entreprise pour ce qui concerne l'éditorial et les rédactions, en l'occurrence la mise en place d'un conducteur pour l'ensemble des rédactions et équipes du groupe qui leur permettra de fabriquer et diffuser les éditions et émissions nationales, régionales et ultra-marines, linéaires et non-linéaires, sur tous supports (TV, radio et numériques). Il a la particularité de coupler transformation de l'organisation du travail et transformation technologique.

Les élus constatent qu'il s'agit d'un projet important pouvant avoir un impact sur les conditions de travail de l'ensemble des salariés concourant à la fabrication des contenus d'information ou de sport, sur tous les supports, soit environ 5000 personnes (rédacteurs en chef, responsables d'édition, chefs d'édition, chargés de production, scriptes, chefs d'équipement son, chefs d'équipement vidéo, chefs de plateau, CTR, monteurs, OPS, réalisateurs, présentateurs, opérateurs prompts, assistants de rédaction, opérateurs synthés, assistants de production, journalistes, métiers de coordination). Ce projet important peut également avoir un impact sur les différents process actuels, voire sur les métiers et l'emploi.

Par conséquent, les élus du CSE central décident de recourir à l'aide d'un expert agréé par le Ministère du travail, conformément à l'article L.2315-78 du Code du Travail, afin de disposer d'une étude complète sur les impacts et les enjeux de la phase 2 du projet.

Pour les élus du CSEC, l'articulation du calendrier proposé semble perfectible.

Il apparaît en effet selon l'accord du 8 novembre 2018 sur le fonctionnement des IRP que les établissements doivent rendre leur avis avant la remise d'avis du CSE Central.

Les élus du CSEC demandent un délai étendu pour mener à bien cette expertise.

Les élus du CSEC laissent néanmoins la possibilité aux CSE/CE/CCEOS de recourir à leur tour à un expert, éventuellement le même, lorsqu'ils seront consultés sur les impacts spécifiques liés à leur périmètre.

Pour réaliser cette expertise le choix des élus du CSE central se porte sur la société SECAFI sis 20-24 rue Martin Bernard 75647 PARIS cedex 13, expert agréé par le Ministère du Travail.

Le cabinet d'expertise devra éclairer les élus du CSE central sur :

- Les conditions de préparation et de gestion de ce projet, et notamment son paramétrage, la gestion des droits, les spécificités intégrées à la demande des directions, son intégration dans le process de fabrication et dans le système informatique du groupe (en particulier les outils en régie ainsi que l'articulation organisationnelle et technique avec les régies automatisées ou upgardées), ses capacités mobiles, son autonomie, etc...
- Les impacts possibles du projet, notamment sur les organisations et les conditions de travail, l'évolution de la charge de travail (par exemple pour les managers pendant la phase de déploiement de l'outil), la mesure de la performance entre les outils actuels et futurs, l'évolution des métiers et compétences, la prévention des risques, etc...
- Les modalités d'accompagnement du projet prévues, et notamment les critères d'analyse des activités, l'association des salariés, les mesures d'accompagnement au changement et son déploiement, etc...

L'expert devra pouvoir accéder à toutes les informations (dont documents divers, entretiens avec les responsables, entretiens avec les salariés, etc.) nécessaires pour réaliser sa mission. En particulier le document de paramétrage général rédigé par Scisys et qui sera validé par FTV d'ici le 31 octobre 2020, ainsi que le résultat des mesures d'impacts à réaliser.

Les conclusions de l'expertise seront restituées sous forme d'un rapport qui sera présenté par l'expert en séance plénière du CSE central, afin de permettre aux élus de rendre un avis éclairé sur la phase 2 du projet.

Les élus donnent mandat à Chantal FREMY, rapporteure de la CSSCT du CSEC pour :

- contacter l'expert désigné et définir en collaboration avec lui le cahier des charges et les modalités de sa mission d'expertise, qui seront présentés à l'ensemble du CSE central, puis à la direction
- coordonner les relations entre l'expert et le CSE central
- prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision.

**Vote :** 13 pour, 4 abstention, 5 contre

Le 1<sup>er</sup> juillet 2020



## Commission emploi formation du CSE Central de France Télévisions du 12 décembre 2019

### **Présent-e-s pour la commission :**

Marc Chauvelot (président, CSE Siège) , Pascal Lefebvre (CSE France 3), Marie Line Lelorieux (CSE Saint Pierre et Miquelon la 1 ère), Jean Hugues Lec Kao (CSE Réunion la 1 ère), Sylvie Chan (CE Polynésie la 1 ère), Olivier Auguste (CSE Martinique la 1 ère), Jean Charles Martyrfal (CSE Guadeloupe la 1 ère), François Badaire (CSE Siège), Soisic Lerdreux (CSE Guyane la 1 ère), Saïd Ben Ahmad (CSE Mayotte la 1 ère)

### **Pour la direction :**

- Pour le bilan social et l'emploi, Stéphane Chevallier, Jean Yves Blaise, Steve Labade, Isabelle Girault
- Pour le projet de plan de développement des compétences, Sylwia Madeira responsable développement RH Outre-mer, Laetitia Quinson responsable développement RH Siège, Tiziana Cramerotti, Yannick Monsnereau

## **Préambule**

La commission emploi formation du CSE Central s'est réunie le 12 décembre 2019 dans le contexte particulier de la mobilisation contre la réforme des retraites et de la grève dans les transports qui ont conduit au report des réunions des CSE du Siège, de France 3 et du CSE Central.

Les membres de la commission venant des Outre-mer étant pour la plupart d'entre eux présents dans l'hexagone, il a été décidé de maintenir la réunion de la commission en allégeant son ordre du jour.

Ont été étudiés le bilan social 2018, la situation de l'emploi au 30 septembre 2019 et le projet de Plan de développement des compétences 2020.

Le point sur l'adaptation de la BDES (Base de Données Economiques et Sociales), a été reporté à une séance ultérieure.

Pour la préparation de cette réunion, une remontée des compte rendus et avis des différentes commissions de CSE et CE a été effectuée.

# 1- Bilan social 2018

## L'EMPLOI

### Les effectifs

La commission constate une nouvelle baisse des effectifs globaux de l'entreprise entre 2017 et 2018 pour les permanents qui passent de 8461 ETP moyens à 8400, soit une suppression de 61 ETP. (-2,2%)

Chez les non permanents, on passe de 1382 à 1219 ETP, soit une suppression de 160 ETP, (-11,5%).

Les effectifs permanents PTA passent de 5868 ETP moyens à 5 779, - 89 ETP moyens (-1,9%)

Les effectifs permanents journalistes progressent de 2593 à 2621, soit 28 ETP supplémentaires (+1%)

Les effectifs non permanents PTA passent de 1058 ETP moyens à 968, soit - 90 ETP

Les effectifs non permanents journalistes passent de 323 ETP moyens à 251, soit - 72 ETP

Une baisse plus importante chez les PTA qui supportent principalement les réductions d'emplois, tant dans les emplois techniques que dans les emplois administratifs.

Dans un contexte de triplement des programmes régionaux, de développement des offres numériques et avant le plan de départ portant sur plusieurs centaines d'emplois, cela questionne bien évidemment sur la capacité de l'entreprise à assurer la continuité de ses missions.

Sur les effectifs non permanents, la diminution est plus forte, la part de l'effort étant plus marquée par la technique (en raison du poids de l'intermittence) que par le secteur administratif.

Selon la direction, ce sombre bilan est toutefois conforme à la prévision. La baisse d'une cinquantaine de postes supplémentaires a été réalisée par rapport à la prévision budgétaire, ce qui aurait permis d'afficher un objectif de - 900 ETP plutôt que - 1000 ETP dans l'Accord du 7 mai 2019.

### Taux de féminisation

La commission relève une légère augmentation du taux de féminisation à FTV, tant chez les PTA que chez les journalistes. 46, 9% de femmes chez les PTA, 40% chez les journalistes (+1%)

Le rééquilibrage se fait en raison des départs des seniors chez qui le déséquilibre est plus marqué. Jusque 49 ans l'entreprise est quasiment à l'équilibre c'est après 49 ans que l'on constate le déséquilibre.

L'effort est plus marqué chez les journalistes et dans l'accès à l'encadrement. Le seuil des 40% a été franchi chez les journalistes. Il s'agit d'une progression lente mais qui devrait s'accélérer avec le dispositif de remplacement des départs.

On constate que la féminisation de l'encadrement chez les journalistes est très lente et n'atteint que 31,2%. La direction affirme qu'un effort est fait au moment du recrutement mais que peu de femmes postulent à l'encadrement.

L'objectif est d'atteindre le tiers mais aller au-delà, selon la direction, cela conduirait à écarter les hommes des possibilités d'évolution de carrière.

La commission considère qu'un effort supplémentaire devrait être fait. Elle déplore que les OS ne participent pas aux COCA alors que les commissions paritaires étaient un bon moyen de rétablir les équilibres.

### **Répartition par âge et ancienneté**

On le sait, la pyramide des âges est inversée à FTV. Un déséquilibre que l'on constate à partir de 50 ans. Une moyenne d'âge élevée à plus de 48 ans et un déséquilibre. Un déficit de moins de 30 ans. L'entreprise ne compte que 250 salariés de moins de 30 ans.

L'ancienneté est en rapport avec la moyenne d'âge. 2963 salariés ont entre 11 et 30 d'ancienneté.

### **Répartition des effectifs par nationalité**

Ce critère est jugé peu pertinent par les membres de la commission

### **Travailleurs extérieurs**

Les travailleurs extérieurs sont en augmentation de 7% pour le gardiennage et plutôt en baisse pour le nettoyage. Des conditions de travail à surveiller de près compte tenu de la logique des appels d'offres qui pousse au moins disant social.

Le maquillage est classé dans « autres personnels extérieurs », ce qui est abusif selon la commission. Le maquillage est un métier qui fait partie de la nomenclature de notre accord et du book emploi. Pour la direction il s'agirait d'une activité « difficilement compatible avec un CDI » (sic). La commission estime qu'il s'agit d'une fausse sous-traitance puisque ces salariés soi disant indépendants n'ont qu'un seul donneur d'ordre qui est FTV.

Autre cas de figure, celui du montage de France 2 en région dont on apprend qu'il est systématiquement externalisé, parfois à travers des prestations alambiquées. Ainsi à Lille où c'est un prestataire belge qui paye les salaires du salarié via une autre société qui fait les fiches de paye.

Enfin le recours aux informaticiens extérieurs (304 000 heures en 2018), un secteur entier de l'entreprise voué à l'externalisation, ce qui pose le problème de la dépendance de l'entreprise vis à vis de l'externe. La direction invoque le besoin de mise à jour de logiciels. La commission rappelle que certaines entreprises ont fait le choix d'intégrer ce genre d'activités.

### **Stagiaires et travailleurs temporaires**

Légère diminution du nombre de stagiaires mais augmentation du nombre de stagiaires rémunérés.

Diminution du nombre de travailleurs temporaires et augmentation de la durée des contrats (de 6,4 à 10,6 jours).

## **Embauches**

La commission constate une baisse des embauches des non permanents, sauf pour les intermittents, conséquence de la mise en fabrication d'Un si grand soleil à Vendargues.

80% des recrutements sont des transformations de CDD en CDI.

Sur ces embauches, 22 salariés avaient moins de 25 ans, 75 de 25 à 30 ans.

## **Départs pour autres causes**

43 licenciements sur les 86 licenciements constatés sont des licenciements pour inaptitude. Cela pose la question des conditions de travail et de la pénibilité.

Cela pose aussi la question de la perte de sens et des risques psycho sociaux.

Les mutations d'une antenne à l'autre n'apparaissent pas dans le réseau de France 3. La commission souhaite connaître la réalité des mobilités géographiques et professionnelles entre les antennes. Combien de salariés ont changé de poste de travail ? ont évolué dans l'entreprise ? Ont changé de région ? Quelle formation ? Quelle reconnaissance d'un parcours ? des indicateurs qui seraient pertinents en cette période de transformation de l'entreprise.

Le nombre de départs en retraite (149 départs) est stable.

## **Promotions**

Baisse du nombre de promotions par rapport à 2017. Selon la direction en lien avec les nombreuses réorganisations qui ont marqué l'année 2017 et qui ont entraîné plus de repositionnements. Selon elle, la RCC par le jeu des remplacements, pourrait aussi entraîner plus de promotions.

## **Handicap**

Le nombre de travailleurs handicapés progresse de 494 en 2016 à 567 en 2017 et 584 en 2018.

## **Taux d'absentéisme**

L'absentéisme est de 5,88% à FTV, par rapport au taux national de 5,10% (4,72% en 2017) soit 0,7% en plus. Ce taux représente 18,6 jours par salarié.

D'une façon générale, le taux d'absentéisme est supérieur en région par rapport à Paris.

Le calcul de l'absentéisme de 11% cumule l'ensemble des journées d'absence, pas uniquement le nombre de jours d'absence pour maladie.

Les journalistes ont des absences de plus longue durée, les PTA ont des absences de courte durée en augmentation. La direction n'en tire pas de conclusions sur le climat social dans l'entreprise. Pourtant la commission alerte sur la surcharge de travail dans la plupart des secteurs. Le non remplacement des CDD, l'appauvrissement des programmes, la perte de sens, le vieillissement des salariés ont nécessairement un

impact sur les congés maladie. Selon l'ANACT, l'absentéisme est un révélateur du fonctionnement de l'organisation, de l'attrait de l'entreprise. La commission invite donc les acteurs de la santé : direction, CSSCT, Médecine du travail, DDSQVT, etc, à mener un diagnostic visant à la mise en place de solutions concrètes et réalistes.

La direction évoque le baromètre du cabinet Ayming qui démontrerait une hausse de 8% du taux d'absentéisme en France, avec des pics dans les collectivités locales de 8,37%, à un taux largement supérieur à celui de FTV.

La commission fait remarquer qu'en France, selon une étude récente, un arrêt maladie prescrit sur quatre n'est pas suivi par les salariés, un chiffre en hausse de 4% depuis 2016, en particulier chez les cadres.

Le nombre de jours d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, maladie des enfants, etc.) est en forte baisse. N'est-ce pas du aux difficultés d'organisation résultant du non remplacement ou à des demandes exagérées en terme de certificats (comment faire certifier par le médecin que la présence du père ou de la mère est médicalement indispensable pour un enfant hospitalisé ?)

## **REMUNERATION ET CHARGES ACCESSOIRES**

### **Montant des rémunérations**

La masse salariale annuelle augmente en. Effet du glissement naturel mais aussi de l'apurement du 10eme de congés payés.

### **Part des primes à caractère non mensuel**

La part des primes à caractère non mensuel atteint 10% chez les journalistes et 5,1% pour les PTA, conséquence du 13<sup>ème</sup> mois des journalistes.

### **Hiérarchie des rémunérations**

Le rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% les plus élevées et celle des 10% les moins élevés était de de 3,08 en 2017, il passe à 3,04 en 2018, son niveau de 2016. Le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations est de 7. S'agirait-il de l'arbre qui cache la forêt des inégalités salariales femmes/hommes ?

### **Charge salariale globale**

Il s'agit du ratio entre frais de personnel et chiffre d'affaires. Il est resté stable en 2018 à 0,33, comme en 2017

### **Participation financière**

L'intéressement des salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise est facultatif, la participation doit, en principe, être mis en place par voie d'accord, À défaut, un régime subsidiaire, dit « d'autorité », fiscalement plus lourd pour l'employeur et moins avantageux pour les salariés, est automatiquement appliqué.

A FTV, les salariés n'ont reçu aucune somme au titre de ces 2 mécanismes. Il faut noter qu'aucune réserve de participation n'a d'ailleurs été abondée.

## **CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE**

### **Accidents de travail et de trajet**

En baisse chez les permanents comme chez les non permanents avec une augmentation du nombre d'accidents de trajet.

### **Dépenses en matière de sécurité**

L'entreprise a consacré 9,5 M€ en 2018. En progression par rapport à 2017, 8,6 M€ mais en baisse par rapport à 2016, 10 M€. Il est important d'avoir une politique volontariste en matière de prévention.

### **Salariés déclarés inaptés**

Le nombre de salariés déclarés inaptés augmente de 44 à 49 (36 en 2016). En revanche le nombre de salariés reclassés dans l'entreprise reste infime, 2 en 2018, 5 reclassés sur 3ans.

Il convient donc de se pencher sur les motifs qui conduisent à l'inaptitude dans l'entreprise et sur les modalités de reclassement.

## **FORMATION**

La Loi Avenir a instauré une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. Cette contribution est composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle. Le montant des contributions « Formation » et « Apprentissage » s'élèvent à 1% de la masse salariale pour la formation professionnelle continue ;0,68% pour l'apprentissage.

FTV consacre un budget supérieur à ces minimas légaux, il représente 4,7% de la masse salariale, mieux qu'en 2017 mais inférieur aux 5,10% de 2016.

## **RELATIONS PROFESSIONNELLES**

En 2018, alors que le CSE n'a été mis en place qu'en fin 2018, nous constatons que le volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année a chuté drastiquement : Il est passé de 20 513 heures en 2016 à 8756 heures en 2018.

De même le nombre d'heures consacrées aux réunions du personnel, de 915 à 421, concernant notamment les conditions de travail.

A la place, la direction se félicite d'avoir mis en place un nombre conséquent de dispositifs de communication qui occupent les pages 94 à 101 du bilan social.

## **AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE**

Plutôt qu'un bilan chiffré, les pages 94 à 101 sont consacrées à la politique de communication interne et externe de FTV.

### **2- Situation de l'emploi au 30 septembre 2019**

La tendance à la baisse des effectifs se confirme entre septembre 2019 et 2018 : - 160,9 ETP moyen qui se répartissent en – 141,6 ETP PTA et – 19,3 ETP journalistes.

L'entreprise comptait au 30 septembre 2019 8689 permanents présents dont 555 à temps partiel. L'effectif permanent est composé à 45% de femmes.

Le niveau d'emploi est de 9444,9 ETP moyen soit 8299,8 ETP permanents et 1145 non permanents.

Le nombre d'heures supplémentaires est en baisse de 2,1%.

Une baisse inégalement répartie toutefois, avec des pics constatés au Siège avec un jeu de transfert entre MFTV (-115,7) et Issy les Moulineaux (Eos, plus 55), Provence Alpes cote d'Azur (-10,8), en Hauts de France (-5,2), en Occitanie (-9,2), en Pays de Loire (-5,7), Paris Ile de France (-6), à la Martinique (-8,7).

Siège : moins 61,3 ETP moyens annuels

Régions : moins 40,2

Outremer : plus 5

La commission constate qu'un grand nombre de postes sont laissés vacants, le non remplacement des absences alors que l'absentéisme est toujours significatif, avec pour conséquence la surcharge de travail pour le personnel restant en poste.

Le constat est identique au Siège, dans les régions de France 3, et dans les stations, à Mayotte, en Guyane, à Saint Pierre, en Guadeloupe, en Polynésie, à la Martinique, à la Réunion.

Certains postes sont transformés pour conforter le numérique mais au détriment des cœurs de métiers techniques ce qui risque de déstructurer notre offre de base en télévision ou en radio. Transformer un poste de documentaliste en chargé d'édition au numérique ou un poste de maintenance ou d'OPV en poste marketing numérique n'est pas anodin.

Chaque station rencontre des difficultés liées à l'emploi qui se déclinent de façon spécifique. Exemple à Polynésie la 1<sup>ère</sup> où la direction a fixé l'objectif de reconquête de l'audience face à Tahiti Nui Télévision (TNTV) devenue la première chaîne de la Polynésie française. Comment faire quand les postes sont supprimés ou gelés (on

passe de 156 à 153) et que le recours aux CDD est quasiment impossible ? Idem en Martinique ou à La Réunion qui perdent respectivement 7 et 10 postes.

La situation est la même dans la quasi totalité des secteurs ce qui donne raison à la réserve sur le taux de remplacement des postes laissés vacants par les départs, émise par les organisations syndicales et qui figure dans l'Accord du 7 mai 2019.

La commission se réunira prochainement afin de tirer les premiers enseignements détaillés sur le plan de départs.

### **3- Plan de développement des compétences (PDC) 2020**

#### **Lancement de l'application CPF**

L'application MonCompteFormation a été lancée le 21 novembre 2019. C'est le dernier volet de la réforme de la formation professionnelle. 25 millions d'actifs sont concernés, à terme, 41 millions avec les fonctionnaires et les indépendants. Cette application a été développée par la Caisse des dépôts et consignations.

Il suffit de taper son numéro de sécurité sociale pour découvrir la somme dont on dispose, choisir une formation proche de son domicile et s'y inscrire.

Jusqu'à maintenant, seules 8 millions de personnes avaient ouvert leur compte personnel de formation (CPF). Avec cette application on va changer d'échelle.

L'objectif, on le sait, est principalement tourné vers les petites entreprises de moins de 50 salariés, les demandeurs d'emplois et les moins formés.

L'enjeu est aussi de répondre à la transition numérique et au choc de l'intelligence artificielle qui devraient impacter 50% des métiers actuels.

Le marché de la formation représente 15,5 Md€, 60% des DRH estiment que la réforme va modifier les arbitrages budgétaires et la moitié table sur une baisse des dépenses.

Cette révolution culturelle est censée « donner la main au salarié », avec des droits transférables au long de la vie, qu'ils soient actifs ou demandeurs d'emplois.

Sur l'application, on trouvait dès le lancement 100 000 sessions de formation pour 1000 titres et diplômes.

L'offre ne cesse de grandir, certaines universités ou écoles d'ingénieur ayant choisi d'attendre 2020 pour mettre leurs formations en ligne.

L'inscription à une formation se fait en 4 clics et l'organisme a obligation de répondre sous 48h. Finies les démarches administratives longues au résultat aléatoire.

Il s'agit d'une première mondiale de désintermédiation, observée de près à l'étranger. Les sommes mobilisées (auparavant comptabilisées en heures) pourront s'élever à 5000 € et 8000 € pour les personnes sans qualification ou en situation de handicap.

Le salarié pourra compléter avec son argent ou demander à son entreprise, à partir d'avril 2020, lors du lancement de la version 2 de l'appli.

Ce sera un des enjeux de la négociation que la direction a accepté d'ouvrir lors du dernier CSEC et qui portera entre autres sur l'abondement de ces fonds et le co-financement de la formation.

## **Ordonnance « balai » du 22 août 2019**

Les droits acquis au titre du DIF sont convertis en euros et conservés désormais au-delà du 31 décembre 2020 à condition d'avoir été reportés sur son compte CPF avant le 31 décembre 2020.

L'état des lieux à 6 ans est fixé au 31 décembre 2020. D'ici là il sera fait obligation d'avoir mené les entretiens professionnels et une formation non obligatoire, au sens du Code du Travail ou d'une obligation conventionnelle (accord de branche, d'entreprise ou de groupe)..

Les formations dites obligatoires sont établies par des textes. A FTV, 21 formations sont concernées. Une liste devrait être présentée à la Commission formation lors d'une prochaine réunion.

Le CPF de transition professionnelle (ex CIF) est désormais ouvert aux intermittents et aux intérimaires.

Le dispositif de reconversion et promotion par l'alternance (ProA) évolue. Il vise toujours à permettre au salarié de changer de métier mais pas forcément acquérir une qualification supérieure mais un technicien niveau BAC + 2 peut devenir cuisinier qui relève d'un niveau infra...

## **PDC 2020 : la place de la transformation**

L'élaboration du plan a démarré très tôt, mobilisant les 70 acteurs du réseau formation, un travail collectif « démontrant une vraie transversalité » selon la direction.

Le document a commencé à être établi en mai 2019 avec les grandes orientations pluriannuelles et la note de cadrage à trois ans, et la version quasiment définitive en août avec le recueil des besoins individuels et collectifs, publics, volumétrie, auprès des directions opérationnelles et les arbitrages budgétaires en octobre.

Il comporte la formation « classique », reconductible, et un chapitre qui est en train de s'écrire, et qui concerne les enjeux de la transformation.

Pour cela l'Accord du 7 mai 2019 a prévu un budget de l'ordre de 3M€ environ pour 2020, sur un budget de 12 M€. On ne sait pas qui va postuler à quelles évolutions, d'où la difficulté pour la commission de jauger les finalités du plan.

La direction a identifié les formations qui relèvent de la transformation et qui se distinguent des formations d'adaptation à l'outil.

Ce sont les formations liées aux expérimentations, en lien avec le numérique, les UCC, les 6 axes stratégiques, le portail outremer.

Le cursus des assistantes 2.0, celui des documentalistes multi média, le portail des Outre-mer, relèvent de la transformation.

## **Mouvement de centralisation**

Le budget supplémentaire lié à l'Accord du 7 mai 2019 est distinct des 5 137 000 € du PDC 2020 (les 12 000 stagiaires prévus ne comportent pas les assistantes et documentalistes par exemple qui relèvent de la transformation).

Ce budget va être centralisé, géré à l'Université, rue Linois, comme toutes les actions transversales dites stratégiques.

La direction affirme que cette centralisation se nourrira des réunions du réseau formation et des conférences avec les structures de formation de proximité, pour pouvoir gérer au jour le jour et ne pas se couper des attentes du terrain.

La centralisation concerne environ la moitié du budget de la formation. Le budget décentralisé par directions, régions, stations, répond à des besoins spécifiques.

Aujourd'hui chaque direction est en capacité de savoir ce qui va se passer dans son domaine. On va mutualiser via la centralisation pour optimiser les coûts. La centralisation est aussi nécessaire pour avoir un bon équilibre entre les directions et pour mieux pouvoir accompagner les salariés.

## **Quelques chiffres**

11 863 stagiaires (un salarié peut être plusieurs fois stagiaires), 5 137 000 € (dont 350 000 € pour les frais de mission ultra marins), 151 551 heures de formation prévues, 433 € de budget moyen par stagiaire, 13 heures moyennes de formation par stagiaire. La perte des fonds mutualisés pénalise les directions qui pouvaient faire appel aux périodes de professionnalisation, notamment dans les secteurs de l'information, le réseau France 3 et les actions transversales.

## **Les obligations de l'entreprise**

Les obligations de l'entreprise sont de trois ordres, ce que rappelle la direction :

- L'adaptation au poste de travail
- Le maintien dans l'employabilité
- Le développement des compétences.

La difficulté selon la direction réside dans le fait qu'on ne sait pas ce que sera demain. On va donc constamment devoir remettre à jour le plan de formation car beaucoup de choses pourront bouger.

Dorénavant, dès qu'un projet arrive, la formation est invitée à participer pour que la dimension formation soit immédiatement « embarquée ».

Ainsi la formation participe-t-elle au comité de coordination des transformations qui se tient tous les 15 jours, au côté des opérationnels et des DRH, de façon à être réactifs. Entre le prévisionnel et le réalisé il faut donc se préparer à constater de grands écarts

## **Les 7 axes du plan 2020**

En application de l'accord du 7 mai 2019, le projet de PDC s'appuie sur les 6 axes stratégiques :

- Renforcement de l'information nationale
- Régionalisation des antennes
- Production de contenus du pôle outre-mer
- Fabrication de contenus innovants
- Evolution des fonctions support
- Renforcement de l'innovation technologique

Auquel s'ajoute un 7<sup>ème</sup> axe sur le renforcement des valeurs de l'entreprise (diversité, QVT, intégration des nouveaux arrivants, management)

## **Focus sur les grands projets stratégiques (extrait)**

Prolongation des axes stratégiques déjà engagés. Au nombre de 21, ils touchent principalement les métiers de l'information, fabrication et technologie et les fonctions support :

- 1) Technologie et innovation, I.Media, sécurité numérique et informatique, cyber sécurité.
- 2) Information, préparation des élections municipales, Mojo, affronter les enjeux du monde contemporain (catastrophe industrielle, questions climatiques, protection en reportage)
- 3) Programmes antennes numérique, nouveaux processus de création, extension numérique des programmes, contenus audiovisuels gagnants, ateliers du numérique, etc.
- 4) E-université, éco production, portée par la RSE, sur la responsabilité sociétale et environnementale, capsules mobile learning et catalogue de ressources pour un accès à des ressources en libre service (vidéos, tutoriels, PDF thématiques)
- 5) Management, cursus managérial pour développer une culture managériale dans le contexte de transformation à l'ère du digital
- 6) Diversité, accompagner les carrières au féminin pour stimuler la mixité à tous les étages et prévenir les discriminations
- 7) Gestion d'entreprise, nouvelle ergonomie concur, dématérialisation et gestion nomades des frais de mission, remplacement de safran outil de consolidation des comptes budgétaires
- 8) Dialogue social, formation SSCT des élus du CSE Siège après ceux du CSE de France 3, attribution et fonctionnement des nouvelles IRP, parcours de formation des organisations syndicales
- 9) Prévention santé qualité de vie au travail, cursus animateur prévention sécurité, QVT (harcèlement, prévention des RPS, agir face aux conduites suicidaires)
- 10) Transmission des savoirs, la FEST (formation en situation de travail), modalité à part entière de la formation.

## **Synthèses des différentes commissions**

### **Siège**

#### **Les gros moyens pour la transformation**

Ce PDC 2020 accompagne l'évolution de l'entreprise dans un contexte mouvant, en fonction des négociations en cours et à venir.

Un nouveau cahier des charges a été élaboré. Il prend en compte l'accompagnement nécessaire à cette transformation, qui devrait conduire à une organisation en « mode projet, non hiérarchique, dans laquelle des entités différentes collaborent à un projet, dont l'objectif a été clairement défini.

12 M€ supplémentaires ont été prévus par l'accord du 7 mai 2019 pour la transformation, en plus du budget déjà prévu dans le plan pour l'adaptation aux nouvelles technologies. Sur ces 12 M€, 700 000 ont été dépensés en 2019.

Pour 2020, la direction envisage une enveloppe de 3 M€, mais ne peut pas faire une répartition par périmètre (Siège, réseau France 3, Outre-mer). Cela dépendra des expérimentations à venir.

Une enveloppe considérable est consacrée aux actions transversales : 883 080 € soit la moitié du budget. Dans la répartition par domaine de formation la commission note également un budget conséquent pour les actions liées aux technologies et à l'innovation : 709 246 € sur un budget total de 1 765 344 €. Même si théoriquement, ces actions pourraient relever de la transformation, l'enveloppe de 12 M€ viendra en plus. Des arbitrages entre ce qui relève de la transformation et du plan classique seront néanmoins nécessaires.

### **Un effort important de l'entreprise**

La commission salue l'effort important consacré à la formation. Le budget du PDC augmente de 1% par rapport à l'année dernière et cet apport se fait en 2020 sur fonds propres, car l'année prochaine, l'entreprise ne peut plus utiliser les droits de tirage de l'AFDAS dont elle a bénéficié jusqu'en 2019. En 2018, elle a pu utiliser une subvention de 236 000 € pour le développement des métiers numériques et de 70 000€ pour les intermittents. Une partie sera compensée par l'enveloppe de 12 M€ pour la transformation. Il est possible en outre que FTV continue de bénéficier d'un financement extérieur pour la formation des intermittents.

Cet apport sur fonds propre de l'entreprise augmente de 9% par rapport à l'année dernière. Cela représente une augmentation de 8 % du budget moyen par stagiaire, puisque dans le même temps le nombre de stagiaires diminue (un salarié peut être plusieurs fois stagiaire).

Cependant, il s'agit là d'un comparatif entre deux prévisionnels. Pour avoir une vision plus claire, il faudra comparer les deux réalisés.

### **Direction de l'Information**

618 stagiaires sont prévus. L'accent est mis sur le développement du numérique, la recherche de l'information sur les réseaux sociaux et on espère, en dehors, sur le terrain et par contact direct avec les interlocuteurs.

Pour les infographistes, des formations sur les logiciels 3D sont prévues. Une uniformisation des systèmes de fabrication entre France 2 et France 3 est en cours.

Pour les journalistes, une formation aux techniques d'autodéfense en reportage est prévue. Également programmée, une formation sur le traitement des situations de catastrophes industrielles. Il s'agit à la fois d'analyser une catastrophe et de mesurer la dangerosité de sa couverture. Ces formations sont obligatoires, c'est-à-dire voulues par le gouvernement, aussi bien pour les reporters que pour l'encadrement. On se demande pourquoi.

Concernant l'actualité, une formation sur les grandes questions climatiques va être introduite au catalogue de 2020.

Un focus est également prévu sur les élections municipales.

La commission note cependant de grands absents sur les questions d'actualité, comme par exemple des formations sur les grands enjeux contemporains que sont l'immigration et l'islam.

La commission note également que certains traitements thématiques de l'information, tels que les institutions françaises et européennes, le droit à l'image, sont ouvertes aux documentalistes et aux journalistes, mais elles sont peu ou pas suivies par les journalistes. Par ailleurs, elle note que les questions déontologiques ne font pas partie des priorités de l'entreprise, alors que des affaires récentes comme celle de la fausse arrestation de Dupont de Ligonès montrent que la crédibilité de l'entreprise et des journalistes est sérieusement entachée.

### **Programmes, Antennes, Numérique**

Le budget est en augmentation. On est en pleine mutation. L'objectif est de mieux infuser la culture numérique auprès des salariés.

Il va y avoir des réorganisations impactantes, comme celle de la communication notamment. La commission note que pour l'instant, on ne sait pas exactement ce que cela va impliquer en terme de pratiques.

La direction assure que si les pratiques vont changer, avec notamment l'importance des réseaux sociaux, le cœur de métier reste le même. Elle assure que pour l'instant, elle réserve une enveloppe sur les 12 millions, mais ne sait pas exactement sur quelles actions cela va porter. Il y aura peut-être des accords d'expérimentation dont pour l'instant personne ne connaît les contours.

### **Cursus management**

Selon la direction, le cursus management met l'accent sur la QVT. La formation rappelle certains principes, comme le droit à l'erreur, la bienveillance, donne des conseils sur la posture (comment je te parle), souligne l'importance de la délégation en mode projet.

Les managers travaillent en binôme avec un RH. Les responsables managers font une liste de personnes prioritaires pour ces formations.

D'autre part, la RH a mis en place un accompagnement des managers, au Siège, sous forme de déjeuners de travail, où l'on échange sur des pratiques managériales.

Il y a également des fiches pratiques en lignes sur des thématiques diverses comme : embarquer une équipe, gérer les contradictions, manager son manager (la Commission aimerait qu'elles soient disponibles aussi pour les non managers).

Se développe également une pratique du tutorat, dans laquelle un manager expérimenté travaille en binôme avec un novice.

### **L'inconnue de la holding**

La commission rappelle son attachement à l'université de FTV dans le cadre de la réforme de l'audiovisuel surtout en cette période de transformation qui vient tout chambouler.

## **France 3**

La régionalisation des antennes (l'inversion des polarités) sera évidemment prioritaire pour le PDC de France 3 avec le développement des compétences dans le numérique, le renforcement des compétences pour la fabrication des reportages, les compétences complémentaires liées aux accords sur les UCC.

Un budget prévisionnel de 785 362 € pour 2422 stagiaires et 29 832 heures de formation.

### **Problématique de La Fabrique**

Un secteur confronté à des évolutions constantes et donc à des choix stratégiques en matière de formation professionnelle. De fait, la totalité des actions suivies sont en hors plan, sauf celles qui découlent des formations obligatoires liées à la sécurité. L'axe principal de changement concerne le renouvellement des équipements de la post production.

Si les membres de la commission comprennent que la Fabrique doit avoir un fonctionnement souple en matière d'adaptation du plan de développement du PDC, il

n'en reste pas moins que l'objet du projet de plan consiste avant tout à anticiper les changements qui découlent des axes de GPEC et des orientations stratégiques de l'entreprise.

De fait, plutôt que de présenter un projet de plan qui ne correspond pas à la réalité des actions qui seront réalisées, peut-être serait-il plus raisonnable d'en présenter un visant à rester souple sur les évolutions envisagées.

### **Entretiens professionnels**

Les entretiens professionnels avec les salariés de la Fabrique ont pris beaucoup de retard. Dans certains Pôles, nous sommes loin des obligations et des objectifs.

Cela s'expliquerait selon la direction par le fait que peu de salariés exprimeraient des besoins d'évolution depuis leur dernier entretien. En outre, le manque de visibilité dans l'entreprise sur les besoins futurs ne pousse pas les salariés à demander à l'effectuer. Afin de régler le problème, les acteurs de la formation présents en région, souhaiteraient plutôt allonger par accord la durée entre chaque entretien.

Pour les membres de la commission, si cette possibilité existe bien, elle ne peut être conditionnée qu'à des contreparties en matière de formation professionnelles : abondement du CPF, financement des reconversions, etc. La commission a déjà fait des propositions d'ouverture de négociation en ce sens (et notamment sur le CPF).

Par ailleurs, un point spécifique sur la réalisation du bilan à 6 ans sera inscrit à l'ordre du jour de la commission formation de France 3 traitant du bilan du PDC 2019.

### **Plateforme mobilité**

Depuis 18 mois, une plateforme digitale permettant aux collaborateurs de réfléchir à leur projet professionnel est en expérimentation auprès de 2800 collaborateurs pilotes en Pays de Loire, Bourgogne Franche Comté et Occitanie.

Cet outil devrait pouvoir aider les collaborateurs à cerner leurs atouts et à identifier les compétences acquises tout au long de leur vie professionnelle et extra-professionnelle. Elle devrait également permettre un accompagnement dans la construction du projet et de la visibilité sur les métiers accessibles à FTV.

Les collaborateurs pourront renseigner leur expérience, leurs compétences, leurs motivations, leurs traits de personnalité ( ? ) et partager leur « profil » avec des acteurs RH de l'entreprise permettant ainsi de se mettre en contact directe avec un secteur dans lequel ils auraient identifié une opportunité ou pour lequel ils auraient un intérêt professionnel.

### **Malakoff**

Un budget de 440 017 € pour 400 stagiaires et 6564 heures de formation.

Le PDC est peu détaillé au regard des enjeux liés au Pacte de visibilité, au virage numérique, à la fermeture de France ô et à la reconversion du site.

Pour l'information, préparer les duplex et renforcer la technique de l'ITW. La qualité sonore ou l'éclairage LED en TV pour l'innovation technologique en HD. La prévention des risques.

### **Guadeloupe la 1ère**

Un budget de 61 935 € pour 72 stagiaires et 1162 heures de formation.

### **Guyane la 1ère**

Un budget de 60 106 € pour 95 stagiaires et 2800 heures de formation.

Des questions sur les entretiens professionnels, sur le budget frais de mission pour les ultramarins. Le flou sur les objectifs, l'évolution des métiers.

### **Martinique la 1ère**

Dans le contexte du déménagement, un budget de 62 075 € pour 70 stagiaires et 997 heures de formation.

Priorité au numérique, développer la convergence entre les rédactions TV, radio et web.

### **Mayotte la 1ère**

Un budget de 44 524 € pour 117 stagiaires et 1 575 heures de formation.

Là aussi contexte de déménagement. Difficulté d'accès au numérique sur le territoire, pas de web en Grande Terre. Des difficultés organisationnelles en l'absence d'un chef de centre. Pas de réunion de la commission, pas d'entretien professionnel.

### **Nouvelle Calédonie la 1ère**

Un budget de 76 729 € pour 128 stagiaires et 1260 heures de formation.

Accent porté sur la cyber sécurité en production audiovisuelle. Le renouvellement des productions et les relais sur les réseaux sociaux.

### **Polynésie la 1ère**

Un budget de 74 400 € pour 137 stagiaires et 1890 heures de formation.

Avis favorable de la commission pour le PDC 2020 (les Ordonnances Macron ne s'appliquent pas en Polynésie et le CE est consulté)

### **Saint Pierre et Miquelon la 1ère**

Un budget de 46 900 € pour 31 stagiaires et 588 heures de formation.

### **Réunion la 1ère**

Un budget de 62 750 € pour 85 stagiaires (sur 129 salariés) et 1211 heures de formation. Problématique de formation in situ plutôt qu'à Paris. Ne vaut-il pas mieux faire venir des formateurs sur place plutôt que d'envoyer des stagiaires à Paris ? Formation à la réalisation sans projet à la clé.

### **Wallis et Futuna la 1ère**

42 200 € pour 26 stagiaires et 962 heures de formation.

Formation liée aux Matinales en radio filmée avec une diffusion en Facebook live. Développement d'outils techniques plus performants ; fibre optique, transmissions 4G, MAM, radio filmée. Conforter la place d'unique média.

## **Focus sur l'accord cadre- Volet formation**

Comme évoqué à plusieurs reprises, un volet supplémentaire au projet d'entreprise est prévu suite à l'Accord du 7 mai 2019 et en lien avec les accords négociés sur les différents projets de transformation et s'appuyant sur la méthodologie de l'accord GPEC de progrès du 11 octobre 2019.

Il s'agit d'un enjeu clé pour les salariés qui resteront en poste dans le contexte du plan de départs.

Entrent dans cette catégorie des formations d'ores et déjà engagées comme NoA, le cursus assistants à l'ère numérique, le cursus documentalistes. D'autres formations comme le parcours d'intégration des nouveaux embauchés (au moins 1100 personnes concernées sur la période selon l'Accord du 7 mai 2019).

S'y ajoutent la formation NRCS (news room computer system) (une évolution d'outil qui concernera à terme 4000 utilisateurs des conducteurs), les UCC, dans le cadre des accords en cours ou à venir, le renouvellement des régies de France 3, la création du portail des outremer, la convergence numérique en outre-mer...

**Pour la commission emploi formation du CSEC de FTV**  
**Le président**  
**Marc Chauvelot**

---

**france•tv**

**Situation de l'emploi au 31 décembre 2019 - FTV -**

Commentaires :

Au 31 décembre 2019 l'entreprise commune compte 8687 Permanents présents (en Personnes Physiques) dont 545 à temps partiel.

L'effectif permanent est composé de 45,2% de femmes.

Le niveau d'emploi est de 9458,1 ETP moyen soit 8299,8 ETP Permanent et 1158,2 ETP Non Permanent. Ce niveau est en baisse (-160,1 ETP moyen) par rapport à la situation du 31 décembre 2018 et traduit la poursuite des efforts de gestion des effectifs.

Les effectifs permanents représentent 87,8% des effectifs globaux alors que la part des effectifs non permanents représente 12,2%.

Au global, les effectifs évoluent de -142,9 ETP pour les PTA et de -17,1 pour les journalistes .

Le solde des Arrivées/Départs est de -70 soit 287 arrivées (dont 74,2% de transformation de CDD en CDI) contre 357 départs.

Le nombre d'heures supplémentaires payées au global est en baisse de -1,2% ,avec un taux de -0,3% pour les permanents et un taux de -2,6% pour les non permanents.

## Suivi des effectifs permanents en personnes physiques présentes au 31 décembre 2019

### Par Sites géographiques

	Personnes Physiques Présentes au 31 décembre 2018									Personnes Physiques Présentes au 31 décembre 2019									Evolution N/N-1 (en valeur)								
	PTA			JOU			TOTAL			PTA			JOU			TOTAL			PTA			JOU			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
FTV Paris et Sites parisiens	1 604	1 618	3 222	500	369	869	2 104	1 987	4 091	1 598	1 631	3 229	482	385	867	2 080	2 016	4 096	- 6	13	7	- 18	16	- 2	- 24	29	5
Malakoff	151	83	234	66	35	101	217	118	335	146	79	225	60	31	91	206	110	316	- 5	- 4	- 9	- 6	- 4	- 10	- 11	- 8	- 19
RR outre-mer	512	331	843	256	155	411	768	486	1 254	510	327	837	260	166	426	770	493	1 263	- 2	- 4	- 6	4	11	15	2	7	9
FTV en Régions	928	784	1 712	826	533	1 359	1 754	1 317	3 071	889	764	1 653	817	542	1 359	1 706	1 306	3 012	- 39	- 20	- 59	- 9	9	-	- 48	- 11	- 59
Total général	3 195	2 816	6 011	1 648	1 092	2 740	4 843	3 908	8 751	3 143	2 801	5 944	1 619	1 124	2 743	4 762	3 925	8 687	- 52	- 15	- 67	- 29	32	3	- 81	17	- 64

### dont Salariés à Temps partiel

	Personnes Physiques Présentes à temps partiel au 31 décembre 2018									Personnes Physiques Présentes à temps partiel au 31 décembre 2019									Evolution N/N-1 (en valeur)								
	PTA			JOU			TOTAL			PTA			JOU			TOTAL			PTA			JOU			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
FTV Paris et Sites parisiens	32	104	136	4	21	25	36	125	161	35	107	142	7	26	33	42	133	175	3	3	6	3	5	8	6	8	14
Malakoff	4	10	14	-	-	-	4	10	14	5	6	11	-	-	-	5	6	11	1	- 4	- 3	-	-	-	1	- 4	- 3
RR outre-mer	36	35	71	4	4	8	40	39	79	36	35	71	6	5	11	42	40	82	-	-	-	2	1	3	2	1	3
FTV en Régions	35	113	148	43	85	128	78	198	276	49	96	145	44	88	132	93	184	277	14	- 17	- 3	1	3	4	15	- 14	1
Total général	107	262	369	51	110	161	158	372	530	125	244	369	57	119	176	182	363	545	18	- 18	-	6	9	15	24	- 9	15

## Suivi des effectifs permanents en personnes physiques présentes au 31 décembre 2019

### Par Directions Générales

	Personnes Physiques Présentes au 31 décembre 2018									Personnes Physiques Présentes au 31 décembre 2019									Evolution N/N-1 (en valeur)								
	PTA			JOU			TOTAL			PTA			JOU			TOTAL			PTA			JOU			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Présidence	5	14	19	1	-	1	6	14	20	3	14	17	3	-	3	6	14	20	-2	-	-2	2	-	2	-	-	-
Secrétariat général	29	62	91	2	-	2	31	62	93	32	70	102	2	-	2	34	70	104	3	8	11	-	-	-	3	8	11
Communication	24	93	117	2	4	6	26	97	123	26	90	116	2	3	5	28	93	121	2	3	1	-	-	1	2	4	2
Ressources humaines et organisation	76	301	377	5	2	7	81	303	384	76	290	366	5	3	8	81	293	374	-	-	11	-	-	1	1	-	10
Pôle Outre-mer	658	414	1 072	322	191	513	980	605	1 585	655	404	1 059	320	197	517	975	601	1 576	-3	-	10	-	13	2	6	4	9
Information	266	208	474	405	317	722	671	525	1 196	259	218	477	384	330	714	643	548	1 191	-7	10	3	-	21	13	-	8	23
Antennes et programmes	1 129	1 155	2 284	911	578	1 489	2 040	1 733	3 773	1 098	1 136	2 234	903	591	1 494	2 001	1 727	3 728	-31	-	19	-	50	8	13	5	45
Réseau France 3	938	794	1 732	836	535	1 371	1 774	1 329	3 103	896	773	1 669	828	544	1 372	1 724	1 317	3 041	-42	-	21	-	63	8	9	1	62
Gestion, moyens, production	1 008	569	1 577	-	-	-	1 008	569	1 577	994	579	1 573	-	-	-	994	579	1 573	-14	10	-4	-	-	-	-	14	10
Total général	3 195	2 816	6 011	1 648	1 092	2 740	4 843	3 908	8 751	3 143	2 801	5 944	1 619	1 124	2 743	4 762	3 925	8 687	-52	-	15	-	67	-	29	32	3

### dont Salariés à Temps partiel

	Personnes Physiques Présentes à temps partiel au 31 décembre 2018									Personnes Physiques Présentes à temps partiel au 31 décembre 2019									Evolution N/N-1 (en valeur)								
	PTA			JOU			TOTAL			PTA			JOU			TOTAL			PTA			JOU			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Présidence	-	2	2	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	-	-	-	2
Secrétariat général	-	2	2	-	-	-	-	2	2	-	4	4	-	-	-	-	4	4	-	2	2	-	-	-	-	2	2
Communication	5	7	12	-	1	1	5	8	13	2	8	10	-	1	1	2	9	11	-3	1	-2	-	-	-	-	3	1
Ressources humaines et organisation	1	17	18	-	-	-	1	17	18	1	23	24	-	-	-	1	23	24	-	6	6	-	-	-	-	6	6
Pôle Outre-mer	40	45	85	4	4	8	44	49	93	41	41	82	6	5	11	47	46	93	1	-	4	-	3	2	1	3	3
Information	3	14	17	3	20	23	6	34	40	7	16	23	5	22	27	12	38	50	4	2	6	2	2	4	6	4	10
Antennes et programmes	37	134	171	44	85	129	81	219	300	52	112	164	46	91	137	98	203	301	15	-	22	-	7	2	6	8	17
Réseau France 3	35	114	149	43	85	128	78	199	277	49	97	146	44	88	132	93	185	278	14	-	17	-	3	1	3	4	15
Gestion, moyens, production	21	41	62	-	-	-	21	41	62	22	40	62	-	-	-	22	40	62	1	-	1	-	-	-	-	1	1
Total général	107	262	369	51	110	161	158	372	530	125	244	369	57	119	176	182	363	545	18	-	18	-	-	6	9	15	24

## Suivi des effectifs Permanents et Non Permanents en ETP moyen annuel au 31 décembre 2019

	au 31 décembre 2018			au 31 décembre 2019			Evolution N/N-1					
	PTA	JOU	Effectif global	PTA	JOU	Effectif global	PTA	JOU	Effectif global			
<b>FTV Paris et Sites parisiens</b>	<b>3 761,8</b>	<b>935,3</b>	<b>4 697,1</b>	<b>3 660,4</b>	<b>920,2</b>	<b>4 580,5</b>	-	<b>101,4</b>	-	<b>15,2</b>	-	<b>116,6</b>
SIEGE PARIS	3 517,8	905,9	4 423,7	3 368,2	890,2	4 258,4	-	149,6	-	15,7	-	165,3
dont Moyens de Fabrication hors siège	574,4	0,2	574,6	546,5	0,1	546,7	-	27,9	-	0,1	-	27,9
dont Finance hors siège	54,9	-	54,9	50,3	-	50,3	-	4,6	-	-	-	4,6
dont Ressources Humaines hors siège	120,9	1,0	121,9	115,9	-	115,9	-	5,0	-	1,0	-	6,0
dont Production hors siège	28,4	0,0	28,4	23,1	-	23,1	-	5,3	-	0,0	-	5,3
dont Information hors siège	1,8	2,0	3,8	1,2	3,2	4,4	-	0,6	1,2	0,5	-	0,5
LYON VAISE	29,6	24,6	54,3	29,0	25,8	54,8	-	0,7	1,2	0,5	-	0,5
ISSY LES MOULINEAUX	214,4	4,8	219,1	263,2	4,1	267,3	-	48,8	-	0,7	-	48,2
<b>MALAKOFF</b>	<b>255,5</b>	<b>101,2</b>	<b>356,6</b>	<b>249,0</b>	<b>98,7</b>	<b>347,6</b>	-	<b>6,5</b>	-	<b>2,5</b>	-	<b>9,0</b>
<b>Etablissements d'Outre-mer</b>	<b>869,3</b>	<b>433,7</b>	<b>1 303,0</b>	<b>857,9</b>	<b>435,3</b>	<b>1 293,2</b>	-	<b>11,3</b>	-	<b>1,5</b>	-	<b>9,8</b>
Guadeloupe	133,2	57,1	190,3	129,9	57,1	187,0	-	3,3	0,1	-	-	3,3
Guyane	117,2	47,4	164,6	116,1	47,2	163,3	-	1,1	-	0,2	-	1,3
Martinique	125,0	67,3	192,3	119,1	66,3	185,4	-	5,9	-	1,0	-	6,9
Mayotte	55,0	37,6	92,6	59,3	37,9	97,3	-	4,3	0,3	-	-	4,6
Nouvelle Calédonie	94,0	59,8	153,8	93,1	60,9	154,0	-	0,9	1,1	-	-	0,1
Polynésie	97,1	56,3	153,4	95,5	57,7	153,2	-	1,6	1,5	-	-	0,1
Reunion	137,8	65,2	203,0	137,0	64,3	201,4	-	0,7	-	0,9	-	1,6
Saint Pierre et Miquelon	68,2	18,5	86,6	67,7	19,1	86,8	-	0,5	0,6	-	-	0,2
Wallis et Futuna	41,8	24,6	66,4	40,1	24,6	64,8	-	1,6	0,0	-	-	1,6
<b>Régions Hors Moyens de Fabrication, Finance et Ressources Humaines</b>	<b>1 860,1</b>	<b>1 401,3</b>	<b>3 261,4</b>	<b>1 836,5</b>	<b>1 400,2</b>	<b>3 236,7</b>	-	<b>23,6</b>	-	<b>1,0</b>	-	<b>24,7</b>
AUVERGNE RHONE-ALPES	197,4	151,9	349,3	192,9	151,3	344,1	-	4,6	-	0,6	-	5,2
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	134,3	92,2	226,4	132,4	91,7	224,1	-	1,9	-	0,5	-	2,4
BRETAGNE	100,8	62,8	163,6	97,3	64,3	161,6	-	3,5	1,5	-	-	2,0
CENTRE VAL DE LOIRE	61,8	56,2	118,1	61,4	55,2	116,6	-	0,5	-	1,0	-	1,5
CORSE	141,9	67,4	209,4	142,2	66,7	209,0	-	0,3	-	0,7	-	0,4
GRAND EST	231,0	170,1	401,2	230,0	171,5	401,5	-	1,1	1,4	-	-	0,3
HAUTS DE FRANCE	153,7	112,4	266,2	150,2	114,8	265,0	-	3,6	2,4	-	-	1,2
NORMANDIE	115,5	97,7	213,2	115,8	97,1	212,9	-	0,3	-	0,6	-	0,3
NOUVELLE AQUITAINE	237,7	199,3	437,0	240,1	196,8	436,9	-	2,4	-	2,5	-	0,1
OCCITANIE	171,9	145,9	317,8	169,3	147,5	316,8	-	2,6	1,6	-	-	1,1
PARIS ILE DE FRANCE	98,0	68,6	166,6	93,6	65,8	159,4	-	4,4	-	2,8	-	7,2
PAYS DE LA LOIRE	64,9	55,5	120,4	63,8	55,3	119,1	-	1,1	-	0,2	-	1,4
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	151,0	121,2	272,2	147,6	122,3	269,9	-	3,4	1,1	-	-	2,3
<b>Total France Télévisions</b>	<b>6 746,7</b>	<b>2 871,5</b>	<b>9 618,1</b>	<b>6 603,7</b>	<b>2 854,3</b>	<b>9 458,1</b>	-	<b>142,9</b>	-	<b>17,1</b>	-	<b>160,1</b>

## Suivi des effectifs Permanents en ETP moyen annuel au 31 décembre 2019

	au 31 décembre 2018			au 31 décembre 2019			Evolution N/N-1					
	PTA	JOU	Total PE	PTA	JOU	Total PE	PTA	JOU	Total PE			
<b>FTV Paris et Sites parisiens</b>	<b>3 122,6</b>	<b>840,7</b>	<b>3 963,3</b>	<b>3 076,2</b>	<b>827,6</b>	<b>3 903,8</b>	-	<b>46,4</b>	-	<b>13,1</b>	-	<b>59,5</b>
SIEGE PARIS	2 891,9	811,7	3 703,6	2 804,1	797,8	3 602,0	-	87,8	-	13,8	-	101,6
dont Moyens de Fabrication hors siège	334,8	-	334,8	327,2	-	327,2	-	7,6	-	-	-	7,6
dont Finance hors siège	50,7	-	50,7	47,9	-	47,9	-	2,8	-	-	-	2,8
dont Ressources Humaines hors siège	115,3	1,0	116,3	112,8	-	112,8	-	2,5	-	1,0	-	3,5
dont Production hors siège	22,4	-	22,4	19,4	-	19,4	-	3,0	-	-	-	3,0
dont Information hors siège	1,8	2,0	3,8	1,2	3,2	4,4	-	0,6	-	1,2	-	0,5
LYON VAISE	28,4	24,3	52,6	26,9	25,7	52,6	-	1,4	-	1,4	-	0,0
ISSY LES MOULINEAUX	202,3	4,8	207,1	245,1	4,1	249,2	-	42,8	-	0,7	-	42,1
<b>MALAKOFF</b>	<b>223,4</b>	<b>97,4</b>	<b>320,8</b>	<b>220,7</b>	<b>96,3</b>	<b>317,0</b>	-	<b>2,7</b>	-	<b>1,1</b>	-	<b>3,8</b>
<b>Etablissements d'Outre-mer</b>	<b>798,2</b>	<b>398,6</b>	<b>1 196,8</b>	<b>790,9</b>	<b>408,4</b>	<b>1 199,3</b>	-	<b>7,3</b>	-	<b>9,9</b>	-	<b>2,5</b>
Guadeloupe	123,8	56,1	179,8	123,3	56,5	179,8	-	0,4	-	0,4	-	0,0
Guyane	103,3	42,1	145,4	103,8	43,5	147,3	-	0,4	-	1,4	-	1,9
Martinique	118,7	65,4	184,1	111,1	63,2	174,3	-	7,6	-	2,2	-	9,8
Mayotte	50,1	33,1	83,2	50,0	34,1	84,2	-	0,1	-	1,1	-	1,0
Nouvelle Calédonie	86,3	57,1	143,4	87,6	57,1	144,8	-	1,4	-	0,0	-	1,4
Polynésie	92,6	52,4	145,0	92,9	54,6	147,5	-	0,3	-	2,2	-	2,5
Reunion	124,1	56,2	180,3	124,0	59,4	183,5	-	0,0	-	3,2	-	3,2
Saint Pierre et Miquelon	63,0	15,0	78,0	62,9	16,8	79,7	-	0,1	-	1,8	-	1,7
Wallis et Futuna	36,4	21,2	57,6	35,2	23,1	58,3	-	1,1	-	1,8	-	0,7
<b>Régions Hors Moyens de Fabrication, Finance, Ressources Humaines &amp; Information</b>	<b>1 634,8</b>	<b>1 283,9</b>	<b>2 918,7</b>	<b>1 601,7</b>	<b>1 278,0</b>	<b>2 879,7</b>	-	<b>33,1</b>	-	<b>5,9</b>	-	<b>39,0</b>
AUVERGNE RHONE-ALPES	173,0	140,1	313,1	170,5	141,9	312,5	-	2,5	-	1,9	-	0,6
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	121,8	85,6	207,4	118,5	85,5	204,0	-	3,3	-	0,1	-	3,5
BRETAGNE	87,8	57,3	145,1	86,3	56,2	142,5	-	1,5	-	1,1	-	2,6
CENTRE VAL DE LOIRE	51,8	49,1	100,9	49,2	48,7	97,9	-	2,6	-	0,4	-	3,0
CORSE	114,9	58,5	173,4	116,9	58,2	175,1	-	2,0	-	0,3	-	1,7
GRAND EST	207,0	158,7	365,6	207,1	161,6	368,7	-	0,2	-	2,9	-	3,1
HAUTS DE FRANCE	136,1	98,6	234,7	128,6	100,4	229,1	-	7,4	-	1,8	-	5,6
NORMANDIE	102,6	91,7	194,3	102,4	89,4	191,8	-	0,2	-	2,3	-	2,5
NOUVELLE AQUITAINE	215,4	182,7	398,1	217,2	182,3	399,5	-	1,8	-	0,4	-	1,4
OCCITANIE	154,5	132,1	286,5	148,6	130,1	278,7	-	5,8	-	2,0	-	7,8
PARIS ILE DE FRANCE	85,3	64,1	149,4	81,6	61,9	143,5	-	3,7	-	2,2	-	5,9
PAYS DE LA LOIRE	56,1	52,1	108,2	53,1	50,2	103,3	-	2,9	-	1,9	-	4,9
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	128,5	113,4	241,9	121,5	111,7	233,2	-	7,1	-	1,7	-	8,8
<b>Total France Télévisions</b>	<b>5 779,0</b>	<b>2 620,6</b>	<b>8 399,6</b>	<b>5 689,5</b>	<b>2 610,3</b>	<b>8 299,8</b>	-	<b>89,5</b>	-	<b>10,3</b>	-	<b>99,7</b>

## Suivi des effectifs Non Permanents en ETP moyen annuel au 31 décembre 2019

	au 31 décembre 2018			au 31 décembre 2019			Evolution N/N-1					
	PTA	JOU	Total NPE	PTA	JOU	Total NPE	PTA	JOU	Total NPE			
<b>FTV Paris et Sites parisiens</b>	<b>639,2</b>	<b>94,6</b>	<b>733,9</b>	<b>584,2</b>	<b>92,5</b>	<b>676,7</b>	-	<b>55,0</b>	-	<b>2,1</b>	-	<b>57,1</b>
SIEGE PARIS	625,9	94,3	720,2	564,1	92,4	656,5	-	61,8	-	1,9	-	63,7
dont Moyens de Fabrication hors siège	239,6	0,2	239,8	219,3	0,1	219,5	-	20,3	-	0,1	-	20,4
dont Finance hors siège	4,2	-	4,2	2,4	-	2,4	-	1,8	-	-	-	1,8
dont Ressources Humaines hors siège	5,6	-	5,6	3,1	-	3,1	-	2,5	-	-	-	2,5
dont Production hors siège	6,0	0,0	6,0	3,7	-	3,7	-	2,3	-	0,0	-	2,3
dont Information hors siège	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LYON VAISE	1,3	0,4	1,6	2,0	0,1	2,2	-	0,8	-	0,2	-	0,5
ISSY LES MOULINEAUX	12,1	-	12,1	18,1	-	18,1	-	6,0	-	-	-	6,0
<b>MALAKOFF</b>	<b>32,1</b>	<b>3,8</b>	<b>35,9</b>	<b>28,2</b>	<b>2,4</b>	<b>30,7</b>	-	<b>3,9</b>	-	<b>1,3</b>	-	<b>5,2</b>
<b>Etablissements d'Outre-mer</b>	<b>71,0</b>	<b>35,1</b>	<b>106,2</b>	<b>67,0</b>	<b>26,8</b>	<b>93,8</b>	-	<b>4,0</b>	-	<b>8,3</b>	-	<b>12,4</b>
Guadeloupe	9,5	1,0	10,4	6,5	0,7	7,2	-	2,9	-	0,3	-	3,2
Guyane	13,9	5,3	19,2	12,4	3,7	16,1	-	1,5	-	1,6	-	3,1
Martinique	6,3	1,8	8,2	8,0	3,1	11,1	-	1,7	-	1,2	-	2,9
Mayotte	4,9	4,5	9,5	9,3	3,8	13,1	-	4,4	-	0,7	-	3,6
Nouvelle Calédonie	7,8	2,7	10,5	5,5	3,7	9,2	-	2,3	-	1,0	-	1,2
Polynésie	4,5	3,9	8,4	2,6	3,1	5,8	-	1,9	-	0,8	-	2,6
Reunion	13,7	9,1	22,7	13,0	4,9	17,9	-	0,7	-	4,1	-	4,8
Saint Pierre et Miquelon	5,2	3,4	8,6	4,8	2,2	7,1	-	0,3	-	1,2	-	1,5
Wallis et Futuna	5,4	3,4	8,8	4,9	1,6	6,5	-	0,5	-	1,8	-	2,3
<b>Régions Hors Moyens de Fabrication, Finance et Ressources Humaines</b>	<b>225,3</b>	<b>117,3</b>	<b>342,7</b>	<b>234,8</b>	<b>122,2</b>	<b>357,0</b>	-	<b>9,4</b>	-	<b>4,9</b>	-	<b>14,3</b>
AUVERGNE RHONE-ALPES	24,4	11,8	36,2	22,3	9,3	31,7	-	2,1	-	2,5	-	4,6
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	12,4	6,6	19,0	13,9	6,2	20,1	-	1,5	-	0,4	-	1,1
BRETAGNE	13,0	5,5	18,5	11,0	8,1	19,1	-	2,0	-	2,7	-	0,6
CENTRE VAL DE LOIRE	10,1	7,1	17,2	12,2	6,5	18,7	-	2,1	-	0,6	-	1,5
CORSE	27,0	8,9	35,9	25,3	8,5	33,9	-	1,7	-	0,4	-	2,0
GRAND EST	24,1	11,5	35,5	22,8	9,9	32,8	-	1,2	-	1,5	-	2,7
HAUTS DE FRANCE	17,7	13,8	31,5	21,5	14,4	35,9	-	3,8	-	0,6	-	4,4
NORMANDIE	12,9	6,0	18,9	13,4	7,7	21,1	-	0,5	-	1,7	-	2,2
NOUVELLE AQUITAINE	22,3	16,7	39,0	22,9	14,5	37,4	-	0,6	-	2,1	-	1,6
OCCITANIE	17,5	13,8	31,3	20,7	17,4	38,1	-	3,2	-	3,5	-	6,8
PARIS ILE DE FRANCE	12,7	4,5	17,2	11,9	3,9	15,9	-	0,7	-	0,6	-	1,3
PAYS DE LA LOIRE	8,8	3,4	12,2	10,6	5,1	15,8	-	1,8	-	1,7	-	3,5
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	22,5	7,8	30,3	26,1	10,6	36,7	-	3,7	-	2,7	-	6,4
<b>Total France Télévisions</b>	<b>967,7</b>	<b>250,9</b>	<b>1 218,6</b>	<b>914,2</b>	<b>244,0</b>	<b>1 158,2</b>	-	<b>53,5</b>	-	<b>6,9</b>	-	<b>60,3</b>

## Suivi des effectifs Permanents en ETP moyen

## Par Qualification

Famille / Filière	Groupe de classification	1er Trimestre 2019				2e Trimestre 2019				3e Trimestre 2019				4eme Trimestre 2019			
		janvier	février	mars	ETP moyen au 31/03/2019	avril	mai	juin	ETP moyen au 30/06/2019	juillet	août	septembre	ETP moyen au 30/09/2019	oct.	nov.	dec.	ETP moyen au 31/12/2019
Communication, Marketing et Etudes	4 - TECHNICIENS SUPERIEURS	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
	55 - CADRES SPECIALISES	5,2	5,2	6,6	5,7	6,8	6,8	6,8	6,2	6,8	6,8	6,8	6,4	6,8	6,8	6,8	6,5
	5 - CADRES 1	2,0	3,0	3,0	2,7	3,0	3,0	3,0	2,8	3,0	3,0	3,0	2,9	3,0	3,0	3,0	2,9
	65 - CADRES 2 SPECIALISES	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8
	6 - CADRES 2	50,1	50,2	51,1	50,5	50,4	49,2	49,2	50,0	49,2	49,2	49,2	49,8	49,3	49,8	49,1	49,7
	75 - CADRES 3 SPECIALISES	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9
	7 - CADRES 3	56,0	55,4	55,8	55,7	55,5	55,5	55,4	55,6	56,1	56,9	57,4	56,0	56,3	57,4	55,8	56,1
	85 - CADRES 4 SPECIALISES	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
	8 - CADRES 4	17,9	17,1	16,9	17,3	16,9	16,9	16,9	17,1	16,9	17,4	18,6	17,3	18,6	18,6	18,6	17,6
	95 - CADRES SUPERIEURS SPECI	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
	9 - CADRES SUPERIEURS 1	41,0	40,8	40,8	40,9	39,8	39,8	39,8	40,3	39,8	39,1	38,9	40,0	39,5	38,8	38,8	39,8
	105 - CADRES SUPERIEURS 2 SP	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
10 - CADRES SUPERIEURS 2	19,0	19,0	19,9	19,3	20,0	20,0	20,0	19,7	20,0	20,0	21,0	19,9	21,0	21,0	21,0	20,2	
11 - CADRES SUPERIEURS 3	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	
<b>Sous-total Communication, Marketing et Etudes</b>		<b>219,9</b>	<b>219,4</b>	<b>222,8</b>	<b>220,7</b>	<b>221,1</b>	<b>219,9</b>	<b>219,8</b>	<b>220,5</b>	<b>220,5</b>	<b>221,1</b>	<b>223,6</b>	<b>220,9</b>	<b>223,2</b>	<b>224,1</b>	<b>221,8</b>	<b>221,4</b>
Gestion d'entreprise	2 - OUVRIERS EMPLOYES 2	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5
	35 - TECHNICIENS MAITRISE SPE	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
	3 - TECHNICIENS MAITRISE	30,2	29,3	29,3	29,6	29,7	30,1	30,2	29,8	30,0	29,6	28,2	29,6	28,2	28,5	28,5	29,3
	45 - TECHNICIENS MAITRISE SPE	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	3,2	3,3
	4 - TECHNICIENS SUPERIEURS	207,3	204,4	202,2	204,6	204,0	203,7	203,6	204,2	201,1	200,9	201,6	203,2	202,1	204,4	207,0	203,5
	55 - CADRES SPECIALISES	195,6	195,0	193,0	194,5	193,9	192,6	192,1	193,7	194,0	193,3	192,8	193,6	190,0	189,2	189,1	192,6
	5 - CADRES 1	89,1	92,3	95,1	92,1	97,1	97,6	97,1	94,7	97,0	97,1	96,3	95,4	95,3	96,3	96,3	95,5
	65 - CADRES 2 SPECIALISES	42,6	42,5	40,4	41,8	39,0	38,0	38,5	40,2	37,9	37,6	35,8	39,1	35,7	34,8	34,8	38,1
	6 - CADRES 2	98,6	99,6	100,7	99,6	99,4	101,6	101,3	100,2	100,2	101,5	101,6	100,5	99,0	98,9	99,5	100,2
	75 - CADRES 3 SPECIALISES	17,8	17,8	17,8	17,8	17,8	17,8	17,8	17,8	17,8	17,8	17,8	17,8	17,8	17,8	17,8	17,8
	7 - CADRES 3	133,9	129,4	129,4	130,9	129,6	130,4	122,2	129,1	120,0	119,0	121,5	126,2	121,5	121,2	121,0	124,9
	85 - CADRES 4 SPECIALISES	18,4	18,4	18,4	18,4	18,4	18,4	18,4	18,4	18,4	18,4	17,4	18,3	17,4	17,4	17,4	18,1
	8 - CADRES 4	81,5	82,9	82,8	82,4	81,8	82,8	87,1	83,2	86,8	87,9	87,9	84,6	88,8	92,6	95,6	86,6
	95 - CADRES SUPERIEURS SPECI	17,3	15,7	15,5	16,2	15,6	16,1	16,0	16,0	16,0	16,2	16,3	16,1	16,1	16,3	16,3	16,1
	9 - CADRES SUPERIEURS 1	115,1	116,1	115,1	115,4	114,1	114,5	117,1	115,3	117,2	118,4	120,2	116,4	120,8	120,2	117,4	117,2
	105 - CADRES SUPERIEURS 2 SP	35,1	35,2	35,3	35,2	36,6	36,6	36,6	35,9	36,6	36,6	36,6	36,1	36,6	37,6	37,6	36,4
	10 - CADRES SUPERIEURS 2	22,9	22,9	22,9	22,9	22,9	22,9	23,9	23,0	23,9	23,9	24,0	23,3	24,0	24,0	24,0	23,5
11 - CADRES SUPERIEURS 3	33,0	33,3	33,4	33,2	31,7	31,6	31,7	32,4	29,8	28,2	29,1	31,3	29,6	29,1	29,5	30,8	
HORS GRILLE	88,0	88,4	89,0	88,4	85,7	85,9	86,0	87,2	84,0	85,0	84,8	86,3	84,4	86,0	86,3	86,1	
<b>Sous-total Gestion d'entreprise</b>		<b>1 233,2</b>	<b>1 229,8</b>	<b>1 227,0</b>	<b>1 230,0</b>	<b>1 224,0</b>	<b>1 227,3</b>	<b>1 226,2</b>	<b>1 227,9</b>	<b>1 217,5</b>	<b>1 218,0</b>	<b>1 218,7</b>	<b>1 224,6</b>	<b>1 214,1</b>	<b>1 221,0</b>	<b>1 224,5</b>	<b>1 223,4</b>

## Suivi des effectifs Permanents en ETP moyen

## Par Qualification

Famille / Filière	Groupe de classification	1er Trimestre 2019				2e Trimestre 2019				3e Trimestre 2019				4eme Trimestre 2019			
		janvier	février	mars	ETP moyen au 31/03/2019	avril	mai	juin	ETP moyen au 30/06/2019	juillet	août	septembre	ETP moyen au 30/09/2019	oct.	nov.	dec.	ETP moyen au 31/12/2019
Immobilier et Moyens Généraux	1 - OUVRIERS EMPLOYES 1	5,5	5,5	6,5	5,8	6,5	6,4	5,5	6,0	6,3	6,5	6,5	6,1	6,5	6,5	6,5	6,2
	25 - OUVRIERS EMPLOYES 2 SPÉ	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
	2 - OUVRIERS EMPLOYES 2	9,0	8,1	8,0	8,4	9,6	10,0	10,0	9,1	9,0	9,0	8,0	9,0	8,0	8,0	8,0	8,7
	35 - TECHNICIENS MAITRISE SPÉ	2,0	2,0	2,0	2,0	3,0	3,0	3,0	2,5	3,0	3,0	3,0	2,7	3,0	3,0	3,0	2,7
	3 - TECHNICIENS MAITRISE	40,3	39,5	39,1	39,6	38,5	38,5	38,4	39,0	35,8	35,2	35,1	37,8	35,0	34,8	35,0	37,1
	45 - TECHNICIENS MAITRISE SPÉ	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,9	6,0	6,1	6,0	6,0	6,0	6,1	6,0	6,0	6,0	6,1
	4 - TECHNICIENS SUPERIEURS	37,0	38,0	38,0	37,7	37,0	37,0	36,7	37,3	38,0	39,0	41,0	38,0	41,0	40,0	40,0	38,6
	55 - CADRES SPECIALISES	17,8	17,0	17,0	17,3	17,0	17,0	17,0	17,1	17,0	17,0	17,0	17,1	17,0	17,0	17,0	17,1
	5 - CADRES 1	26,9	26,0	27,7	26,9	28,0	28,0	28,5	27,5	28,5	28,5	28,6	27,8	28,5	28,5	27,5	27,9
	65 - CADRES 2 SPECIALISES	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	4,9	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0
	6 - CADRES 2	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,0	2,0	2,0	2,5	2,0	2,0	1,0	2,3
	75 - CADRES 3 SPECIALISES	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0	2,0	1,3
	7 - CADRES 3	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
	85 - CADRES 4 SPECIALISES	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
	8 - CADRES 4	22,0	22,0	22,0	22,0	23,0	23,0	24,0	22,7	24,0	24,0	25,0	23,2	25,0	25,0	25,0	23,7
	95 - CADRES SUPERIEURS SPECI	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
	9 - CADRES SUPERIEURS 1	3,0	3,0	4,0	3,3	4,0	4,0	4,0	3,7	3,6	2,8	3,5	3,5	3,9	4,0	4,0	3,7
105 - CADRES SUPERIEURS 2 SP	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	
10 - CADRES SUPERIEURS 2	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	9,0	
11 - CADRES SUPERIEURS 3	3,0	2,0	2,0	2,3	2,0	2,0	2,0	2,2	2,0	2,0	2,0	2,1	2,0	2,0	2,0	2,1	
Sous-total Immobilier et Moyens Généraux		204,2	200,8	204,0	203,0	206,4	207,5	206,8	205,0	204,0	203,9	206,7	204,9	207,9	206,8	205,0	205,3

## Suivi des effectifs Permanents en ETP moyen

## Par Qualification

Famille / Filière	Groupe de classification	1er Trimestre 2019				2e Trimestre 2019				3e Trimestre 2019				4eme Trimestre 2019			
		janvier	février	mars	ETP moyen au 31/03/2019	avril	mai	juin	ETP moyen au 30/06/2019	juillet	août	septembre	ETP moyen au 30/09/2019	oct.	nov.	dec.	ETP moyen au 31/12/2019
Production, Fabrication, Technologies	2 - OUVRIERS EMPLOYES 2	11,5	12,3	11,9	11,9	11,5	10,9	11,0	11,5	10,5	10,7	9,9	11,1	10,0	9,4	11,0	10,9
	35 - TECHNICIENS MAITRISE SPE	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,6	2,7	2,7	2,7	2,7	3,7	2,8	2,7	2,7	2,7	2,8
	3 - TECHNICIENS MAITRISE	108,1	108,0	108,3	108,1	109,2	106,6	104,8	107,5	106,7	107,7	112,1	107,9	111,4	111,8	112,4	108,9
	45 - TECHNICIENS MAITRISE SPE	17,0	17,0	16,8	16,9	17,0	16,4	16,0	16,7	16,0	15,2	15,0	16,3	15,6	17,0	17,0	16,3
	4 - TECHNICIENS SUPERIEURS	468,0	468,3	467,5	467,9	475,0	473,4	476,2	471,4	473,2	476,1	473,5	472,4	470,2	471,6	476,0	472,4
	55 - CADRES SPECIALISES	951,7	951,7	938,1	947,2	931,3	928,6	922,3	937,3	910,6	909,0	907,7	927,9	901,0	899,9	903,6	921,3
	5 - CADRES 1	169,0	168,5	167,4	168,3	164,6	163,2	162,1	165,8	162,0	159,4	161,1	164,1	161,7	162,7	162,0	163,6
	65 - CADRES 2 SPECIALISES	424,8	424,8	421,4	423,7	417,1	414,1	413,8	419,3	408,3	411,4	404,5	415,6	394,7	392,7	391,0	409,9
	6 - CADRES 2	300,2	300,6	309,7	303,5	312,3	306,8	307,0	306,1	306,1	307,6	305,9	306,2	310,1	310,9	310,3	307,3
	75 - CADRES 3 SPECIALISES	46,4	46,6	45,2	46,1	44,2	43,8	43,8	45,0	43,6	43,0	42,9	44,4	41,9	42,0	41,9	43,8
	7 - CADRES 3	175,3	175,8	174,0	175,0	175,5	173,6	173,0	174,5	173,6	177,4	178,3	175,2	180,0	180,4	180,8	176,5
	85 - CADRES 4 SPECIALISES	36,8	36,7	37,2	36,9	37,3	36,7	35,7	36,7	34,4	34,5	33,8	35,9	33,7	34,0	34,2	35,4
	8 - CADRES 4	227,7	227,2	232,6	229,2	232,3	234,2	233,6	231,3	231,6	235,4	238,4	232,6	241,4	241,5	242,9	234,9
	95 - CADRES SUPERIEURS SPECI	41,9	42,2	42,1	42,1	41,3	41,7	42,3	41,9	42,3	42,6	41,9	42,0	40,4	40,3	39,0	41,5
	9 - CADRES SUPERIEURS 1	146,0	147,5	144,8	146,1	144,7	147,1	145,3	145,9	145,9	142,7	141,4	145,0	141,6	141,6	140,3	144,1
	105 - CADRES SUPERIEURS 2 SP	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	18,6	18,0	17,5	18,0	17,3	17,5	17,5	18,6
	10 - CADRES SUPERIEURS 2	92,4	91,2	90,4	91,3	91,5	92,8	93,9	92,0	92,1	91,1	90,4	91,7	91,9	92,9	93,0	92,0
	11 - CADRES SUPERIEURS 3	26,0	27,0	27,0	26,7	27,0	27,0	27,0	26,8	26,8	26,0	26,0	26,6	26,0	26,0	26,0	26,5
HORS GRILLE	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	
Sous-total Production, Fabrication, Technologies	3 265,8	3 268,6	3 257,7	3 264,1	3 255,0	3 240,1	3 230,9	3 253,0	3 206,0	3 211,5	3 205,0	3 237,8	3 192,5	3 195,8	3 202,6	3 227,6	

## Suivi des effectifs Permanents en ETP moyen

## Par Qualification

Famille / Filière	Groupe de classification	1er Trimestre 2019				2e Trimestre 2019				3e Trimestre 2019				4eme Trimestre 2019			
		janvier	février	mars	ETP moyen au 31/03/2019	avril	mai	juin	ETP moyen au 30/06/2019	juillet	août	septembre	ETP moyen au 30/09/2019	oct.	nov.	dec.	ETP moyen au 31/12/2019
Programmes	4 - TECHNICIENS SUPERIEURS	65,8	64,8	64,6	65,0	64,1	64,7	64,6	64,7	66,9	66,7	67,2	65,5	68,8	69,6	70,4	66,5
	55 - CADRES SPECIALISES	165,1	163,1	161,5	163,2	161,6	159,7	160,9	162,0	160,6	161,3	161,3	161,7	160,2	160,3	159,2	161,2
	5 - CADRES 1	10,4	10,4	10,4	10,4	10,4	10,3	11,4	10,5	11,4	11,4	11,4	10,8	11,3	11,4	11,4	11,0
	65 - CADRES 2 SPECIALISES	47,4	47,3	46,6	47,1	47,3	46,9	46,3	47,0	46,9	47,2	44,3	46,7	44,7	44,7	44,7	46,2
	6 - CADRES 2	86,4	84,7	86,5	85,9	86,0	85,9	85,1	85,8	85,0	86,3	89,2	86,1	90,9	91,6	91,1	87,4
	75 - CADRES 3 SPECIALISES	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,8	3,8	3,2	63,3	3,8	3,8	8,3
	7 - CADRES 3	55,8	55,7	56,1	55,9	57,5	59,0	58,0	57,0	59,3	59,8	59,7	57,9	6,0	59,8	60,9	54,0
	85 - CADRES 4 SPECIALISES	6,5	6,9	6,9	6,8	6,9	6,9	6,7	6,8	6,0	6,0	6,0	6,5	126,2	6,0	6,6	16,5
	8 - CADRES 4	119,3	119,3	119,7	119,5	121,7	124,7	125,0	121,6	126,8	127,1	129,2	123,7	28,3	125,4	126,4	116,1
	95 - CADRES SUPERIEURS SPECI	30,3	30,3	30,3	30,3	30,3	29,3	29,3	30,0	28,7	28,3	28,3	29,5	60,0	28,3	28,3	31,8
	9 - CADRES SUPERIEURS 1	57,9	58,0	59,0	58,3	59,0	59,0	59,0	58,7	61,0	60,7	61,0	59,4	7,0	60,0	60,0	55,1
	105 - CADRES SUPERIEURS 2 SP	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	21,0	7,0	7,0	8,2
10 - CADRES SUPERIEURS 2	19,0	18,8	20,7	19,5	21,2	21,0	20,1	20,2	19,4	18,0	21,0	19,9	47,5	21,9	22,6	22,6	
11 - CADRES SUPERIEURS 3	48,0	48,8	49,0	48,6	49,0	49,9	49,8	49,1	46,2	45,5	45,6	48,0	0,0	47,9	47,0	43,9	
Sous-total Programmes	721,8	718,1	721,3	720,4	725,0	727,3	726,2	723,3	728,2	729,2	735,1	725,8	735,3	737,8	739,4	728,7	
Emplois Artistiques	75,6	75,8	76,3	75,9	75,5	75,3	76,2	75,8	80,2	81,0	79,5	77,3	83,0	84,3	83,9	78,9	
<b>Total PTA</b>	<b>5 720,5</b>	<b>5 712,6</b>	<b>5 709,0</b>	<b>5 714,0</b>	<b>5 707,1</b>	<b>5 697,5</b>	<b>5 686,1</b>	<b>5 705,5</b>	<b>5 656,4</b>	<b>5 664,7</b>	<b>5 668,5</b>	<b>5 691,4</b>	<b>5 656,0</b>	<b>5 669,8</b>	<b>5 677,3</b>	<b>5 685,5</b>	

## Suivi des effectifs Permanents en ETP moyen

## Par Qualification

Famille / Filière	Groupe de classification	1er Trimestre 2019				2e Trimestre 2019				3e Trimestre 2019				4eme Trimestre 2019			
		janvier	février	mars	ETP moyen au 31/03/2019	avril	mai	juin	ETP moyen au 30/06/2019	juillet	août	septembre	ETP moyen au 30/09/2019	oct.	nov.	dec.	ETP moyen au 31/12/2019
Filière Reportage / Contenus d'information	Journaliste stagiaire	9,0	10,0	8,0	9,0	8,0	8,0	8,0	8,5	7,8	7,2	8,0	8,2	8,0	8,0	8,0	8,2
	Journaliste rédacteur reporteur	153,3	155,9	158,3	155,8	159,3	163,1	165,5	159,2	168,7	172,7	178,2	163,9	178,9	178,5	179,5	167,7
	JRI	116,4	116,3	116,2	116,3	118,9	120,7	120,9	118,2	123,1	123,6	129,0	120,6	130,1	130,8	131,9	123,2
	Journaliste bilingue	36,6	36,7	39,5	37,6	39,7	39,5	40,6	38,7	40,4	40,6	38,8	39,1	38,7	39,7	39,7	39,2
	Journaliste spécialisé reportage	83,4	84,0	81,7	83,0	79,1	79,1	79,0	81,0	80,1	79,5	79,0	80,5	78,5	78,4	78,0	80,0
	Journaliste spécialisé images	65,1	65,2	65,3	65,2	66,3	66,0	66,6	65,7	65,4	64,2	64,2	65,4	64,6	65,6	66,0	65,4
	Journaliste émission	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
	Journaliste spécialisé	454,5	453,0	451,9	453,1	449,8	447,7	447,0	450,7	445,7	448,2	447,8	449,5	451,9	449,0	452,3	449,9
Filière Reportage / Contenus d'information	Grand reporteur palier 1	632,8	629,3	628,3	630,1	628,3	624,3	621,6	627,4	619,7	624,7	621,3	625,6	622,5	622,5	622,3	624,8
	Grand reporteur palier 2	254,5	252,7	251,2	252,8	249,1	247,5	249,1	250,7	248,3	251,5	251,5	250,6	251,6	250,9	251,4	250,8
	Grand reporteur palier 3	86,5	86,2	85,6	86,1	84,0	83,3	82,1	84,6	79,7	79,4	76,0	82,5	74,1	74,2	73,4	80,4
	Grand reporteur palier 4	27,6	28,6	28,5	28,2	28,6	28,6	28,5	28,4	29,1	29,6	30,6	28,9	30,6	30,5	30,3	29,3
	Grand reporteur palier 5	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,7	6,6	6,7	6,7	6,7	6,3	6,0	5,8	6,5
	Envoyé spécial permanent	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Sous-total Filière Reportage / Contenus d'inform	1 929,9	1 928,1	1 924,8	1 927,6	1 921,3	1 918,0	1 919,1	1 923,5	1 918,3	1 931,3	1 934,6	1 925,0	1 939,2	1 937,4	1 941,9	1 928,7	
Filière Edition / Coordination	Secrétaire de rédaction	4,9	4,9	4,9	4,9	5,4	5,9	5,9	5,3	5,9	5,9	5,9	5,5	5,9	5,9	5,9	5,6
	Chef d'édition	7,6	7,6	7,5	7,6	8,6	8,6	8,6	8,1	8,5	8,6	8,9	8,3	8,9	8,9	8,5	8,4
	Coordinateur échanges ntx et i	18,0	18,0	18,0	18,0	19,0	18,3	18,4	18,3	19,2	18,8	19,2	18,5	19,2	19,3	20,7	18,8
	Responsable d'édition palier 1	58,2	58,8	57,2	58,1	59,6	59,7	60,7	59,0	61,6	61,0	59,8	59,6	60,4	58,7	58,7	59,5
	Responsable d'édition palier 2	39,0	39,4	40,4	39,6	39,5	39,3	40,9	39,7	41,0	40,3	39,9	40,0	38,6	36,5	37,3	39,3
	Sous-total Edition/Coordination	127,6	128,7	128,0	128,1	132,1	131,7	134,4	130,4	136,2	134,7	133,7	131,9	133,1	129,3	131,1	131,7
Filière Encadrement	Adjoint au chef de service infor	26,9	26,9	26,9	26,9	27,9	28,9	28,8	27,7	28,9	28,8	27,2	27,9	25,8	25,6	25,9	27,4
	Chef de service d'information p	17,5	17,5	17,5	17,5	17,5	18,0	18,0	17,7	18,2	18,2	18,0	17,8	19,0	19,1	19,5	18,2
	Chef de service d'information p	17,6	17,0	17,0	17,2	15,3	15,0	15,0	16,2	15,0	15,3	15,0	15,8	15,0	15,0	15,0	15,6
	Redacteur en chef adjoint palie	158,9	159,8	160,8	159,8	160,9	163,1	162,5	161,0	162,3	158,0	163,4	161,1	162,0	165,5	167,0	162,0
	Redacteur en chef adjoint palie	82,0	80,5	79,0	80,5	77,2	77,8	77,8	79,1	78,1	77,9	75,3	78,4	74,0	74,0	74,0	77,3
	Redacteur en chef palier 1	90,8	89,8	90,9	90,5	89,3	89,8	89,8	90,1	88,8	89,8	88,3	89,7	90,8	91,8	90,5	90,0
	Redacteur en chef palier 2	104,4	104,3	104,0	104,2	100,0	100,0	102,0	102,4	101,9	101,0	103,0	102,3	100,0	100,0	101,0	101,8
	Redacteur en chef Hors Grille	60,0	61,0	60,0	60,3	61,0	60,2	58,4	60,1	58,0	59,0	60,0	59,7	61,0	58,0	57,0	59,5
Sous-total Filière Encadrement	558,1	556,7	556,0	556,9	549,1	552,8	552,3	554,2	551,0	548,0	550,3	552,7	547,5	548,9	549,9	551,7	
Total Journalistes	2 615,5	2 613,5	2 608,8	2 612,6	2 602,4	2 602,6	2 605,8	2 608,1	2 605,4	2 613,9	2 618,6	2 609,6	2 619,9	2 615,6	2 622,9	2 612,1	
Total FTV	8 336,0	8 326,1	8 317,8	8 326,6	8 309,5	8 300,0	8 292,0	8 313,6	8 261,9	8 278,6	8 287,2	8 301,0	8 275,8	8 285,4	8 300,2	8 399,7	

## Emploi Non Permanent en ETP au 31 décembre 2019

### Par catégorie et par sites géographiques

	au 31 décembre 2018								au 31 décembre 2019									
	Personnel Technique et Administratif				Journalistes				Total NPE	Personnel Technique et Administratif				Journalistes				Total NPE
	Occasionnels PTA	Cachetiers	Intermittents Techniques	Total PTA	Occasionnels Journalistes	Pigistes	Total JOU	Occasionnels PTA		Cachetiers	Intermittents Techniques	Total PTA	Occasionnels Journalistes	Pigistes	Total JOU			
FTV Paris et Sites parisiens	186,8	118,6	290,2	595,6	54,1	40,3	94,4	690,0	166,8	83,9	333,5	584,2	63,0	29,5	92,5	676,7		
Malakoff	10,3	7,2	14,6	32,1	3,8	-	3,8	35,9	11,0	5,8	11,3	28,2	2,4	-	2,4	30,7		
RR outre-mer	21,7	32,2	17,1	71,0	19,3	15,8	35,1	106,2	21,8	29,4	15,9	67,0	16,0	10,8	26,8	93,8		
FTV en Régions	34,1	31,4	203,6	269,0	116,6	0,9	117,5	386,5	35,3	29,9	169,6	234,8	121,8	0,4	122,2	357,0		
<b>Total France Télévisions</b>	<b>252,8</b>	<b>189,4</b>	<b>525,5</b>	<b>967,7</b>	<b>193,9</b>	<b>57,0</b>	<b>250,9</b>	<b>1 218,6</b>	<b>234,9</b>	<b>149,0</b>	<b>530,3</b>	<b>914,2</b>	<b>203,3</b>	<b>40,8</b>	<b>244,0</b>	<b>1 158,2</b>		

	Evolution 2019/ 2018								
	Personnel Technique et Administratif				Journalistes				Total NPE
	Occasionnels PTA	Cachetiers	Intermittents Techniques	Total PTA	Occasionnels Journalistes	Pigistes	Total JOU		
FTV Paris et Sites parisiens	- 20,0	- 34,7	43,3	- 11,4	8,9	- 10,8	- 1,9	- 13,3	
Malakoff	0,8	- 1,4	- 3,2	- 3,9	- 1,3	-	- 1,3	- 5,2	
RR outre-mer	0,1	- 2,8	- 1,3	- 4,0	- 3,4	- 5,0	- 8,3	- 12,4	
FTV en Régions	1,2	- 1,5	- 34,0	- 34,2	5,2	- 0,5	4,7	- 29,5	
<b>Total France Télévisions</b>	<b>- 17,9</b>	<b>- 40,3</b>	<b>4,8</b>	<b>- 53,5</b>	<b>9,4</b>	<b>- 16,3</b>	<b>- 6,9</b>	<b>- 60,3</b>	

**Emploi Non Permanent en ETP au 31 décembre 2019**

Par catégorie

	au 31 décembre 2018								au 31 décembre 2019								
	Personnel Technique et Administratif				Journalistes				Total NPE	Personnel Technique et Administratif				Journalistes			
	Occasionnels PTA	Cachetiers	Intermittents Techniques	Total PTA	Occasionnels Journalistes	Pigistes	Total JOU	Occasionnels PTA		Cachetiers	Intermittents Techniques	Total PTA	Occasionnels Journalistes	Pigistes	Total JOU	Total NPE	
<b>FTV Paris et Sites parisiens</b>	<b>188,1</b>	<b>119,0</b>	<b>332,2</b>	<b>639,2</b>	<b>54,1</b>	<b>40,6</b>	<b>94,6</b>	<b>733,9</b>	<b>166,8</b>	<b>83,9</b>	<b>333,5</b>	<b>584,2</b>	<b>63,0</b>	<b>29,5</b>	<b>92,5</b>	<b>676,7</b>	
SIEGE PARIS	175,7	119,0	331,2	625,9	53,7	40,6	94,3	720,2	148,7	83,9	331,5	564,1	62,9	29,5	92,4	656,5	
dont Moyens de Fabrication hors siège	11,8	12,2	215,6	239,6	0,0	0,2	0,2	239,8	6,6	11,6	201,0	219,3	-	0,1	0,1	219,5	
dont Finance hors siège	4,2	-	-	4,2	-	-	-	4,2	2,4	-	-	2,4	-	-	-	2,4	
dont Ressources Humaines hors siège	5,5	0,0	0,1	5,6	-	-	-	5,6	3,1	-	-	3,1	-	-	-	3,1	
dont Information hors siège	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
dont Production hors siège	2,0	3,1	0,8	6,0	-	0,0	0,0	6,0	1,2	2,4	0,2	3,7	-	-	-	3,7	
LYON VAISE	0,3	-	1,0	1,3	0,4	-	0,4	1,6	-	-	2,0	2,0	0,1	-	0,1	2,2	
ISSY LES MOULINEAUX	12,1	-	-	12,1	-	-	-	12,1	18,1	-	-	18,1	-	-	-	18,1	
<b>Malakoff</b>	<b>10,3</b>	<b>7,2</b>	<b>14,6</b>	<b>32,1</b>	<b>3,8</b>	<b>-</b>	<b>3,8</b>	<b>35,9</b>	<b>11,0</b>	<b>5,8</b>	<b>11,3</b>	<b>28,2</b>	<b>2,4</b>	<b>-</b>	<b>2,4</b>	<b>30,7</b>	
<b>Etablissements d'Outre-mer</b>	<b>21,7</b>	<b>32,2</b>	<b>17,1</b>	<b>71,0</b>	<b>19,3</b>	<b>15,8</b>	<b>35,1</b>	<b>106,2</b>	<b>21,8</b>	<b>29,4</b>	<b>15,9</b>	<b>67,0</b>	<b>16,0</b>	<b>10,8</b>	<b>26,8</b>	<b>93,8</b>	
Guadeloupe	0,4	4,2	4,9	9,5	1,0	0,0	1,0	10,4	0,3	3,4	2,8	6,5	0,7	-	0,7	7,2	
Guyane	1,9	6,1	5,9	13,9	4,8	0,5	5,3	19,2	1,8	5,7	4,9	12,4	3,3	0,4	3,7	16,1	
Martinique	0,5	4,2	1,6	6,3	0,7	1,1	1,8	8,2	0,7	3,9	3,3	8,0	1,2	1,9	3,1	11,1	
Mayotte	2,6	2,3	-	4,9	0,0	4,5	4,5	9,5	6,3	3,0	-	9,3	-	3,8	3,8	13,1	
Nouvelle Calédonie	4,3	3,5	-	7,8	2,7	-	2,7	10,5	3,2	2,3	-	5,5	3,7	-	3,7	9,2	
Polynésie	3,2	1,3	-	4,5	1,8	2,1	3,9	8,4	2,4	0,2	-	2,6	2,4	0,7	3,1	5,8	
Reunion	2,8	6,2	4,8	13,7	2,3	6,7	9,1	22,7	1,9	6,2	4,8	13,0	1,2	3,7	4,9	17,9	
Saint Pierre et Miquelon	3,4	1,8	-	5,2	2,6	0,8	3,4	8,6	2,6	2,3	-	4,8	1,9	0,4	2,2	7,1	
Wallis et Futuna	2,7	2,7	-	5,4	3,4	-	3,4	8,8	2,4	2,5	-	4,9	1,6	-	1,6	6,5	
<b>Régions Hors Moyens de Fabrication, Finance et Ressources Hum</b>	<b>32,8</b>	<b>30,9</b>	<b>161,6</b>	<b>225,3</b>	<b>116,6</b>	<b>0,7</b>	<b>117,3</b>	<b>342,7</b>	<b>35,3</b>	<b>29,9</b>	<b>169,6</b>	<b>234,8</b>	<b>121,8</b>	<b>0,4</b>	<b>122,2</b>	<b>357,0</b>	
AUVERGNE RHONE-ALPES	1,5	2,9	20,0	24,4	11,8	-	11,8	36,2	1,4	1,9	19,0	22,3	9,3	-	9,3	31,7	
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	2,6	2,2	7,6	12,4	6,6	-	6,6	19,0	2,7	2,2	8,9	13,9	6,2	0,0	6,2	20,1	
BRETAGNE	3,0	3,1	6,9	13,0	5,5	-	5,5	18,5	2,3	2,8	5,9	11,0	8,1	-	8,1	19,1	
CENTRE VAL DE LOIRE	2,5	0,1	7,5	10,1	7,1	-	7,1	17,2	3,6	0,3	8,3	12,2	6,5	-	6,5	18,7	
CORSE	-	6,6	20,4	27,0	8,9	-	8,9	35,9	1,3	6,8	17,3	25,3	8,5	-	8,5	33,9	
GRAND EST	5,7	4,2	14,1	24,1	11,5	-	11,5	35,5	5,2	3,3	14,4	22,8	9,9	-	9,9	32,8	
HAUTS DE FRANCE	2,5	0,9	14,3	17,7	13,6	0,2	13,8	31,5	2,6	1,0	18,0	21,5	14,4	0,0	14,4	35,9	
NORMANDIE	2,0	0,8	10,1	12,9	6,0	-	6,0	18,9	1,7	1,0	10,8	13,4	7,7	-	7,7	21,1	
NOUVELLE AQUITAINE	3,4	2,6	16,3	22,3	16,2	0,5	16,7	39,0	3,4	2,8	16,7	22,9	14,1	0,4	14,5	37,4	
OCCITANIE	2,5	3,1	11,9	17,5	13,8	-	13,8	31,3	3,0	2,7	15,0	20,7	17,4	0,0	17,4	38,1	
PARIS ILE DE FRANCE	2,7	1,9	8,1	12,7	4,5	-	4,5	17,2	2,2	1,9	7,9	11,9	3,9	-	3,9	15,9	
PAYS DE LA LOIRE	1,9	0,4	6,5	8,8	3,4	-	3,4	12,2	2,4	0,4	7,8	10,6	5,1	-	5,1	15,8	
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	2,7	2,0	17,8	22,5	7,8	0,0	7,8	30,3	3,5	2,8	19,8	26,1	10,5	0,0	10,6	36,7	
<b>Total France Télévisions</b>	<b>252,8</b>	<b>189,4</b>	<b>525,5</b>	<b>967,7</b>	<b>193,9</b>	<b>57,0</b>	<b>250,9</b>	<b>1 218,6</b>	<b>234,9</b>	<b>149,0</b>	<b>530,3</b>	<b>914,2</b>	<b>203,3</b>	<b>40,8</b>	<b>244,0</b>	<b>1 158,2</b>	

## Emploi Non Permanent en ETP au 31 décembre 2019

Par catégorie

	Evolution 2019 / 2018							
	Personnel Technique et Administratif				Journalistes			Total NPE
	Occasionnels PTA	Cachetiers	Intermittents Techniques	Total PTA	Occasionnels Journalistes	Pigistes	Total JOU	
<b>FTV Paris et Sites parisiens</b>	- 21,2	- 35,1	1,3	- 55,0	8,9	- 11,0	- 2,1	- 57,1
SIEGE PARIS	- 27,0	- 35,1	0,3	- 61,8	9,2	- 11,0	- 1,9	- 63,7
dont Moyens de Fabrication hors siège	- 5,2	- 0,6	- 14,5	- 20,3	- 0,0	- 0,1	- 0,1	- 20,4
dont Finance hors siège	- 1,8	-	-	- 1,8	-	-	-	- 1,8
dont Ressources Humaines hors siège	- 2,4	- 0,0	- 0,1	- 2,5	-	-	-	- 2,5
dont Information hors siège	-	-	-	-	-	-	-	-
dont Production hors siège	- 0,8	- 0,8	- 0,7	- 2,3	-	- 0,0	- 0,0	- 2,3
LYON VAISE	- 0,3	-	- 1,0	- 0,8	- 0,2	-	- 0,2	- 0,5
ISSY LES MOULINEAUX	6,0	-	-	6,0	-	-	-	6,0
<b>MALAKOFF</b>	<b>0,8</b>	- <b>1,4</b>	- <b>3,2</b>	- <b>3,9</b>	- <b>1,3</b>	-	- <b>1,3</b>	- <b>5,2</b>
<b>Etablissements d'Outre-mer</b>	<b>0,1</b>	- <b>2,8</b>	- <b>1,3</b>	- <b>4,0</b>	- <b>3,4</b>	- <b>5,0</b>	- <b>8,3</b>	- <b>12,4</b>
Guadeloupe	- 0,1	- 0,8	- 2,1	- 2,9	- 0,3	- 0,0	- 0,3	- 3,2
Guyane	- 0,1	- 0,4	- 1,0	- 1,5	- 1,4	- 0,1	- 1,6	- 3,1
Martinique	- 0,2	- 0,3	- 1,8	- 1,7	- 0,5	- 0,7	- 1,2	- 2,9
Mayotte	- 3,7	- 0,6	-	- 4,4	- 0,0	- 0,7	- 0,7	- 3,6
Nouvelle Calédonie	- 1,0	- 1,3	-	- 2,3	- 1,0	-	- 1,0	- 1,2
Polynésie	- 0,8	- 1,0	-	- 1,9	- 0,6	- 1,4	- 0,8	- 2,6
Reunion	- 0,8	- 0,1	- 0,1	- 0,7	- 1,1	- 3,0	- 4,1	- 4,8
Saint Pierre et Miquelon	- 0,8	- 0,5	-	- 0,3	- 0,8	- 0,4	- 1,2	- 1,5
Wallis et Futuna	- 0,2	- 0,2	-	- 0,5	- 1,8	-	- 1,8	- 2,3
<b>Régions Hors Moyens de Fabrication, Finance et Ressources H</b>	<b>2,5</b>	- <b>1,0</b>	- <b>8,0</b>	- <b>9,4</b>	- <b>5,2</b>	- <b>0,3</b>	- <b>4,9</b>	- <b>14,3</b>
AUVERGNE RHONE-ALPES	- 0,1	- 1,0	- 1,0	- 2,1	- 2,5	-	- 2,5	- 4,6
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	- 0,2	- 0,0	- 1,3	- 1,5	- 0,4	- 0,0	- 0,4	- 1,1
BRETAGNE	- 0,7	- 0,4	- 1,0	- 2,0	- 2,7	-	- 2,7	- 0,6
CENTRE VAL DE LOIRE	- 1,1	- 0,2	- 0,8	- 2,1	- 0,6	-	- 0,6	- 1,5
CORSE	- 1,3	- 0,2	- 3,1	- 1,7	- 0,4	-	- 0,4	- 2,0
GRAND EST	- 0,5	- 1,0	- 0,2	- 1,2	- 1,5	-	- 1,5	- 2,7
HAUTS DE FRANCE	- 0,1	- 0,1	- 3,6	- 3,8	- 0,8	- 0,2	- 0,6	- 4,4
NORMANDIE	- 0,3	- 0,2	- 0,6	- 0,5	- 1,7	-	- 1,7	- 2,2
NOUVELLE AQUITAINE	- 0,0	- 0,2	- 0,3	- 0,6	- 2,1	- 0,1	- 2,1	- 1,6
OCCITANIE	- 0,5	- 0,4	- 3,1	- 3,2	- 3,5	- 0,0	- 3,5	- 6,8
PARIS ILE DE FRANCE	- 0,5	- 0,0	- 0,2	- 0,7	- 0,6	-	- 0,6	- 1,3
PAYS DE LA LOIRE	- 0,5	- 0,0	- 1,3	- 1,8	- 1,7	-	- 1,7	- 3,5
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	- 0,9	- 0,8	- 2,0	- 3,7	- 2,8	- 0,0	- 2,7	- 6,4
<b>Total France Télévisions</b>	- <b>17,9</b>	- <b>40,3</b>	- <b>4,8</b>	- <b>53,5</b>	- <b>9,4</b>	- <b>16,3</b>	- <b>6,9</b>	- <b>60,3</b>

## Emploi Non Permanent en ETP au 31 décembre 2019

### Par motif de contrat et par sites géographiques

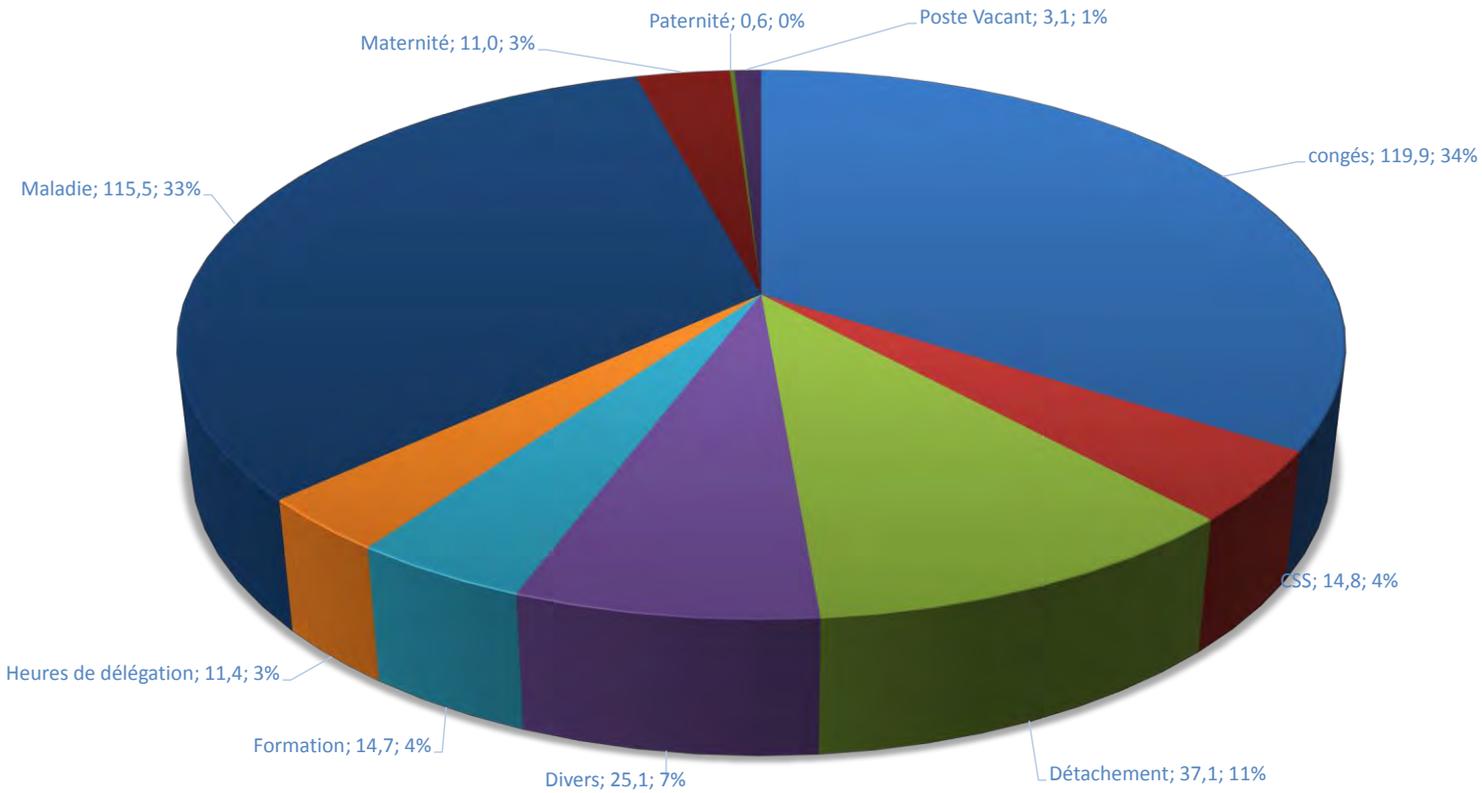
ETP moyen au 31 décembre 2018														
	Personnel Technique et Administratif						Total PTA	Journalistes					Total JOU	Total NPE
	Remplacement	Renfort	Usage constant	Alternants	Sous-total	Cachetiers		Remplacement	Renfort	Alternants	Sous-total	Pigistes		
FTV Paris et Sites parisiens	96,4	47,5	282,3	50,9	477,0	118,6	595,6	33,4	12,8	7,9	54,1	40,3	94,4	690,0
Malakoff	3,4	16,0	1,0	4,4	24,9	7,2	32,1	1,5	1,3	1,0	3,8	0,0	3,8	35,9
RR outre-mer	20,6	12,2	5,9	0,1	38,8	32,2	71,0	16,8	2,6	0,0	19,3	15,8	35,1	106,2
FTV en Régions	105,0	9,6	107,2	15,9	237,6	31,4	269,0	91,7	7,7	17,3	116,6	0,9	117,5	386,5
<b>Total France Télévisions</b>	<b>225,4</b>	<b>85,3</b>	<b>396,3</b>	<b>71,2</b>	<b>778,3</b>	<b>189,4</b>	<b>967,7</b>	<b>143,4</b>	<b>24,3</b>	<b>26,2</b>	<b>193,9</b>	<b>57,0</b>	<b>250,9</b>	<b>1 218,6</b>

ETP moyen au 31 décembre 2019														
	Personnel Technique et Administratif						Total PTA	Journalistes					Total JOU	Total NPE
	Remplacement	Renfort	Usage constant	Alternants	Sous-total	Cachetiers		Remplacement	Renfort	Alternants	Sous-total	Pigistes		
FTV Paris et Sites parisiens	65,1	57,9	328,7	48,6	500,3	83,9	584,2	38,3	16,2	8,6	63,0	29,5	92,5	676,7
Malakoff	3,4	13,2	0,5	5,3	22,4	5,8	28,2	1,4	0,1	1,0	2,4	0,0	2,4	30,7
RR outre-mer	21,8	10,0	5,8	0,0	37,6	29,4	67,0	15,0	1,0	0,0	16,0	10,8	26,8	93,8
FTV en Régions	109,5	8,6	70,1	16,7	204,9	29,9	234,8	98,7	6,6	16,5	121,8	0,4	122,2	357,0
<b>Total France Télévisions</b>	<b>199,8</b>	<b>89,7</b>	<b>405,1</b>	<b>70,6</b>	<b>765,2</b>	<b>149,0</b>	<b>914,2</b>	<b>153,3</b>	<b>23,9</b>	<b>26,1</b>	<b>203,3</b>	<b>40,8</b>	<b>244,0</b>	<b>1 158,2</b>

Evolution N / N-1														
	Personnel Technique et Administratif						Total PTA	Journalistes					Total JOU	Total NPE
	Remplacement	Renfort	Usage constant	Alternants	Sous-total	Cachetiers		Remplacement	Renfort	Alternants	Sous-total	Pigistes		
FTV Paris et Sites parisiens	-31,2	10,4	46,5	-2,3	23,3	-34,7	-11,4	4,9	3,4	0,7	8,9	-10,8	-1,9	-13,3
Malakoff	0,0	-2,8	-0,5	0,9	-2,5	-1,4	-3,9	-0,1	-1,2	0,0	-1,3	0,0	-1,3	-5,2
RR outre-mer	1,2	-2,2	-0,1	-0,1	-1,2	-2,8	-4,0	-1,8	-1,6	0,0	-3,4	-5,0	-8,3	-12,4
FTV en Régions	4,5	-1,0	-37,1	0,9	-32,8	-1,5	-34,2	7,0	-1,1	-0,8	5,2	-0,5	4,7	-29,5
<b>Total France Télévisions</b>	<b>-25,6</b>	<b>4,4</b>	<b>8,7</b>	<b>-0,7</b>	<b>-13,1</b>	<b>-40,3</b>	<b>-53,5</b>	<b>9,9</b>	<b>-0,4</b>	<b>-0,1</b>	<b>9,4</b>	<b>-16,3</b>	<b>-6,9</b>	<b>-60,3</b>

## Emploi Non Permanent en ETP au 31 décembre 2019

Répartition des motifs de remplacement - situation au 30/09/2019



\* "Divers" : recouvre notamment les motifs "remplacements de salariés temporairement à temps partiel", "remplacements de personnels absent de poste temporairement", Congés pour événements familiaux.

\* "Congé" : remplacement des personnes en Congés payés.

\* "Maladie" : remplacement des personnes absentes pour maladie ou pour accident du travail et de trajet.

\* "CSS " : Congés sans solde

**Emploi Non Permanent en ETP au 31 décembre 2019**

Par motif de contrat et par sites géographiques

	Personnel Technique et Administratif						Total PTA	Journalistes					Total JOU	Total NPE
	Remplacement	Renfort	Usage constant	Alternants	Sous-total	Cachetiers		Remplacement	Renfort	Alternants	Sous-total	Pigistes		
<b>FTV Paris et Sites parisiens</b>	<b>65,1</b>	<b>57,9</b>	<b>328,7</b>	<b>48,6</b>	<b>500,3</b>	<b>83,9</b>	<b>584,2</b>	<b>38,3</b>	<b>16,2</b>	<b>8,6</b>	<b>63,0</b>	<b>29,5</b>	<b>92,5</b>	<b>676,7</b>
SIEGE PARIS	64,3	48,2	326,7	41,1	480,2	83,9	564,1	38,1	16,2	8,6	62,9	29,5	92,4	656,5
dont Moyens de Fabrication hors siège	5,5	1,8	199,4	1,0	207,7	11,6	219,3	-	-	-	-	0,1	0,1	219,5
dont Finance hors siège	0,1	1,0	-	1,3	2,4	-	2,4	-	-	-	-	-	-	2,4
dont Ressources Humaines hors siège	2,3	0,3	-	0,5	3,1	-	3,1	-	-	-	-	-	-	3,1
dont Information hors siège	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont Production hors siège	1,0	0,4	-	-	1,4	2,4	3,7	-	-	-	-	-	-	3,7
LYON VAISE	-	-	2,0	-	2,0	-	2,0	0,1	-	-	0,1	-	0,1	2,2
ISSY LES MOULINEAUX	0,8	9,8	-	7,5	18,1	-	18,1	-	-	-	-	-	-	18,1
<b>Malakoff</b>	<b>3,4</b>	<b>13,2</b>	<b>0,5</b>	<b>5,3</b>	<b>22,4</b>	<b>5,8</b>	<b>28,2</b>	<b>0,1</b>	<b>0,1</b>	<b>-</b>	<b>0,2</b>	<b>2,4</b>	<b>2,7</b>	<b>30,9</b>
<b>Etablissements d'Outre-mer</b>	<b>21,8</b>	<b>10,0</b>	<b>5,8</b>	<b>-</b>	<b>37,6</b>	<b>29,4</b>	<b>67,0</b>	<b>15,0</b>	<b>1,0</b>	<b>-</b>	<b>16,0</b>	<b>10,8</b>	<b>26,8</b>	<b>93,8</b>
Guadeloupe	0,2	3,0	-	-	3,1	3,4	6,5	0,4	0,3	-	0,7	-	0,7	7,2
Guyane	0,8	1,0	4,9	-	6,7	5,7	12,4	3,3	0,0	-	3,3	0,4	3,7	16,1
Martinique	3,4	0,6	-	-	4,1	3,9	8,0	1,2	-	-	1,2	1,9	3,1	11,1
Mayotte	4,9	1,4	-	-	6,3	3,0	9,3	-	-	-	-	3,8	3,8	13,1
Nouvelle Calédonie	3,0	0,2	-	-	3,2	2,3	5,5	3,7	-	-	3,7	-	3,7	9,2
Polynésie	2,3	0,1	-	-	2,4	0,2	2,6	2,4	0,1	-	2,4	0,7	3,1	5,8
Reunion	3,4	2,4	0,9	-	6,8	6,2	13,0	1,1	0,2	-	1,2	3,7	4,9	17,9
Saint Pierre et Miquelon	2,5	0,1	-	-	2,6	2,3	4,8	1,4	0,5	-	1,9	0,4	2,2	7,1
Wallis et Futuna	1,3	1,2	-	-	2,4	2,5	4,9	1,6	0,0	-	1,6	-	1,6	6,5
<b>Régions Hors Moyens de Fabrication, Finance et Ressources Humaines</b>	<b>109,5</b>	<b>8,6</b>	<b>70,1</b>	<b>16,7</b>	<b>204,9</b>	<b>29,9</b>	<b>234,8</b>	<b>98,7</b>	<b>6,6</b>	<b>16,5</b>	<b>121,8</b>	<b>0,4</b>	<b>122,2</b>	<b>357,0</b>
AUVERGNE RHONE-ALPES	13,5	0,0	6,5	0,4	20,5	1,9	22,3	7,8	0,0	1,5	9,3	-	9,3	31,7
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	4,0	-	5,7	1,9	11,7	2,2	13,9	4,2	0,6	1,4	6,2	0,0	6,2	20,1
BRETAGNE	4,5	1,0	2,5	0,3	8,2	2,8	11,0	6,4	0,1	1,6	8,1	-	8,1	19,1
CENTRE VAL DE LOIRE	5,5	1,0	3,6	1,8	11,9	0,3	12,2	5,2	0,7	0,6	6,5	-	6,5	18,7
CORSE	9,2	0,2	9,2	-	18,5	6,8	25,3	7,1	1,4	-	8,5	-	8,5	33,9
GRAND EST	10,8	1,4	4,7	2,7	19,6	3,3	22,8	7,2	0,2	2,5	9,9	-	9,9	32,8
HAUTS DE FRANCE	9,3	0,5	8,9	1,9	20,6	1,0	21,5	12,4	0,6	1,3	14,4	0,0	14,4	35,9
NORMANDIE	7,2	0,3	4,1	0,9	12,4	1,0	13,4	6,7	0,0	1,0	7,7	-	7,7	21,1
NOUVELLE AQUITAINE	10,8	0,2	5,7	3,3	20,1	2,8	22,9	10,1	1,2	2,9	14,1	0,4	14,5	37,4
OCCITANIE	13,5	0,3	2,7	1,5	18,0	2,7	20,7	15,2	1,2	1,0	17,4	0,0	17,4	38,1
PARIS ILE DE FRANCE	3,2	1,8	4,7	0,4	10,0	1,9	11,9	3,1	-	0,8	3,9	-	3,9	15,9
PAYS DE LA LOIRE	4,8	1,1	3,3	1,0	10,2	0,4	10,6	4,2	0,5	0,4	5,1	-	5,1	15,8
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	13,2	1,0	8,5	0,6	23,3	2,8	26,1	9,0	0,0	1,5	10,5	0,0	10,6	36,7
<b>Total France Télévisions</b>	<b>199,8</b>	<b>89,7</b>	<b>405,1</b>	<b>70,6</b>	<b>765,2</b>	<b>149,0</b>	<b>914,2</b>	<b>152,1</b>	<b>23,9</b>	<b>25,1</b>	<b>201,0</b>	<b>43,2</b>	<b>244,2</b>	<b>1 158,4</b>

## Synthèse de départs et arrivées au 31 décembre 2018

		DEPARTS								ARRIVEES			
		Licenciement	Rupture conventionnelle	Retraite	Démission	Décès	Fin de contrat ou de Période Essai	Sous Total	Recrutement externe	Mobilité Filiales FTV	Transformation CDD en CDI	Sous Total	
FTV	PTA	57	55	115	33	10	10	280	40	-	172	212	
	JOU	26	20	34	4	4	-	88	1	-	112	113	
	TOTAL	83	75	149	37	14	10	368	41	-	284	325	
FTV Paris et Sites Parisiens	SIEGE PARIS	PTA	36	41	51	24	6	8	166	27	-	99	126
		JOU	14	10	9	3	1	-	37	1	-	42	43
		sous total	50	51	60	27	7	8	203	28	-	141	169
	LYON VAISE	PTA	-	1	1	-	-	-	2	-	-	-	-
		JOU	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-
		sous total	-	1	2	-	-	-	3	-	-	-	-
	ISSY LES MOULINEAUX	PTA	5	6	1	2	-	2	16	8	-	5	13
		JOU	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
		sous total	6	6	1	2	-	2	17	8	-	5	13
Total FTV Paris et Sites Parisiens	PTA	41	48	53	26	6	10	184	35	-	104	139	
	JOU	15	10	10	3	1	-	39	1	-	42	43	
	sous total	56	58	63	29	7	10	223	36	-	146	182	
Malakoff	MALAKOFF	PTA	1	-	5	1	1	-	8	-	-	7	7
		JOU	1	-	-	-	-	-	1	-	-	3	3
		sous total	2	-	5	1	1	-	9	-	-	10	10
Malakoff	PTA	1	-	5	1	1	-	8	-	-	7	7	
	JOU	1	-	-	-	-	-	1	-	-	3	3	
	sous total	2	-	5	1	1	-	9	-	-	10	10	
Etablissements Outre-mer	GUADELOUPE	PTA	-	1	1	-	-	-	2	-	-	-	-
		JOU	-	1	1	-	-	-	2	-	-	3	3
		sous total	-	2	2	-	-	-	4	-	-	3	3
	GUYANE	PTA	-	-	1	1	-	-	2	-	-	2	2
		JOU	-	-	1	-	-	-	1	-	-	2	2
		sous total	-	-	2	1	-	-	3	-	-	4	4
	MARTINIQUE	PTA	-	-	2	-	-	-	2	-	-	4	4
		JOU	-	-	1	-	1	-	2	-	-	2	2
		sous total	-	-	3	-	1	-	4	-	-	6	6
	MAYOTTE	PTA	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5
		sous total	-	-	-	1	-	-	1	-	-	5	5
	NOUVELLE CALEDONIE	PTA	-	-	2	-	-	-	2	-	-	1	1
		JOU	-	-	1	-	-	-	1	-	-	2	2
		sous total	-	-	3	-	-	-	3	-	-	3	3
	POLYNESIE	PTA	-	-	2	-	-	-	2	-	-	2	2
		JOU	-	-	2	-	-	-	2	-	-	-	-
		sous total	-	-	4	-	-	-	4	-	-	2	2
	REUNION	PTA	2	-	4	-	1	-	7	1	-	3	4
		JOU	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-
		sous total	2	-	5	-	1	-	8	1	-	3	4
SAINT PIERRE ET MIQUELON	PTA	1	-	-	-	-	-	1	-	-	2	2	
	JOU	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	
	sous total	2	-	-	-	-	-	2	-	-	2	2	
WALLIS ET FUTUNA	PTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	JOU	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	1	
	sous total	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	1	
Total Etablissements Outre-mer	PTA	3	1	12	2	1	-	19	1	-	14	15	
	JOU	1	1	8	-	1	-	11	-	-	15	15	
	sous total	4	2	20	2	2	-	30	1	-	29	30	

Synthèse de départs et arrivées au 31 décembre 2018

			DEPARTS							ARRIVEES			
			Licenciement	Rupture conventionnelle	Retraite	Démission	Décès	Fin de contrat ou de Période Essai	Sous Total	Recrutement externe	Mobilité Filiales FTV	Transformation CDD en CDI	Sous Total
Régions	AUVERGNE RHONE-ALPES	PTA	1	2	5	-	1	-	9	-	-	-	-
		JOU	1	-	2	-	-	-	3	-	-	6	6
		sous total	2	2	7	-	1	-	12	-	-	6	6
	BOURGOGNE FRanche COMTE	PTA	-	-	3	1	-	-	4	1	-	2	3
		JOU	-	2	2	-	-	-	4	-	-	6	6
		sous total	-	2	5	1	-	-	8	1	-	8	9
	BRETAGNE	PTA	-	-	2	-	-	-	2	-	-	2	2
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
		sous total	-	-	2	-	-	-	2	-	-	3	3
	CENTRE VAL DE LOIRE	PTA	-	-	1	-	-	-	1	-	-	3	3
		JOU	-	2	-	-	-	-	2	-	-	6	6
		sous total	-	2	1	-	-	-	3	-	-	9	9
	CORSE	PTA	1	-	1	-	1	-	3	-	-	4	4
		JOU	1	-	1	-	-	-	2	-	-	7	7
		sous total	2	-	2	-	1	-	5	-	-	11	11
	GRAND EST	PTA	-	-	6	-	-	-	6	1	-	12	13
		JOU	-	1	2	-	1	-	4	-	-	7	7
		sous total	-	1	8	-	1	-	10	1	-	19	20
	HAUTS DE France	PTA	-	-	3	-	-	-	3	-	-	3	3
		JOU	1	1	3	-	-	-	5	-	-	3	3
		sous total	1	1	6	-	-	-	8	-	-	6	6
	NORMANDIE	PTA	1	1	2	-	-	-	4	-	-	5	5
		JOU	2	-	1	-	-	-	3	-	-	1	1
		sous total	3	1	3	-	-	-	7	-	-	6	6
	NOUVELLE AQUITAINE	PTA	2	1	8	1	-	-	12	-	-	7	7
		JOU	3	1	1	-	1	-	6	-	-	5	5
		sous total	5	2	9	1	1	-	18	-	-	12	12
	OCCITANIE	PTA	1	1	5	-	-	-	7	2	-	5	7
		JOU	-	2	1	1	-	-	4	-	-	5	5
		sous total	1	3	6	1	-	-	11	2	-	10	12
PARIS ILE DE France	PTA	4	1	2	1	-	-	8	-	-	2	2	
	JOU	1	-	-	-	-	-	1	-	-	2	2	
	sous total	5	1	2	1	-	-	9	-	-	4	4	
PAYS DE LA LOIRE	PTA	1	-	2	1	-	-	4	-	-	-	-	
	JOU	-	-	2	-	-	-	2	-	-	-	-	
	sous total	1	-	4	1	-	-	6	-	-	-	-	
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	PTA	1	-	5	-	-	-	6	-	-	2	2	
	JOU	-	-	1	-	-	-	1	-	-	3	3	
	sous total	1	-	6	-	-	-	7	-	-	5	5	
Total Régions	PTA	12	6	45	4	2	-	69	4	-	47	51	
	JOU	9	9	16	1	2	-	37	-	-	52	52	
	sous total	21	15	61	5	4	-	106	4	-	99	103	

Synthèse de départs et arrivées au 31 décembre 2019

			DEPARTS								ARRIVEES				
			Licenciement	Rupture conventionnelle	Retraite	Démission	Décès	Fin de contrat ou de Période Essai	Départ RCC	Sous Total	Recrutement externe	Mobilité Filiales FTV	Transformation CDD en CDI	Sous Total	
FTV		PTA	55	55	74	26	6	5	55	276	68	-	134	202	
		JOU	24	21	18	5	4	-	9	81	6	-	79	85	
		TOTAL	79	76	92	31	10	5	64	357	74	-	213	287	
FTV Paris et Sites Parisiens	SIEGE PARIS	PTA	42	35	31	21	4	4	30	167	35	-	75	110	
		JOU	14	12	5	4	2	-	-	37	4	-	31	35	
		sous total	56	47	36	25	6	4	30	204	39	-	106	145	
	LYON VAISE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
		JOU	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
		sous total	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1
	ISSY LES MOULINEAUX	PTA	1	3	2	3	1	1	1	1	12	29	-	3	32
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		sous total	1	3	2	3	1	1	1	1	12	29	-	3	32
Total FTV Paris et Sites Parisiens		PTA	43	38	33	24	5	5	31	179	64	-	79	143	
		JOU	14	12	6	4	2	-	-	38	4	-	31	35	
		sous total	57	50	39	28	7	5	31	217	68	-	110	178	
Malakoff	MALAKOFF	PTA	-	1	1	-	-	-	2	4	-	-	2	2	
		JOU	-	2	1	-	-	-	1	4	-	-	-	-	
		sous total	-	3	2	-	-	-	3	8	-	-	-	2	2
Malakoff		PTA	-	1	1	-	-	-	2	4	-	-	2	2	
		JOU	-	2	1	-	-	-	1	4	-	-	-	-	
		sous total	-	3	2	-	-	-	3	8	-	-	2	2	
Etablissements Outre-mer	GUADELOUPE	PTA	1	-	3	-	-	-	1	5	-	-	4	4	
		JOU	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	
		sous total	1	1	3	-	-	-	-	1	6	-	-	4	4
	GUYANE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3
		sous total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3
	MARTINIQUE	PTA	-	-	5	-	-	-	-	2	7	-	-	-	-
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		sous total	-	-	5	-	-	-	-	2	7	-	-	-	-
	MAYOTTE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		sous total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	NOUVELLE CALEDONIE	PTA	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
		JOU	1	-	1	-	-	-	-	-	2	-	-	1	1
		sous total	1	-	2	-	-	-	-	-	3	-	-	1	1
	POLYNESIE	PTA	-	-	3	-	-	-	-	-	3	1	-	2	3
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
		sous total	-	-	3	-	-	-	-	-	3	1	-	4	5
	REUNION	PTA	1	1	1	-	-	-	-	-	3	-	-	3	3
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	5	6
		sous total	1	1	1	-	-	-	-	-	3	1	-	8	9
SAINT PIERRE ET MIQUELON	PTA	-	1	1	-	-	-	-	-	2	-	-	1	1	
	JOU	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	
	sous total	-	2	1	-	-	-	-	-	3	-	-	2	2	
WALLIS ET FUTUNA	PTA	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	2	2	
	JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	
	sous total	-	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	5	5	
Total Etablissements Outre-mer		PTA	2	2	16	-	-	-	3	23	1	-	13	14	
		JOU	1	2	1	-	-	-	-	4	1	-	15	16	
		sous total	3	4	17	-	-	-	3	27	2	-	28	30	

Synthèse de départs et arrivées au 31 décembre 2019

			DEPARTS							ARRIVEES				
			Licenciement	Rupture conventionnelle	Retraite	Démission	Décès	Fin de contrat ou de Période Essai	Départ RCC	Sous Total	Recrutement externe	Mobilité Filiales FTV	Transformation CDD en CDI	Sous Total
Régions	AUVERGNE RHONE-ALPES	PTA	-	1	-	-	-	-	3	4	-	-	2	2
		JOU	1	1	-	-	-	-	1	3	-	-	4	4
		sous total	1	2	-	-	-	-	4	7	-	-	6	6
	BOURGOGNE FRanche COMTE	PTA	-	-	3	-	-	-	-	3	-	-	1	1
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
		sous total	-	-	3	-	-	-	-	3	-	-	2	2
	BRETAGNE	PTA	2	1	-	-	-	-	2	5	-	-	3	3
		JOU	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1
		sous total	2	1	-	-	-	-	3	6	-	-	4	4
	CENTRE VAL DE LOIRE	PTA	-	-	1	-	-	-	1	2	2	-	2	4
		JOU	1	-	-	1	-	-	-	2	-	-	4	4
		sous total	1	-	1	1	-	-	1	4	2	-	6	8
	CORSE	PTA	-	-	1	-	-	-	3	4	-	-	10	10
		JOU	1	-	-	-	-	-	2	3	-	-	5	5
		sous total	1	-	1	-	-	-	5	7	-	-	15	15
	GRAND EST	PTA	1	-	1	1	1	-	2	6	-	-	5	5
		JOU	-	-	1	-	-	-	1	2	1	-	6	7
		sous total	1	-	2	1	1	-	3	8	1	-	11	12
	HAUTS DE France	PTA	-	1	4	-	-	-	-	5	-	-	3	3
		JOU	1	-	1	-	-	-	-	2	-	-	2	2
		sous total	1	1	5	-	-	-	-	7	-	-	5	5
	NORMANDIE	PTA	-	-	-	1	-	-	2	3	-	-	1	1
		JOU	3	1	1	-	-	-	-	5	-	-	1	1
		sous total	3	1	1	1	-	-	2	8	-	-	2	2
	NOUVELLE AQUITAINE	PTA	1	2	3	-	-	-	1	7	-	-	5	5
		JOU	-	-	4	-	-	-	-	4	-	-	4	4
		sous total	1	2	7	-	-	-	1	11	-	-	9	9
	OCCITANIE	PTA	1	3	6	-	-	-	2	12	-	-	2	2
		JOU	2	-	1	-	-	-	1	4	-	-	2	2
		sous total	3	3	7	-	-	-	3	16	-	-	4	4
PARIS ILE DE France	PTA	1	3	-	-	-	-	-	4	-	-	4	4	
	JOU	-	1	2	-	1	-	-	4	-	-	3	3	
	sous total	1	4	2	-	1	-	-	8	-	-	7	7	
PAYS DE LA LOIRE	PTA	1	1	2	-	-	-	3	7	1	-	-	1	
	JOU	-	1	-	-	1	-	-	2	-	-	-	-	
	sous total	1	2	2	-	1	-	3	9	1	-	-	1	
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	PTA	3	2	3	-	-	-	-	8	-	-	2	2	
	JOU	-	1	-	-	-	-	2	3	-	-	-	-	
	sous total	3	3	3	-	-	-	2	11	-	-	2	2	
Total Régions	PTA	10	14	24	2	1	-	19	70	3	-	40	43	
	JOU	9	5	10	1	2	-	8	35	1	-	33	34	
	sous total	19	19	34	3	3	-	27	105	4	-	73	77	

## Heures supplémentaires au 31 décembre 2019

(en nombre)	au 31 décembre 2018			au 31 décembre 2019		
	Permanent	Non Permanent	Total	Permanent	Non Permanent	Total
<b>FTV Paris et Sites parisiens</b>	<b>94 911,5</b>	<b>71 761,0</b>	<b>166 672,5</b>	<b>96 132,2</b>	<b>66 474,5</b>	<b>162 606,7</b>
SIEGE PARIS	92 644,0	71 579,5	164 223,5	94 719,7	66 202,0	160 921,7
dont Moyens de Fabrication hors siège	24 734,6	52 034,0	76 768,6	24 104,2	46 603,0	70 707,2
dont Finance hors siège	508,1	11,5	519,6	614,5	-	614,5
dont Ressources Humaines hors siège	379,5	38,5	418,0	439,5	29,0	468,5
dont Information hors siège	-	-	-	-	-	-
dont Production hors siège	-	-	-	-	-	-
LYON VAISE	749,0	35,5	784,5	430,5	33,0	463,5
ISSY LES MOULINEAUX	1 518,5	146,0	1 664,5	982,0	239,5	1 221,5
<b>Malakoff</b>	<b>6 639,5</b>	<b>1 042,5</b>	<b>7 682,0</b>	<b>6 171,0</b>	<b>811,5</b>	<b>6 982,5</b>
<b>Etablissements d'Outre-mer</b>	<b>17 069,0</b>	<b>2 401,0</b>	<b>19 470,0</b>	<b>15 428,5</b>	<b>3 034,0</b>	<b>18 462,5</b>
Guadeloupe	3 415,5	137,0	3 552,5	3 091,5	163,5	3 255,0
Guyane	2 221,0	244,5	2 465,5	1 400,5	162,5	1 563,0
Martinique	2 795,5	41,5	2 837,0	3 053,0	380,0	3 433,0
Mayotte	1 908,5	477,5	2 386,0	1 710,5	1 073,0	2 783,5
Nouvelle Calédonie	2 125,0	296,0	2 421,0	1 334,5	182,0	1 516,5
Polynésie	1 107,5	183,5	1 291,0	1 349,5	326,0	1 675,5
Reunion	3 273,5	445,0	3 718,5	2 881,0	234,0	3 115,0
Saint Pierre et Miquelon	201,0	440,5	641,5	392,0	275,0	667,0
Wallis et Futuna	21,5	135,5	157,0	216,0	238,0	454,0
<b>Régions Hors Moyens de Fabrication, Finance et Ressources Humaines</b>	<b>37 568,5</b>	<b>24 930,1</b>	<b>62 498,6</b>	<b>37 990,0</b>	<b>27 221,0</b>	<b>65 211,0</b>
AUVERGNE RHONE-ALPES	2 037,0	2 480,0	4 517,0	2 363,0	1 658,0	4 021,0
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	4 124,0	1 794,0	5 918,0	4 405,0	2 070,0	6 475,0
BRETAGNE	2 222,0	927,0	3 149,0	2 196,5	1 450,5	3 647,0
CENTRE VAL DE LOIRE	822,5	1 333,5	2 156,0	601,0	1 607,0	2 208,0
CORSE	3 374,5	4 167,5	7 542,0	3 628,5	4 599,8	8 228,3
GRAND EST	6 466,5	2 579,0	9 045,5	5 801,0	1 768,0	7 569,0
HAUTS DE FRANCE	3 009,5	2 924,0	5 933,5	2 993,5	3 240,0	6 233,5
NORMANDIE	1 879,0	1 071,1	2 950,1	2 220,5	1 397,5	3 618,0
NOUVELLE AQUITAINE	3 711,5	2 152,5	5 864,0	4 020,5	1 888,0	5 908,5
OCCITANIE	2 801,5	2 189,5	4 991,0	2 772,0	3 133,0	5 905,0
PARIS ILE DE FRANCE	3 351,5	1 312,5	4 664,0	3 472,5	1 432,3	4 904,8
PAYS DE LA LOIRE	503,0	608,5	1 111,5	499,5	1 036,0	1 535,5
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	3 266,0	1 391,0	4 657,0	3 016,5	1 941,0	4 957,5
<b>Total France Télévisions</b>	<b>156 188,5</b>	<b>100 134,6</b>	<b>256 323,1</b>	<b>155 721,7</b>	<b>97 541,0</b>	<b>253 262,7</b>

**france•tv**

**Situation de l'emploi au 31 mars 2020 - FTV -**

Commentaires :

Au 31 mars 2020 l'entreprise commune compte 8437 Permanents présents (en Personnes Physiques) dont 529 à temps partiel.

L'effectif permanent est composé de 45,6% de femmes.

Le niveau d'emploi est de 9099,7 ETP moyen soit 7996,9 ETP Permanent et 1102,9 ETP Non Permanent. Ce niveau est en baisse (-311,2 ETP moyen) par rapport à la situation du 31 mars 2019 et traduit la poursuite des efforts de gestion des effectifs.

Les effectifs permanents représentent 87,9% des effectifs globaux alors que la part des effectifs non permanents représente 12,1%.

Au global, les effectifs évoluent de -242,7 ETP pour les PTA et de -68,5 pour les journalistes .

Le solde des Arrivées/Départs est de -252 soit 85 arrivées (dont 75,3% de transformation de CDD en CDI) contre 337 départs.

Le nombre d'heures supplémentaires payées au global est en baisse de -2,8% ,avec un taux de -11,8% pour les permanents et un taux de 12,8% pour les non permanents.

## Suivi des effectifs permanents en personnes physiques présentes au 31 mars 2020

### Par Sites géographiques

	Personnes Physiques Présentes au 31 mars 2019									Personnes Physiques Présentes au 31 mars 2020									Evolution N/N-1 (en valeur)								
	PTA			JOU			TOTAL			PTA			JOU			TOTAL			PTA			JOU			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
FTV Paris et Sites parisiens	1 593	1 614	3 207	491	371	862	2 084	1 985	4 069	1 556	1 601	3 157	459	381	840	2 015	1 982	3 997	- 37	- 13	- 50	- 32	10	- 22	- 69	- 3	- 72
Malakoff	147	82	229	66	32	98	213	114	327	138	76	214	52	28	80	190	104	294	- 9	- 6	- 15	- 14	- 4	- 18	- 23	- 10	- 33
RR outre-mer	511	330	841	258	166	424	769	496	1 265	500	314	814	245	165	410	745	479	1 224	- 11	- 16	- 27	- 13	- 1	- 14	- 24	- 17	- 41
FTV en Régions	917	773	1 690	820	528	1 348	1 737	1 301	3 038	852	743	1 595	784	543	1 327	1 636	1 286	2 922	- 65	- 30	- 95	- 36	15	- 21	- 101	- 15	- 116
Total général	3 168	2 799	5 967	1 635	1 097	2 732	4 803	3 896	8 699	3 046	2 734	5 780	1 540	1 117	2 657	4 586	3 851	8 437	- 122	- 65	- 187	- 95	20	- 75	- 217	- 45	- 262

### dont Salariés à Temps partiel

	Personnes Physiques Présentes à temps partiel au 31 mars 2019									Personnes Physiques Présentes à temps partiel au 31 mars 2020									Evolution N/N-1 (en valeur)								
	PTA			JOU			TOTAL			PTA			JOU			TOTAL			PTA			JOU			TOTAL		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
FTV Paris et Sites parisiens	33	113	146	7	23	30	40	136	176	35	98	133	4	22	26	39	120	159	2	- 15	- 13	- 3	- 1	- 4	- 1	- 16	- 17
Malakoff	7	8	15	-	-	-	7	8	15	5	6	11	-	-	-	5	6	11	- 2	- 2	- 4	-	-	-	- 2	- 2	- 4
RR outre-mer	34	33	67	6	6	12	40	39	79	36	32	68	5	8	13	41	40	81	2	- 1	1	- 1	2	1	1	1	2
FTV en Régions	39	110	149	45	85	130	84	195	279	54	92	146	43	89	132	97	181	278	15	- 18	- 3	- 2	4	2	13	- 14	- 1
Total général	113	264	377	58	114	172	171	378	549	130	228	358	52	119	171	182	347	529	17	- 36	- 19	- 6	5	- 1	11	- 31	- 20

## Suivi des effectifs permanents en personnes physiques présentes au 31 mars 2020

### Par Directions Générales

	Personnes Physiques Présentes au 31 mars 2019									Personnes Physiques Présentes au 31 mars 2020									Evolution N/N-1 (en valeur)																
	PTA			JOU			TOTAL			PTA			JOU			TOTAL			PTA			JOU			TOTAL										
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total								
Présidence	4	16	20	2	-	2	6	16	22	4	14	18	3	-	3	7	14	21	-	-	2	-	2	1	-	1	-	1	-	2	-	1			
Secrétariat général	33	68	101	2	-	2	35	68	103	29	68	97	1	-	1	30	68	98	-	4	-	-	4	-	1	-	-	1	-	5	-	5			
Communication	25	92	117	2	3	5	27	95	122	23	88	111	2	3	5	25	91	116	-	2	-	4	-	6	-	-	-	-	2	-	4	-	6		
Ressources humaines et organisation	74	296	370	6	2	8	80	298	378	76	285	361	2	3	5	78	288	366	-	2	-	11	-	9	-	4	1	-	3	-	2	-	10	-	12
Pôle Outre-mer	656	411	1 067	324	197	521	980	608	1 588	641	389	1 030	299	193	492	940	582	1 522	-	15	-	22	-	37	-	25	4	-	29	-	40	-	26	-	66
Information	259	205	464	396	321	717	655	526	1 181	247	211	458	370	327	697	617	538	1 155	-	12	-	6	-	6	-	26	6	-	20	-	38	-	12	-	26
Antennes et programmes	1 110	1 136	2 246	903	574	1 477	2 013	1 710	3 723	1 045	1 113	2 158	863	591	1 454	1 908	1 704	3 612	-	65	-	23	-	88	-	40	17	-	23	-	105	-	6	-	111
Réseau France 3	925	781	1 706	829	531	1 360	1 754	1 312	3 066	847	747	1 594	792	544	1 336	1 639	1 291	2 930	-	78	-	34	-	112	-	37	13	-	24	-	115	-	21	-	136
Gestion, moyens, production	1 007	575	1 582	-	-	-	1 007	575	1 582	981	566	1 547	-	-	-	981	566	1 547	-	26	-	9	-	35	-	-	-	-	-	-	26	-	9	-	35
Total général	3 168	2 799	5 967	1 635	1 097	2 732	4 803	3 896	8 699	3 046	2 734	5 780	1 540	1 117	2 657	4 586	3 851	8 437	-	122	-	65	-	187	-	95	20	-	75	-	217	-	45	-	262

### dont Salariés à Temps partiel

	Personnes Physiques Présentes à temps partiel au 31 mars 2019									Personnes Physiques Présentes à temps partiel au 31 mars 2020									Evolution N/N-1 (en valeur)																	
	PTA			JOU			TOTAL			PTA			JOU			TOTAL			PTA			JOU			TOTAL											
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total									
Présidence	-	1	1	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1			
Secrétariat général	-	3	3	-	-	-	-	3	3	-	3	3	-	-	-	-	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Communication	2	8	10	-	1	1	2	9	11	2	7	9	-	1	1	2	8	10	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	1		
Ressources humaines et organisation	1	23	24	-	-	-	1	23	24	1	21	22	-	-	-	1	21	22	-	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	2	-	2	-	2		
Pôle Outre-mer	41	41	82	6	6	12	47	47	94	41	38	79	5	8	13	46	46	92	-	-	3	-	3	-	1	2	1	-	1	-	1	-	2	-	2	
Information	5	13	18	5	22	27	10	35	45	5	12	17	4	18	22	9	30	39	-	-	1	-	1	-	1	4	-	5	-	1	-	5	-	6		
Antennes et programmes	40	132	172	47	85	132	87	217	304	57	108	165	43	92	135	100	200	300	17	-	24	-	7	-	4	7	3	-	13	-	17	-	4	-	4	
Réseau France 3	39	111	150	45	85	130	84	196	280	54	93	147	43	89	132	97	182	279	15	-	18	-	3	-	2	4	2	-	13	-	14	-	1	-	1	
Gestion, moyens, production	24	43	67	-	-	-	24	43	67	24	39	63	-	-	-	24	39	63	-	-	4	-	4	-	-	-	-	-	-	4	-	4	-	4	-	4
Total général	113	264	377	58	114	172	171	378	549	130	228	358	52	119	171	182	347	529	17	-	36	-	19	-	6	5	-	1	-	11	-	31	-	20		

## Suivi des effectifs Permanents et Non Permanents en ETP moyen annuel au 31 mars 2020

	au 31 mars 2019			au 31 mars 2020			Evolution N/N-1					
	PTA	JOU	Effectif global	PTA	JOU	Effectif global	PTA	JOU	Effectif global			
<b>FTV Paris et Sites parisiens</b>	<b>3 631,0</b>	<b>924,4</b>	<b>4 555,4</b>	<b>3 540,7</b>	<b>895,1</b>	<b>4 435,8</b>	-	<b>90,3</b>	-	<b>29,4</b>	-	<b>119,7</b>
SIEGE PARIS	3 347,3	894,8	4 242,1	3 241,6	865,4	4 107,1	-	105,7	-	29,4	-	135,1
dont Moyens de Fabrication hors siège	514,5	0,2	514,6	493,0	0,2	493,2	-	21,4	-	0,0	-	21,4
dont Finance hors siège	50,8	-	50,8	47,5	-	47,5	-	3,3	-	-	-	3,3
dont Ressources Humaines hors siège	116,6	-	116,6	107,6	-	107,6	-	9,0	-	-	-	9,0
dont Production hors siège	24,3	-	24,3	23,5	-	23,5	-	0,8	-	-	-	0,8
dont Information hors siège	1,0	2,0	3,0	1,0	2,0	3,0	-	-	-	-	-	-
LYON VAISE	28,8	25,3	54,1	30,1	25,6	55,8	-	1,4	-	0,3	-	1,7
ISSY LES MOULINEAUX	254,9	4,3	259,2	268,9	4,0	272,9	-	14,0	-	0,3	-	13,7
<b>MALAKOFF</b>	<b>248,1</b>	<b>99,1</b>	<b>347,2</b>	<b>236,4</b>	<b>82,5</b>	<b>319,0</b>	-	<b>11,6</b>	-	<b>16,6</b>	-	<b>28,2</b>
<b>Etablissements d'Outre-mer</b>	<b>857,9</b>	<b>429,1</b>	<b>1 287,0</b>	<b>830,8</b>	<b>436,2</b>	<b>1 267,1</b>	-	<b>27,1</b>	-	<b>7,1</b>	-	<b>20,0</b>
Guadeloupe	134,1	57,4	191,5	126,6	56,8	183,4	-	7,5	-	0,6	-	8,1
Guyane	116,9	44,0	160,9	110,5	51,8	162,3	-	6,4	-	7,8	-	1,4
Martinique	119,3	64,9	184,2	112,9	67,4	180,4	-	6,3	-	2,5	-	3,8
Mayotte	56,8	37,0	93,9	59,3	38,9	98,2	-	2,4	-	1,9	-	4,3
Nouvelle Calédonie	93,4	61,5	154,9	90,8	58,7	149,5	-	2,6	-	2,9	-	5,4
Polynésie	95,7	57,9	153,5	96,8	58,3	155,1	-	1,1	-	0,5	-	1,6
Reunion	135,3	63,5	198,9	132,2	63,1	195,3	-	3,1	-	0,5	-	3,6
Saint Pierre et Miquelon	67,7	18,4	86,1	62,6	17,2	79,8	-	5,1	-	1,3	-	6,3
Wallis et Futuna	38,7	24,4	63,1	39,1	24,0	63,1	-	0,3	-	0,3	-	0,0
<b>Régions Hors Moyens de Fabrication, Finance et Ressources Humaines</b>	<b>1 833,1</b>	<b>1 388,2</b>	<b>3 221,3</b>	<b>1 719,4</b>	<b>1 358,5</b>	<b>3 077,9</b>	-	<b>113,7</b>	-	<b>29,7</b>	-	<b>143,3</b>
AUVERGNE RHONE-ALPES	192,0	148,4	340,4	185,0	141,7	326,7	-	7,0	-	6,7	-	13,7
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	131,8	92,3	224,2	128,4	93,6	222,1	-	3,4	-	1,3	-	2,1
BRETAGNE	97,3	65,4	162,7	94,2	63,9	158,2	-	3,1	-	1,4	-	4,6
CENTRE VAL DE LOIRE	62,4	53,9	116,4	58,7	57,1	115,8	-	3,7	-	3,2	-	0,5
CORSE	142,1	65,2	207,3	138,6	62,3	200,9	-	3,5	-	2,9	-	6,4
GRAND EST	230,3	170,0	400,3	226,3	164,3	390,6	-	4,0	-	5,7	-	9,7
HAUTS DE FRANCE	153,2	111,5	264,6	143,4	106,1	249,5	-	9,7	-	5,4	-	15,1
NORMANDIE	116,7	97,3	214,0	116,6	95,3	211,9	-	0,1	-	1,9	-	2,1
NOUVELLE AQUITAINE	235,8	196,3	432,1	231,7	190,8	422,5	-	4,2	-	5,5	-	9,7
OCCITANIE	168,2	147,1	315,3	162,4	146,4	308,8	-	5,8	-	0,6	-	6,5
PARIS ILE DE FRANCE	94,9	66,2	161,1	28,5	68,6	97,1	-	66,4	-	2,4	-	64,0
PAYS DE LA LOIRE	61,0	53,8	114,8	62,6	53,3	115,8	-	1,5	-	0,5	-	1,0
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	147,2	121,0	268,1	142,9	115,2	258,1	-	4,2	-	5,8	-	10,0
<b>Total France Télévisions</b>	<b>6 570,1</b>	<b>2 840,8</b>	<b>9 410,9</b>	<b>6 327,4</b>	<b>2 772,3</b>	<b>9 099,7</b>	-	<b>242,7</b>	-	<b>68,5</b>	-	<b>311,2</b>

## Suivi des effectifs Permanents en ETP moyen annuel au 31 mars 2020

	au 31 mars 2019			au 31 mars 2020			Evolution N/N-1					
	PTA	JOU	Total PE	PTA	JOU	Total PE	PTA	JOU	Total PE			
<b>FTV Paris et Sites parisiens</b>	<b>3 091,7</b>	<b>833,0</b>	<b>3 924,7</b>	<b>3 017,7</b>	<b>806,9</b>	<b>3 824,6</b>	-	<b>73,9</b>	-	<b>26,1</b>	-	<b>100,0</b>
SIEGE PARIS	2 823,7	803,5	3 627,2	2 736,4	777,4	3 513,8	-	87,4	-	26,1	-	113,4
dont Moyens de Fabrication hors siège	330,4	-	330,4	303,7	-	303,7	-	26,7	-	-	-	26,7
dont Finance hors siège	48,4	-	48,4	44,5	-	44,5	-	3,9	-	-	-	3,9
dont Ressources Humaines hors siège	112,5	-	112,5	104,1	-	104,1	-	8,4	-	-	-	8,4
dont Production hors siège	19,3	-	19,3	20,1	-	20,1	-	0,8	-	-	-	0,8
dont Information hors siège	1,0	2,0	3,0	1,0	2,0	3,0	-	-	-	-	-	-
LYON VAISE	26,9	25,2	52,1	27,7	25,5	53,2	-	0,8	-	0,3	-	1,1
ISSY LES MOULINEAUX	241,0	4,3	245,4	253,7	4,0	257,7	-	12,7	-	0,3	-	12,3
<b>MALAKOFF</b>	<b>220,6</b>	<b>97,4</b>	<b>318,0</b>	<b>205,5</b>	<b>78,7</b>	<b>284,2</b>	-	<b>15,1</b>	-	<b>18,7</b>	-	<b>33,8</b>
<b>Etablissements d'Outre-mer</b>	<b>795,7</b>	<b>407,3</b>	<b>1 203,0</b>	<b>764,9</b>	<b>396,5</b>	<b>1 161,4</b>	-	<b>30,8</b>	-	<b>10,8</b>	-	<b>41,6</b>
Guadeloupe	125,8	56,7	182,5	122,1	54,9	177,0	-	3,7	-	1,8	-	5,5
Guyane	104,1	40,8	144,9	99,1	43,4	142,5	-	4,9	-	2,5	-	2,4
Martinique	113,2	62,3	175,5	102,2	62,4	164,6	-	11,0	-	0,1	-	10,9
Mayotte	50,3	33,9	84,3	49,0	33,1	82,1	-	1,4	-	0,8	-	2,2
Nouvelle Calédonie	88,7	59,2	147,9	85,6	55,2	140,8	-	3,1	-	4,1	-	7,1
Polynésie	93,3	55,8	149,1	94,1	54,7	148,8	-	0,8	-	1,1	-	0,3
Reunion	123,7	58,6	182,4	118,1	56,2	174,3	-	5,7	-	2,4	-	8,1
Saint Pierre et Miquelon	62,8	16,9	79,7	59,4	14,3	73,7	-	3,4	-	2,6	-	6,0
Wallis et Futuna	33,8	22,9	56,7	35,3	22,3	57,6	-	1,5	-	0,6	-	1,0
<b>Régions Hors Moyens de Fabrication, Finance, Ressources Humaines &amp; Information</b>	<b>1 606,0</b>	<b>1 274,9</b>	<b>2 880,9</b>	<b>1 493,5</b>	<b>1 233,1</b>	<b>2 726,6</b>	-	<b>112,6</b>	-	<b>41,8</b>	-	<b>154,4</b>
AUVERGNE RHONE-ALPES	170,7	140,6	311,3	160,5	130,6	291,1	-	10,2	-	10,1	-	20,2
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	118,7	85,6	204,2	115,4	88,5	203,9	-	3,2	-	2,9	-	0,3
BRETAGNE	85,9	57,5	143,4	81,6	56,0	137,5	-	4,4	-	1,5	-	5,9
CENTRE VAL DE LOIRE	50,4	48,0	98,4	49,1	48,3	97,4	-	1,3	-	0,3	-	1,0
CORSE	115,7	57,6	173,3	116,1	53,7	169,8	-	0,4	-	3,9	-	3,5
GRAND EST	207,6	159,7	367,4	203,6	154,7	358,3	-	4,0	-	5,1	-	9,1
HAUTS DE FRANCE	130,6	99,1	229,7	125,2	95,0	220,1	-	5,5	-	4,1	-	9,6
NORMANDIE	102,2	90,7	192,9	102,8	86,0	188,8	-	0,6	-	4,7	-	4,1
NOUVELLE AQUITAINE	215,0	181,6	396,6	207,8	177,3	385,2	-	7,2	-	4,3	-	11,5
OCCITANIE	150,4	130,4	280,8	141,5	131,4	273,0	-	8,9	-	1,0	-	7,9
PARIS ILE DE FRANCE	80,6	62,7	143,4	24,4	62,6	87,1	-	56,2	-	0,1	-	56,3
PAYS DE LA LOIRE	53,0	49,5	102,5	50,6	47,7	98,3	-	2,4	-	1,8	-	4,2
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	125,0	111,9	236,9	114,7	101,5	216,2	-	10,3	-	10,4	-	20,8
<b>Total France Télévisions</b>	<b>5 714,0</b>	<b>2 612,6</b>	<b>8 326,6</b>	<b>5 481,6</b>	<b>2 515,3</b>	<b>7 996,9</b>	-	<b>232,4</b>	-	<b>97,4</b>	-	<b>329,8</b>

## Suivi des effectifs Non Permanents en ETP moyen annuel au 31 mars 2020

	au 31 mars 2019			au 31 mars 2020			Evolution N/N-1					
	PTA	JOU	Total NPE	PTA	JOU	Total NPE	PTA	JOU	Total NPE			
<b>FTV Paris et Sites parisiens</b>	<b>539,3</b>	<b>91,4</b>	<b>630,8</b>	<b>523,0</b>	<b>88,1</b>	<b>611,1</b>	-	<b>16,4</b>	-	<b>3,3</b>	-	<b>19,7</b>
SIEGE PARIS	523,6	91,3	614,9	505,3	88,0	593,3	-	18,3	-	3,3	-	21,6
dont Moyens de Fabrication hors siège	184,1	0,2	184,2	189,3	0,2	189,5	-	5,3	-	0,0	-	5,3
dont Finance hors siège	2,4	-	2,4	3,0	-	3,0	-	0,6	-	-	-	0,6
dont Ressources Humaines hors siège	4,1	-	4,1	3,5	-	3,5	-	0,6	-	-	-	0,6
dont Production hors siège	5,0	-	5,0	3,4	-	3,4	-	1,6	-	-	-	1,6
dont Information hors siège	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LYON VAISE	1,9	0,1	2,0	2,5	0,1	2,6	-	0,6	-	0,0	-	0,6
ISSY LES MOULINEAUX	13,9	-	13,9	15,2	-	15,2	-	1,4	-	-	-	1,4
<b>MALAKOFF</b>	<b>27,5</b>	<b>1,7</b>	<b>29,1</b>	<b>31,0</b>	<b>3,8</b>	<b>34,7</b>	-	<b>3,5</b>	-	<b>2,1</b>	-	<b>5,6</b>
<b>Etablissements d'Outre-mer</b>	<b>62,2</b>	<b>21,8</b>	<b>84,1</b>	<b>65,9</b>	<b>39,7</b>	<b>105,6</b>	-	<b>3,7</b>	-	<b>17,9</b>	-	<b>21,6</b>
Guadeloupe	8,3	0,7	9,0	4,5	1,9	6,4	-	3,8	-	1,2	-	2,6
Guyane	12,8	3,2	16,0	11,3	8,5	19,8	-	1,4	-	5,3	-	3,9
Martinique	6,1	2,6	8,7	10,7	5,0	15,8	-	4,7	-	2,4	-	7,1
Mayotte	6,5	3,1	9,6	10,3	5,8	16,1	-	3,8	-	2,7	-	6,5
Nouvelle Calédonie	4,8	2,3	7,0	5,2	3,5	8,7	-	0,5	-	1,2	-	1,7
Polynésie	2,4	2,1	4,4	2,7	3,6	6,3	-	0,3	-	1,5	-	1,9
Reunion	11,6	4,9	16,5	14,1	6,8	20,9	-	2,5	-	2,0	-	4,5
Saint Pierre et Miquelon	4,9	1,5	6,4	3,2	2,8	6,1	-	1,6	-	1,3	-	0,3
Wallis et Futuna	5,0	1,5	6,4	3,8	1,7	5,5	-	1,2	-	0,3	-	1,0
<b>Régions Hors Moyens de Fabrication, Finance et Ressources Humaines</b>	<b>227,1</b>	<b>113,3</b>	<b>340,3</b>	<b>226,0</b>	<b>125,4</b>	<b>351,4</b>	-	<b>1,1</b>	-	<b>12,1</b>	-	<b>11,1</b>
AUVERGNE RHONE-ALPES	21,3	7,8	29,1	24,5	11,1	35,6	-	3,2	-	3,3	-	6,5
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	13,2	6,8	20,0	13,0	5,1	18,2	-	0,2	-	1,6	-	1,8
BRETAGNE	11,4	7,9	19,3	12,7	8,0	20,6	-	1,3	-	0,1	-	1,3
CENTRE VAL DE LOIRE	12,0	6,0	18,0	9,6	8,8	18,4	-	2,4	-	2,9	-	0,5
CORSE	26,4	7,6	33,9	22,5	8,6	31,1	-	3,9	-	1,0	-	2,9
GRAND EST	22,7	10,3	33,0	22,7	9,7	32,3	-	0,0	-	0,6	-	0,6
HAUTS DE FRANCE	22,5	12,4	34,9	18,3	11,1	29,3	-	4,3	-	1,3	-	5,5
NORMANDIE	14,5	6,6	21,1	13,8	9,4	23,2	-	0,7	-	2,8	-	2,1
NOUVELLE AQUITAINE	20,8	14,7	35,5	23,9	13,5	37,3	-	3,0	-	1,2	-	1,8
OCCITANIE	17,8	16,7	34,5	20,8	15,0	35,8	-	3,0	-	1,7	-	1,4
PARIS ILE DE FRANCE	14,3	3,4	17,8	4,1	5,9	10,0	-	10,2	-	2,5	-	7,7
PAYS DE LA LOIRE	8,0	4,2	12,2	11,9	5,6	17,5	-	3,9	-	1,3	-	5,2
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	22,1	9,0	31,2	28,2	13,7	41,9	-	6,1	-	4,7	-	10,8
<b>Total France Télévisions</b>	<b>856,1</b>	<b>228,2</b>	<b>1 084,3</b>	<b>845,8</b>	<b>257,1</b>	<b>1 102,9</b>	-	<b>10,3</b>	-	<b>28,9</b>	-	<b>18,6</b>

Suivi des effectifs Permanents en ETP moyen

Par Qualification

Famille / Filière	Groupe de classification	1er Trimestre 2020			ETP moyen au 31/03/2020
		janvier	février	mars	
Communication, Marketing et Etudes	4 - TECHNICIENS SUPERIEURS	2,0	2,0	2,0	2,0
	55 - CADRES SPECIALISES	5,0	5,0	5,0	5,0
	5 - CADRES 1	3,0	3,0	3,0	3,0
	65 - CADRES 2 SPECIALISES	0,8	0,8	0,8	0,8
	6 - CADRES 2	53,1	53,0	53,6	53,2
	75 - CADRES 3 SPECIALISES	6,8	6,8	6,9	6,9
	7 - CADRES 3	56,3	56,4	56,4	56,4
	85 - CADRES 4 SPECIALISES	6,0	6,0	6,0	6,0
	8 - CADRES 4	18,8	18,9	18,9	18,9
	95 - CADRES SUPERIEURS SPECI	1,0	1,0	1,0	1,0
	9 - CADRES SUPERIEURS 1	39,4	38,8	38,8	39,0
	105 - CADRES SUPERIEURS 2 SP	3,0	3,0	3,0	3,0
	10 - CADRES SUPERIEURS 2	21,0	21,0	20,0	20,7
11 - CADRES SUPERIEURS 3	9,0	9,0	10,0	9,3	
<b>Sous-total Communication, Marketing et Etudes</b>		<b>225,3</b>	<b>224,7</b>	<b>225,3</b>	<b>225,1</b>
Gestion d'entreprise	2 - OUVRIERS EMPLOYES 2	2,5	2,5	2,5	2,5
	35 - TECHNICIENS MAITRISE SPE	1,0	1,0	1,0	1,0
	3 - TECHNICIENS MAITRISE	26,3	26,8	27,3	26,8
	45 - TECHNICIENS MAITRISE SPE	3,0	3,0	3,0	3,0
	4 - TECHNICIENS SUPERIEURS	201,2	203,7	207,6	204,2
	55 - CADRES SPECIALISES	172,5	172,1	169,5	171,4
	5 - CADRES 1	93,6	94,2	94,4	94,0
	65 - CADRES 2 SPECIALISES	28,9	29,3	29,3	29,2
	6 - CADRES 2	101,7	101,3	98,8	100,6
	75 - CADRES 3 SPECIALISES	15,8	15,8	15,8	15,8
	7 - CADRES 3	123,3	122,9	123,1	123,1
	85 - CADRES 4 SPECIALISES	18,4	17,4	17,4	17,7
	8 - CADRES 4	91,7	92,4	92,8	92,3
	95 - CADRES SUPERIEURS SPECI	17,3	17,3	17,5	17,4
	9 - CADRES SUPERIEURS 1	113,4	112,3	113,4	113,1
	105 - CADRES SUPERIEURS 2 SP	34,9	34,6	34,6	34,7
	10 - CADRES SUPERIEURS 2	26,9	27,0	27,0	27,0
	11 - CADRES SUPERIEURS 3	29,4	29,7	30,4	29,8
	HORS GRILLE	87,8	87,0	89,0	87,9
<b>Sous-total Gestion d'entreprise</b>		<b>1 189,6</b>	<b>1 190,2</b>	<b>1 194,3</b>	<b>1 191,4</b>

## Suivi des effectifs Permanents en ETP moyen

## Par Qualification

Famille / Filière	Groupe de classification	1er Trimestre 2020			ETP moyen au 31/03/2020
		janvier	février	mars	
Immobilier et Moyens Généraux	1 - OUVRIERS EMPLOYES 1	7,5	7,5	7,5	7,5
	25 - OUVRIERS EMPLOYES 2 SPÉ	2,0	2,0	2,0	2,0
	2 - OUVRIERS EMPLOYES 2	8,0	8,8	9,0	8,6
	35 - TECHNICIENS MAITRISE SPÉ	2,8	2,9	2,9	2,9
	3 - TECHNICIENS MAITRISE	30,9	30,0	30,7	30,5
	45 - TECHNICIENS MAITRISE SPÉ	6,0	5,9	6,5	6,1
	4 - TECHNICIENS SUPERIEURS	39,7	40,9	41,0	40,5
	55 - CADRES SPECIALISES	13,9	14,0	14,0	14,0
	5 - CADRES 1	28,4	27,0	27,0	27,4
	65 - CADRES 2 SPECIALISES	4,0	4,0	4,0	4,0
	6 - CADRES 2	1,0	1,0	1,0	1,0
	75 - CADRES 3 SPECIALISES	2,0	2,0	2,0	2,0
	7 - CADRES 3	6,0	6,0	6,0	6,0
	85 - CADRES 4 SPECIALISES	1,0	1,0	1,0	1,0
	8 - CADRES 4	26,0	26,0	26,0	26,0
	95 - CADRES SUPERIEURS SPECI	2,0	2,0	2,0	2,0
	9 - CADRES SUPERIEURS 1	3,0	2,4	2,0	2,5
	105 - CADRES SUPERIEURS 2 SP	2,0	2,0	2,0	2,0
10 - CADRES SUPERIEURS 2	8,0	8,0	8,0	8,0	
11 - CADRES SUPERIEURS 3	2,0	2,0	2,0	2,0	
Sous-total Immobilier et Moyens Généraux		196,0	195,3	196,6	196,0

## Suivi des effectifs Permanents en ETP moyen

## Par Qualification

Famille / Filière	Groupe de classification	1er Trimestre 2020			ETP moyen au 31/03/2020
		janvier	février	mars	
Production, Fabrication, Technologies	2 - OUVRIERS EMPLOYES 2	12,7	12,6	12,0	12,4
	35 - TECHNICIENS MAITRISE SPE	2,7	2,7	2,7	2,7
	3 - TECHNICIENS MAITRISE	104,0	102,2	104,3	103,5
	45 - TECHNICIENS MAITRISE SPE	16,7	17,0	17,0	16,9
	4 - TECHNICIENS SUPERIEURS	470,4	473,6	476,6	473,5
	55 - CADRES SPECIALISES	856,7	857,3	861,4	858,5
	5 - CADRES 1	155,9	155,5	154,8	155,4
	65 - CADRES 2 SPECIALISES	356,8	352,4	354,3	354,5
	6 - CADRES 2	296,9	301,8	304,7	301,1
	75 - CADRES 3 SPECIALISES	40,6	40,8	40,9	40,8
	7 - CADRES 3	178,1	178,7	180,0	178,9
	85 - CADRES 4 SPECIALISES	33,0	33,1	33,2	33,1
	8 - CADRES 4	238,1	238,9	238,1	238,4
	95 - CADRES SUPERIEURS SPECI	39,1	39,2	38,7	39,0
	9 - CADRES SUPERIEURS 1	135,9	134,7	134,8	135,2
	105 - CADRES SUPERIEURS 2 SP	17,5	17,5	17,5	17,5
	10 - CADRES SUPERIEURS 2	85,8	86,9	86,9	86,5
	11 - CADRES SUPERIEURS 3	26,0	26,0	26,0	26,0
HORS GRILLE	0,0	0,0	0,0	0,0	
Sous-total Production, Fabrication, Technologies		3 067,1	3 071,0	3 083,8	3 074,0

## Suivi des effectifs Permanents en ETP moyen

## Par Qualification

Famille / Filière	Groupe de classification	1er Trimestre 2020			ETP moyen au 31/03/2020
		janvier	février	mars	
Programmes	4 - TECHNICIENS SUPERIEURS	69,0	68,2	67,8	68,3
	55 - CADRES SPECIALISES	152,2	153,4	155,2	153,6
	5 - CADRES 1	8,9	8,6	9,2	8,9
	65 - CADRES 2 SPECIALISES	41,2	41,4	41,4	41,3
	6 - CADRES 2	89,2	88,5	90,3	89,3
	75 - CADRES 3 SPECIALISES	3,8	3,8	3,8	3,8
	7 - CADRES 3	57,8	59,9	60,1	59,2
	85 - CADRES 4 SPECIALISES	6,9	6,9	6,9	6,9
	8 - CADRES 4	124,9	124,7	124,4	124,6
	95 - CADRES SUPERIEURS SPECI	25,9	25,9	25,9	25,9
	9 - CADRES SUPERIEURS 1	60,0	59,9	61,8	60,6
	105 - CADRES SUPERIEURS 2 SP	6,0	6,0	6,0	6,0
	10 - CADRES SUPERIEURS 2	22,4	22,5	22,5	22,5
11 - CADRES SUPERIEURS 3	47,0	47,0	47,4	47,1	
Sous-total Programmes		715,0	716,8	722,7	718,2
Emplois Artistiques		76,2	78,0	76,9	77,0
Total PTA		5 469,2	5 476,0	5 499,6	5 481,6

Suivi des effectifs Permanents en ETP moyen

Par Qualification

		1er Trimestre 2020			
Famille / Filière	Groupe de classification	janvier	février	mars	ETP moyen au 31/03/2020
Filière Reportage / Contenus d'information	Journaliste stagiaire	7,9	8,4	10,0	8,8
	Journaliste rédacteur reporteur	182,7	185,6	190,7	186,3
	JRI	131,0	132,8	136,4	133,4
	Journaliste bilingue	37,8	38,1	40,5	38,8
	Journaliste spécialisé reportage	76,2	77,3	78,4	77,3
	Journaliste spécialisé images	61,7	63,0	63,9	62,9
	Journaliste émission	1,0	1,0	1,0	1,0
	Journaliste spécialisé	442,0	441,3	441,7	441,7
Filière Reportage / Contenus d'information	Grand reporteur palier 1	584,7	584,2	590,4	586,4
	Grand reporteur palier 2	228,9	228,6	228,3	228,6
	Grand reporteur palier 3	63,4	61,8	60,6	61,9
	Grand reporteur palier 4	24,8	24,8	24,0	24,5
	Grand reporteur palier 5	3,9	4,0	4,0	3,9
	Envoyé spécial permanent	2,0	2,0	2,0	2,0
Sous-total Filière Reportage / Contenus d'information		1 848,1	1 852,8	1 871,8	1 857,5
Filière Edition / Coordination	Secrétaire de rédaction	5,9	5,9	4,9	5,6
	Chef d'édition	9,3	10,3	11,4	10,3
	Coordinateur échanges ntx et i	18,9	18,6	18,5	18,7
	Responsable d'édition palier 1	58,1	56,0	55,6	56,6
	Responsable d'édition palier 2	31,6	30,0	29,8	30,5
	Sous-total Edition/Coordination		123,8	120,8	120,2
Filière Encadrement	Adjoint au chef de service infor	22,9	22,9	23,6	23,1
	Chef de service d'information p	21,5	21,5	21,6	21,5
	Chef de service d'information p	13,0	12,9	13,0	13,0
	Redacteur en chef adjoint palie	165,5	165,7	168,0	166,4
	Redacteur en chef adjoint palie	70,9	70,8	68,6	70,1
	Redacteur en chef palier 1	92,6	92,5	89,9	91,7
	Redacteur en chef palier 2	94,9	94,8	95,0	94,9
	Redacteur en chef Hors Grille	55,9	55,5	54,8	55,4
Sous-total Filière Encadrement		537,2	536,7	534,4	536,1
Total Journalistes		2 509,1	2 510,3	2 526,4	2 515,3
Total FTV		7 978,3	7 986,3	8 026,0	7 996,9

## Emploi Non Permanent en ETP au 31 mars 2020

Par catégorie et par sites géographiques

	au 31 mars 2019								au 31 mars 2020								
	Personnel Technique et Administratif				Journalistes				Total NPE	Personnel Technique et Administratif				Journalistes			Total NPE
	Occasionnels PTA	Cachetiers	Intermittents Techniques	Total PTA	Occasionnels Journalistes	Pigistes	Total JOU	Occasionnels PTA		Cachetiers	Intermittents Techniques	Total PTA	Occasionnels Journalistes	Pigistes	Total JOU		
FTV Paris et Sites parisiens	159,1	95,6	284,7	539,3	59,2	32,2	91,4	630,8	154,2	45,6	323,2	523,0	65,1	23,0	88,1	611,1	
Malakoff	8,8	6,0	12,6	27,5	1,7	-	1,7	29,1	13,7	5,5	11,8	31,0	3,8	-	3,8	34,7	
RR outre-mer	18,5	30,7	13,0	62,2	11,3	10,5	21,8	84,1	21,8	29,3	14,8	65,9	25,4	14,4	39,7	105,6	
FTV en Régions	33,1	32,3	161,7	227,1	112,8	0,4	113,3	340,3	29,8	31,2	165,0	226,0	125,4	0,0	125,4	351,4	
<b>Total France Télévisions</b>	<b>219,5</b>	<b>164,5</b>	<b>472,0</b>	<b>856,1</b>	<b>185,0</b>	<b>43,2</b>	<b>228,2</b>	<b>1 084,3</b>	<b>219,4</b>	<b>111,6</b>	<b>514,8</b>	<b>845,8</b>	<b>219,7</b>	<b>37,4</b>	<b>257,1</b>	<b>1 102,9</b>	

	Evolution 2020 / 2019								
	Personnel Technique et Administratif				Journalistes				Total NPE
	Occasionnels PTA	Cachetiers	Intermittents Techniques	Total PTA	Occasionnels Journalistes	Pigistes	Total JOU		
FTV Paris et Sites parisiens	- 5,0	- 49,9	38,5	- 16,4	5,9	- 9,3	- 3,3	- 19,7	
Malakoff	4,9	- 0,6	- 0,8	3,5	2,1	-	2,1	5,6	
RR outre-mer	3,3	- 1,3	1,8	3,7	14,0	3,8	17,9	21,6	
FTV en Régions	- 3,3	- 1,1	3,3	- 1,1	12,5	- 0,4	12,1	11,1	
<b>Total France Télévisions</b>	<b>- 0,1</b>	<b>- 53,0</b>	<b>42,8</b>	<b>- 10,3</b>	<b>34,6</b>	<b>- 5,8</b>	<b>28,9</b>	<b>18,6</b>	

**Emploi Non Permanent en ETP au 31 mars 2020**
**Par catégorie**

	au 31 mars 2019								au 31 mars 2020								
	Personnel Technique et Administratif				Journalistes				Total NPE	Personnel Technique et Administratif				Journalistes			
	Occasionnels PTA	Cachetiers	Intermittents Techniques	Total PTA	Occasionnels Journalistes	Pigistes	Total JOU	Occasionnels PTA		Cachetiers	Intermittents Techniques	Total PTA	Occasionnels Journalistes	Pigistes	Total JOU	Total NPE	
<b>FTV Paris et Sites parisiens</b>	<b>159,1</b>	<b>95,6</b>	<b>284,7</b>	<b>539,3</b>	<b>59,2</b>	<b>32,2</b>	<b>91,4</b>	<b>630,8</b>	<b>154,2</b>	<b>45,6</b>	<b>323,2</b>	<b>523,0</b>	<b>65,1</b>	<b>23,0</b>	<b>88,1</b>	<b>611,1</b>	
SIEGE PARIS	145,3	95,6	282,8	523,6	59,1	32,2	91,3	614,9	138,9	45,6	320,7	505,3	65,0	23,0	88,0	593,3	
dont Moyens de Fabrication hors siège	9,0	8,5	166,6	184,1	-	0,2	0,2	184,2	4,6	5,1	179,7	189,3	-	0,2	0,2	189,5	
dont Finance hors siège	2,4	-	-	2,4	-	-	-	2,4	3,0	-	-	3,0	-	-	-	3,0	
dont Ressources Humaines hors siège	4,1	-	-	4,1	-	-	-	4,1	3,5	-	-	3,5	-	-	-	3,5	
dont Information hors siège	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
dont Production hors siège	1,7	3,0	0,3	5,0	-	-	-	5,0	1,0	2,2	0,2	3,4	-	-	-	3,4	
LYON VAISE	-	-	1,9	1,9	0,1	-	0,1	2,0	-	-	2,5	2,5	0,1	-	0,1	2,6	
ISSY LES MOULINEAUX	13,9	-	-	13,9	-	-	-	13,9	15,2	-	-	15,2	-	-	-	15,2	
<b>Malakoff</b>	<b>8,8</b>	<b>6,0</b>	<b>12,6</b>	<b>27,5</b>	<b>1,7</b>	<b>-</b>	<b>1,7</b>	<b>29,1</b>	<b>13,7</b>	<b>5,5</b>	<b>11,8</b>	<b>31,0</b>	<b>3,8</b>	<b>-</b>	<b>3,8</b>	<b>34,7</b>	
<b>Etablissements d'Outre-mer</b>	<b>18,5</b>	<b>30,7</b>	<b>13,0</b>	<b>62,2</b>	<b>11,3</b>	<b>10,5</b>	<b>21,8</b>	<b>84,1</b>	<b>21,8</b>	<b>29,3</b>	<b>14,8</b>	<b>65,9</b>	<b>25,4</b>	<b>14,4</b>	<b>39,7</b>	<b>105,6</b>	
Guadeloupe	0,7	4,3	3,3	8,3	0,7	-	0,7	9,0	0,7	2,8	1,0	4,5	1,9	-	1,9	6,4	
Guyane	1,7	6,9	4,1	12,8	2,6	0,6	3,2	16,0	1,6	5,9	3,8	11,3	8,3	0,2	8,5	19,8	
Martinique	0,2	4,2	1,7	6,1	1,3	1,3	2,6	8,7	1,8	4,3	4,7	10,7	2,2	2,8	5,0	15,8	
Mayotte	3,6	2,9	-	6,5	-	3,1	3,1	9,6	7,3	3,0	-	10,3	-	5,8	5,8	16,1	
Nouvelle Calédonie	2,4	2,3	-	4,8	2,3	-	2,3	7,0	3,4	1,8	-	5,2	3,5	-	3,5	8,7	
Polynésie	2,3	0,0	-	2,4	0,7	1,3	2,1	4,4	2,1	0,6	-	2,7	2,8	0,8	3,6	6,3	
Reunion	1,8	6,0	3,8	11,6	0,9	3,9	4,9	16,5	2,6	6,2	5,2	14,1	2,2	4,7	6,8	20,9	
Saint Pierre et Miquelon	2,9	1,9	-	4,9	1,3	0,2	1,5	6,4	1,1	2,1	-	3,2	2,7	0,1	2,8	6,1	
Wallis et Futuna	2,8	2,2	-	5,0	1,5	-	1,5	6,4	1,2	2,6	-	3,8	1,7	-	1,7	5,5	
<b>Régions Hors Moyens de Fabrication, Finance et Ressources Hum</b>	<b>33,1</b>	<b>32,3</b>	<b>161,7</b>	<b>227,1</b>	<b>112,8</b>	<b>0,4</b>	<b>113,3</b>	<b>340,3</b>	<b>29,8</b>	<b>31,2</b>	<b>165,0</b>	<b>226,0</b>	<b>125,4</b>	<b>0,0</b>	<b>125,4</b>	<b>351,4</b>	
AUVERGNE RHONE-ALPES	1,5	2,1	17,7	21,3	7,8	-	7,8	29,1	0,8	2,3	21,5	24,5	11,1	-	11,1	35,6	
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	2,1	2,6	8,5	13,2	6,8	-	6,8	20,0	3,4	3,0	6,6	13,0	5,1	-	5,1	18,2	
BRETAGNE	2,6	3,5	5,2	11,4	7,9	-	7,9	19,3	1,0	3,1	8,6	12,7	8,0	-	8,0	20,6	
CENTRE VAL DE LOIRE	4,4	0,2	7,4	12,0	6,0	-	6,0	18,0	1,8	0,6	7,2	9,6	8,8	-	8,8	18,4	
CORSE	0,3	7,7	18,3	26,4	7,6	-	7,6	33,9	1,2	5,7	15,6	22,5	8,6	-	8,6	31,1	
GRAND EST	4,7	3,6	14,3	22,7	10,3	-	10,3	33,0	4,6	4,0	14,2	22,7	9,7	-	9,7	32,3	
HAUTS DE FRANCE	2,2	0,9	19,5	22,5	12,3	0,0	12,4	34,9	2,0	0,4	15,8	18,3	11,1	0,0	11,1	29,3	
NORMANDIE	2,5	0,9	11,1	14,5	6,6	-	6,6	21,1	0,6	1,2	11,9	13,8	9,4	-	9,4	23,2	
NOUVELLE AQUITAINE	3,0	2,9	14,9	20,8	14,3	0,4	14,7	35,5	4,2	2,8	16,9	23,9	13,5	-	13,5	37,3	
OCCITANIE	3,0	3,2	11,6	17,8	16,7	-	16,7	34,5	3,3	2,1	15,4	20,8	15,0	-	15,0	35,8	
PARIS ILE DE FRANCE	2,5	2,1	9,7	14,3	3,4	-	3,4	17,8	0,5	2,3	1,3	4,1	5,9	-	5,9	10,0	
PAYS DE LA LOIRE	1,9	0,4	5,7	8,0	4,2	-	4,2	12,2	3,0	0,6	8,3	11,9	5,6	-	5,6	17,5	
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	2,3	2,2	17,7	22,1	9,0	0,0	9,0	31,2	3,4	3,1	21,7	28,2	13,7	-	13,7	41,9	
<b>Total France Télévisions</b>	<b>219,5</b>	<b>164,5</b>	<b>472,0</b>	<b>856,1</b>	<b>185,0</b>	<b>43,2</b>	<b>228,2</b>	<b>1 084,3</b>	<b>219,4</b>	<b>111,6</b>	<b>514,8</b>	<b>845,8</b>	<b>219,7</b>	<b>37,4</b>	<b>257,1</b>	<b>1 102,9</b>	

## Emploi Non Permanent en ETP au 31 mars 2020

Par catégorie

	Evolution 2020 / 2019									
	Personnel Technique et Administratif				Journalistes			Total NPE		
	Occasionnels PTA	Cachetiers	Intermittents Techniques	Total PTA	Occasionnels Journalistes	Pigistes	Total JOU			
<b>FTV Paris et Sites parisiens</b>	- 5,0	- 49,9	38,5	- 16,4	5,9	- 9,3	- 3,3	- 19,7		
SIEGE PARIS	- 6,3	- 49,9	38,0	- 18,3	5,9	- 9,3	- 3,3	- 21,6		
dont Moyens de Fabrication hors siège	- 4,4	- 3,3	13,0	5,3	-	- 0,0	- 0,0	5,3		
dont Finance hors siège	0,6	-	-	0,6	-	-	-	0,6		
dont Ressources Humaines hors siège	- 0,6	-	-	0,6	-	-	-	0,6		
dont Information hors siège	-	-	-	-	-	-	-	-		
dont Production hors siège	- 0,7	- 0,8	- 0,0	- 1,6	-	-	-	- 1,6		
LYON VAISE	-	-	0,6	0,6	0,0	-	0,0	0,6		
ISSY LES MOULINEAUX	1,4	-	-	1,4	-	-	-	1,4		
<b>MALAKOFF</b>	<b>4,9</b>	<b>- 0,6</b>	<b>- 0,8</b>	<b>3,5</b>	<b>2,1</b>	<b>-</b>	<b>2,1</b>	<b>5,6</b>		
<b>Etablissements d'Outre-mer</b>	<b>3,3</b>	<b>- 1,3</b>	<b>1,8</b>	<b>3,7</b>	<b>14,0</b>	<b>3,8</b>	<b>17,9</b>	<b>21,6</b>		
Guadeloupe	0,0	- 1,5	- 2,3	3,8	1,2	-	1,2	- 2,6		
Guyane	- 0,1	- 1,0	- 0,3	1,4	5,7	- 0,4	5,3	3,9		
Martinique	1,6	0,1	3,0	4,7	0,9	1,5	2,4	7,1		
Mayotte	3,6	0,2	-	3,8	-	2,7	2,7	6,5		
Nouvelle Calédonie	1,0	- 0,5	-	0,5	1,2	-	1,2	1,7		
Polynesie	- 0,2	0,5	-	0,3	2,1	- 0,6	1,5	1,9		
Reunion	0,8	0,3	1,4	2,5	1,2	0,7	2,0	4,5		
Saint Pierre et Miquelon	- 1,9	0,2	-	1,6	1,4	- 0,1	1,3	- 0,3		
Wallis et Futuna	- 1,7	0,4	-	1,2	0,3	-	0,3	- 1,0		
<b>Régions Hors Moyens de Fabrication, Finance et Ressources</b>	<b>3,3</b>	<b>- 1,1</b>	<b>3,3</b>	<b>1,1</b>	<b>12,5</b>	<b>- 0,4</b>	<b>12,1</b>	<b>11,1</b>		
AUVERGNE RHONE-ALPES	- 0,7	0,1	3,8	3,2	3,3	-	3,3	6,5		
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	1,3	0,5	- 1,9	0,2	1,6	-	1,6	1,8		
BRETAGNE	- 1,6	0,5	3,3	1,3	0,1	-	0,1	1,3		
CENTRE VAL DE LOIRE	- 2,6	0,5	- 0,3	2,4	2,9	-	2,9	0,5		
CORSE	0,9	- 2,0	- 2,7	3,9	1,0	-	1,0	2,9		
GRAND EST	- 0,2	0,3	- 0,2	0,0	0,6	-	0,6	0,6		
HAUTS DE FRANCE	- 0,2	- 0,4	- 3,7	4,3	1,3	- 0,0	1,3	- 5,5		
NORMANDIE	- 1,9	0,3	0,9	0,7	2,8	-	2,8	2,1		
NOUVELLE AQUITAINE	1,2	- 0,1	1,9	3,0	0,9	- 0,4	1,2	1,8		
OCCITANIE	0,3	- 1,1	3,8	3,0	1,7	-	1,7	1,4		
PARIS ILE DE FRANCE	- 2,0	0,2	- 8,3	10,2	2,5	-	2,5	7,7		
PAYS DE LA LOIRE	1,1	0,2	2,6	3,9	1,3	-	1,3	5,2		
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	1,1	0,9	4,1	6,1	4,7	- 0,0	4,7	10,8		
<b>Total France Télévisions</b>	<b>- 0,1</b>	<b>- 53,0</b>	<b>42,8</b>	<b>- 10,3</b>	<b>34,6</b>	<b>- 5,8</b>	<b>28,9</b>	<b>18,6</b>		

## Emploi Non Permanent en ETP au 31 mars 2020

### Par motif de contrat et par sites géographiques

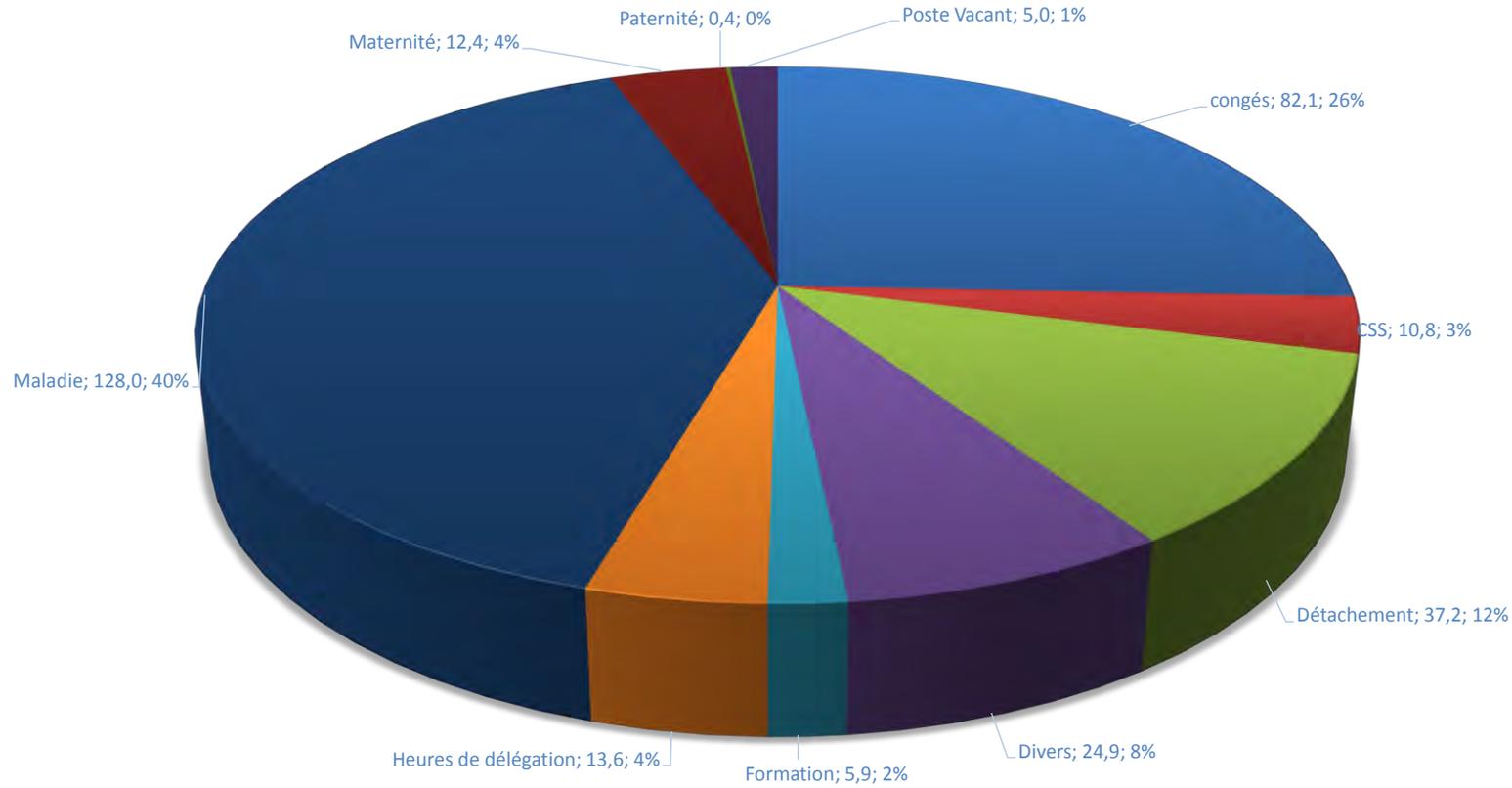
ETP moyen au 31 mars 2019														
	Personnel Technique et Administratif						Total PTA	Journalistes					Total JOU	Total NPE
	Remplacement	Renfort	Usage constant	Alternants	Sous-total	Cachetiers		Remplacement	Renfort	Alternants	Sous-total	Pigistes		
FTV Paris et Sites parisiens	73,1	42,0	277,7	51,0	443,8	95,6	539,3	34,4	16,7	8,1	59,2	32,2	91,4	630,8
Malakoff	2,0	13,4	1,0	5,0	21,4	6,0	27,5	0,7	0,0	1,0	1,7	0,0	1,7	29,1
RR outre-mer	16,0	10,8	4,8	0,0	31,6	30,7	62,2	10,3	1,0	0,0	11,3	10,5	21,8	84,1
FTV en Régions	96,2	8,1	73,4	17,0	194,8	32,3	227,1	87,9	8,6	16,4	112,8	0,4	113,3	340,3
<b>Total France Télévisions</b>	<b>187,3</b>	<b>74,3</b>	<b>356,9</b>	<b>73,0</b>	<b>691,5</b>	<b>164,5</b>	<b>856,1</b>	<b>133,3</b>	<b>26,3</b>	<b>25,4</b>	<b>185,0</b>	<b>43,2</b>	<b>228,2</b>	<b>1 084,3</b>

ETP moyen au 31 mars 2020														
	Personnel Technique et Administratif						Total PTA	Journalistes					Total JOU	Total NPE
	Remplacement	Renfort	Usage constant	Alternants	Sous-total	Cachetiers		Remplacement	Renfort	Alternants	Sous-total	Pigistes		
FTV Paris et Sites parisiens	46,5	62,5	319,6	48,8	477,4	45,6	523,0	37,2	17,1	10,8	65,1	23,0	88,1	611,1
Malakoff	5,2	12,7	1,6	6,0	25,5	5,5	31,0	2,1	0,2	1,5	3,8	0,0	3,8	34,7
RR outre-mer	19,5	12,3	4,8	0,0	36,6	29,3	65,9	20,6	4,7	0,0	25,4	14,4	39,7	105,6
FTV en Régions	94,0	4,4	78,8	17,6	194,8	31,2	226,0	95,2	12,2	18,0	125,4	0,0	125,4	351,4
<b>Total France Télévisions</b>	<b>165,2</b>	<b>91,9</b>	<b>404,7</b>	<b>72,4</b>	<b>734,2</b>	<b>111,6</b>	<b>845,8</b>	<b>155,2</b>	<b>34,2</b>	<b>30,3</b>	<b>219,7</b>	<b>37,4</b>	<b>257,1</b>	<b>1 102,9</b>

Evolution N / N-1														
	Personnel Technique et Administratif						Total PTA	Journalistes					Total JOU	Total NPE
	Remplacement	Renfort	Usage constant	Alternants	Sous-total	Cachetiers		Remplacement	Renfort	Alternants	Sous-total	Pigistes		
FTV Paris et Sites parisiens	-26,6	20,5	41,9	-2,2	33,6	-49,9	-16,4	2,8	0,4	2,7	5,9	-9,3	-3,3	-19,7
Malakoff	3,3	-0,7	0,6	1,0	4,1	-0,6	3,5	1,5	0,1	0,5	2,1	0,0	2,1	5,6
RR outre-mer	3,4	1,6	0,0	0,0	5,0	-1,3	3,7	10,3	3,7	0,0	14,0	3,8	17,9	21,6
FTV en Régions	-2,2	-3,7	5,4	0,6	0,0	-1,1	-1,1	7,3	3,6	1,6	12,5	-0,4	12,1	11,1
<b>Total France Télévisions</b>	<b>-22,1</b>	<b>17,6</b>	<b>47,8</b>	<b>-0,6</b>	<b>42,7</b>	<b>-53,0</b>	<b>-10,3</b>	<b>21,9</b>	<b>7,9</b>	<b>4,8</b>	<b>34,6</b>	<b>-5,8</b>	<b>28,9</b>	<b>18,6</b>

## Emploi Non Permanent en ETP au 31 mars 2020

Répartition des motifs de remplacement - situation au 31/03/2020



\* "Divers" : recouvre notamment les motifs "remplacements de salariés temporairement à temps partiel", "remplacements de personnels absent de poste temporairement", Congés pour événements familiaux.

\* "Congé" : remplacement des personnes en Congés payés

\* "Maladie" : remplacement des personnes absentes pour maladie ou pour accident du travail et de trajet.

\* "CSS " : Congés sans solde

**Emploi Non Permanent en ETP au 31 mars 2020**  
**Par motif de contrat et par sites géographiques**

	Personnel Technique et Administratif						Total PTA	Journalistes					Total JOU	Total NPE
	Remplacement	Renfort	Usage constant	Alternants	Sous-total	Cachetiers		Remplacement	Renfort	Alternants	Sous-total	Pigistes		
<b>FTV Paris et Sites parisiens</b>	<b>46,5</b>	<b>62,5</b>	<b>319,6</b>	<b>48,8</b>	<b>477,4</b>	<b>45,6</b>	<b>523,0</b>	<b>37,2</b>	<b>17,1</b>	<b>10,8</b>	<b>65,1</b>	<b>23,0</b>	<b>88,1</b>	<b>611,1</b>
SIEGE PARIS	45,4	54,8	317,1	42,3	459,7	45,6	505,3	37,1	17,1	10,8	65,0	23,0	88,0	593,3
dont Moyens de Fabrication hors siège	2,7	1,3	179,2	1,0	184,2	5,1	189,3	-	-	-	-	0,2	0,2	189,5
dont Finance hors siège	-	3,0	-	-	3,0	-	3,0	-	-	-	-	-	-	3,0
dont Ressources Humaines hors siège	0,7	1,4	-	1,5	3,5	-	3,5	-	-	-	-	-	-	3,5
dont Information hors siège	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont Production hors siège	1,0	0,2	-	-	1,2	2,2	3,4	-	-	-	-	-	-	3,4
LYON VAISE	-	-	2,5	-	2,5	-	2,5	0,1	-	-	0,1	-	0,1	2,6
ISSY LES MOULINEAUX	1,1	7,7	-	6,5	15,2	-	15,2	-	-	-	-	-	-	15,2
<b>Malakoff</b>	<b>5,2</b>	<b>12,7</b>	<b>1,6</b>	<b>6,0</b>	<b>25,5</b>	<b>5,5</b>	<b>31,0</b>	<b>0,2</b>	<b>0,2</b>	<b>-</b>	<b>0,3</b>	<b>3,8</b>	<b>4,1</b>	<b>35,1</b>
<b>Etablissements d'Outre-mer</b>	<b>19,5</b>	<b>12,3</b>	<b>4,8</b>	<b>-</b>	<b>36,6</b>	<b>29,3</b>	<b>65,9</b>	<b>20,6</b>	<b>4,7</b>	<b>-</b>	<b>25,4</b>	<b>14,4</b>	<b>39,7</b>	<b>105,6</b>
Guadeloupe	0,7	1,0	-	-	1,7	2,8	4,5	0,9	1,0	-	1,9	-	1,9	6,4
Guyane	1,0	0,6	3,8	-	5,5	5,9	11,3	7,6	0,7	-	8,3	0,2	8,5	19,8
Martinique	4,3	2,2	0,0	-	6,5	4,3	10,7	1,6	0,6	-	2,2	2,8	5,0	15,8
Mayotte	2,9	4,4	-	-	7,3	3,0	10,3	-	-	-	-	5,8	5,8	16,1
Nouvelle Calédonie	2,6	0,8	-	-	3,4	1,8	5,2	3,2	0,3	-	3,5	-	3,5	8,7
Polynésie	1,8	0,4	-	-	2,1	0,6	2,7	2,8	-	-	2,8	0,8	3,6	6,3
Reunion	4,5	2,5	0,9	-	7,9	6,2	14,1	1,7	0,5	-	2,2	4,7	6,8	20,9
Saint Pierre et Miquelon	1,1	-	-	-	1,1	2,1	3,2	1,2	1,6	-	2,7	0,1	2,8	6,1
Wallis et Futuna	0,6	0,5	-	-	1,2	2,6	3,8	1,7	0,1	-	1,7	-	1,7	5,5
<b>Régions Hors Moyens de Fabrication, Finance et Ressources Humaines</b>	<b>94,0</b>	<b>4,4</b>	<b>78,8</b>	<b>17,6</b>	<b>194,8</b>	<b>31,2</b>	<b>226,0</b>	<b>95,2</b>	<b>12,2</b>	<b>18,0</b>	<b>125,4</b>	<b>0,0</b>	<b>125,4</b>	<b>351,4</b>
AUVERGNE RHONE-ALPES	10,6	-	11,2	0,5	22,3	2,3	24,5	9,6	0,0	1,5	11,1	-	11,1	35,6
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	5,3	0,1	2,6	2,0	10,0	3,0	13,0	2,5	1,1	1,5	5,1	-	5,1	18,2
BRETAGNE	4,9	0,1	4,6	-	9,6	3,1	12,7	6,5	-	1,5	8,0	-	8,0	20,6
CENTRE VAL DE LOIRE	3,3	0,3	3,8	1,5	9,0	0,6	9,6	7,3	0,6	1,0	8,8	-	8,8	18,4
CORSE	7,4	0,1	9,3	-	16,8	5,7	22,5	6,8	1,8	-	8,6	-	8,6	31,1
GRAND EST	9,2	1,0	5,2	3,3	18,7	4,0	22,7	6,6	0,5	2,5	9,7	-	9,7	32,3
HAUTS DE FRANCE	8,8	-	7,0	2,0	17,8	0,4	18,3	9,0	0,0	2,0	11,1	0,0	11,1	29,3
NORMANDIE	6,5	0,2	5,4	0,5	12,6	1,2	13,8	8,0	0,4	1,0	9,4	-	9,4	23,2
NOUVELLE AQUITAINE	10,6	-	6,5	4,0	21,1	2,8	23,9	9,5	1,0	3,0	13,5	-	13,5	37,3
OCCITANIE	12,3	0,1	4,8	1,5	18,8	2,1	20,8	11,6	2,4	1,0	15,0	-	15,0	35,8
PARIS ILE DE FRANCE	0,2	-	1,3	0,3	1,8	2,3	4,1	4,9	-	1,0	5,9	-	5,9	10,0
PAYS DE LA LOIRE	3,6	2,0	4,7	1,0	11,3	0,6	11,9	1,9	3,1	0,5	5,6	-	5,6	17,5
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	11,5	0,5	12,2	1,0	25,1	3,1	28,2	10,9	1,3	1,5	13,7	-	13,7	41,9
<b>Total France Télévisions</b>	<b>165,2</b>	<b>91,9</b>	<b>404,7</b>	<b>72,4</b>	<b>734,2</b>	<b>111,6</b>	<b>845,8</b>	<b>153,2</b>	<b>34,2</b>	<b>28,8</b>	<b>216,2</b>	<b>41,2</b>	<b>257,1</b>	<b>1 102,9</b>

Synthèse de départs et arrivées au 31 mars 2019

		DEPARTS								ARRIVEES			
			Licenciement	Rupture conventionnelle	Retraite	Démission	Décès	Fin de contrat ou de Période Essai	Sous Total	Recrutement externe	Mobilité Filiales FTV	Transformation CDD en CDI	Sous Total
FTV		PTA	17	23	36	8	1	2	87	10	-	31	41
		JOU	4	5	10	-	1	-	20	-	-	26	26
		TOTAL	21	28	46	8	2	2	107	10	-	57	67
FTV Paris et Sites Parisiens	SIEGE PARIS	PTA	14	14	7	6	1	2	44	4	-	15	19
		JOU	3	4	1	-	-	-	8	-	-	3	3
		sous total	17	18	8	6	1	2	52	4	-	18	22
	LYON VAISE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		JOU	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-
		sous total	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-
	ISSY LES MOULINEAUX	PTA	-	2	1	1	-	-	4	5	-	2	7
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		sous total	-	2	1	1	-	-	4	5	-	2	7
Total FTV Paris et Sites Parisiens		PTA	14	16	8	7	1	2	48	9	-	17	26
		JOU	3	4	2	-	-	-	9	-	-	3	3
		sous total	17	20	10	7	1	2	57	9	-	20	29
Malakoff	MALAKOFF	PTA	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-
		JOU	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-
		sous total	-	1	1	-	-	-	2	-	-	-	-
Malakoff		PTA	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-
		JOU	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-
		sous total	-	1	1	-	-	-	2	-	-	-	-
Etablissements Outre-mer	GUADELOUPE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		sous total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	GUYANE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
		sous total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
	MARTINIQUE	PTA	-	-	4	-	-	-	4	-	-	-	-
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		sous total	-	-	4	-	-	-	4	-	-	-	-
	MAYOTTE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		sous total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	NOUVELLE CALEDONIE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
		sous total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	POLYNESIE	PTA	-	-	1	-	-	-	1	-	-	2	2
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
		sous total	-	-	1	-	-	-	1	-	-	4	4
	REUNION	PTA	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5
		sous total	-	-	1	-	-	-	1	-	-	5	5
SAINT PIERRE ET MIQUELON	PTA	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	
	JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	
	sous total	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	1	
WALLIS ET FUTUNA	PTA	-	-	2	-	-	-	2	-	-	-	-	
	JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	
	sous total	-	-	2	-	-	-	2	-	-	3	3	

Synthèse de départs et arrivées au 31 mars 2019

			DEPARTS							ARRIVEES					
			Licenciement	Rupture conventionnelle	Retraite	Démission	Décès	Fin de contrat ou de Période Essai	Sous Total	Recrutement externe	Mobilité Filiales FTV	Transformation CDD en CDI	Sous Total		
Total Etablissements Outre-mer			PTA	-	-	9	-	-	-	9	-	-	4	4	
			JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	14	
			sous total	-	-	9	-	-	-	-	9	-	-	18	18
Régions	AUVERGNE RHONE-ALPES	PTA	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	
		sous total	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	
	BOURGOGNE FRANCHE COMTE	PTA	-	-	3	-	-	-	-	3	-	-	1	1	
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		sous total	-	-	3	-	-	-	-	3	-	-	1	1	
	BRETAGNE	PTA	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		sous total	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	
	CENTRE VAL DE LOIRE	PTA	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-	-	1	
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		sous total	-	-	1	-	-	-	-	1	1	-	-	1	
	CORSE	PTA	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	5	5	
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	4	
		sous total	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	9	9	
	GRAND EST	PTA	-	-	1	1	-	-	-	2	-	-	1	1	
		JOU	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	1	1	
		sous total	-	-	2	1	-	-	-	3	-	-	2	2	
	HAUTS DE France	PTA	-	-	3	-	-	-	-	3	-	-	-	-	
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		sous total	-	-	3	-	-	-	-	3	-	-	-	-	
	NORMANDIE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
		JOU	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	
		sous total	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	1	
	NOUVELLE AQUITAINE	PTA	-	1	2	-	-	-	-	3	-	-	1	1	
		JOU	-	-	4	-	-	-	-	4	-	-	-	-	
		sous total	-	1	6	-	-	-	-	7	-	-	1	1	
	OCCITANIE	PTA	-	-	5	-	-	-	-	5	-	-	1	1	
JOU		-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	1	1		
sous total		-	-	6	-	-	-	-	6	-	-	2	2		
PARIS ILE DE France	PTA	-	2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-		
	JOU	-	-	2	-	-	1	-	3	-	-	1	1		
	sous total	-	2	2	-	-	1	-	5	-	-	1	1		
PAYS DE LA LOIRE	PTA	1	1	1	-	-	-	-	3	-	-	-	-		
	JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	sous total	1	1	1	-	-	-	-	3	-	-	-	-		
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	PTA	1	2	1	-	-	-	-	4	-	-	1	1		
	JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	sous total	1	2	1	-	-	-	-	4	-	-	1	1		
Total Régions			PTA	3	7	18	1	-	-	29	1	-	10	11	
			JOU	1	-	8	-	-	1	-	10	-	-	9	9
			sous total	4	7	26	1	1	-	-	39	1	-	19	20

Synthèse de départs et arrivées au 31 mars 2020

			DEPARTS								ARRIVEES				
			Licenciement	Rupture conventionnelle	Retraite	Démission	Décès	Fin de contrat ou de Période Essai	Départ RCC	Sous Total	Recrutement externe	Mobilité Filiales FTV	Transformation CDD en CDI	Sous Total	
FTV		PTA	13	3	2	2	1	1	204	226	20	-	38	58	
		JOU	3	2	1	-	-	3	102	111	1	-	26	27	
		TOTAL	16	5	3	2	4	1	306	337	21	-	64	85	
FTV Paris et Sites Parisiens	SIEGE PARIS	PTA	9	1	-	2	1	1	103	117	14	-	27	41	
		JOU	1	-	-	-	-	2	27	30	1	-	9	10	
		sous total	10	1	-	2	3	1	130	147	15	-	36	51	
	LYON VAISE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
		sous total	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
	ISSY LES MOULINEAUX	PTA	1	-	-	-	-	-	-	6	7	4	-	3	7
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		sous total	1	-	-	-	-	-	-	6	7	4	-	3	7
	Total FTV Paris et Sites Parisiens		PTA	10	1	-	2	1	1	109	124	18	-	30	48
			JOU	1	-	-	-	2	-	28	31	1	-	9	10
			sous total	11	1	-	2	3	1	137	155	19	-	39	58
Malakoff	MALAKOFF	PTA	1	-	-	-	-	-	10	11	-	-	-	-	
		JOU	-	-	-	-	-	1	10	11	-	-	-	-	
		sous total	1	-	-	-	-	1	20	22	-	-	-	-	
Malakoff		PTA	1	-	-	-	-	-	10	11	-	-	-	-	
		JOU	-	-	-	-	-	1	10	11	-	-	-	-	
		sous total	1	-	-	-	-	1	20	22	-	-	-	-	
Etablissements Outre-mer	GUADELOUPE	PTA	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	
		JOU	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	
		sous total	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-	-	-
	GUYANE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	5	5	-	-	-	-
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	1	1
		sous total	-	-	-	-	-	-	-	7	7	-	-	1	1
	MARTINIQUE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	6	6	-	-	-	-
		JOU	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
		sous total	-	-	1	-	-	-	-	6	7	-	-	-	-
	MAYOTTE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-
		sous total	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-
	NOUVELLE CALEDONIE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	1	1
		sous total	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	1	1
	POLYNESIE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		sous total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	REUNION	PTA	-	-	-	-	-	-	-	7	7	-	-	-	-
		JOU	-	1	-	-	-	-	-	3	4	-	-	-	-
		sous total	-	1	-	-	-	-	-	10	11	-	-	-	-
	SAINT PIERRE ET MIQUELON	PTA	-	-	-	-	-	-	-	4	4	-	-	-	-
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
		sous total	-	-	-	-	-	-	-	4	4	-	-	1	1
WALLIS ET FUTUNA	PTA	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	
	JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	sous total	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-	
Total Etablissements Outre-mer		PTA	-	-	-	-	-	-	25	25	-	-	-	-	
		JOU	-	1	1	-	-	-	11	13	-	-	3	3	
		sous total	-	1	1	-	-	-	36	38	-	-	3	3	

Synthèse de départs et arrivées au 31 mars 2020

			DEPARTS							ARRIVEES					
			Licenciement	Rupture conventionnelle	Retraite	Démission	Décès	Fin de contrat ou de Période Essai	Départ RCC	Sous Total	Recrutement externe	Mobilité Filiales FTV	Transformation CDD en CDI	Sous Total	
Régions	AUVERGNE RHONE-ALPES	PTA	1	-	-	-	-	-	9	10	-	-	1	1	
		JOU	-	-	-	-	-	-	5	5	-	-	3	3	
		sous total	1	-	-	-	-	-	-	14	15	-	-	4	4
	BOURGOGNE FRANCHE COMTE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
		sous total	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-
	BRETAGNE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	5	5	-	-	-	-
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	-
		sous total	-	-	-	-	-	-	-	7	7	-	-	-	-
	CENTRE VAL DE LOIRE	PTA	-	1	-	-	-	-	-	2	3	1	-	1	2
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-
		sous total	-	1	-	-	-	-	-	3	4	1	-	1	2
	CORSE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-	2	2
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	2	2
		sous total	-	-	-	-	-	-	-	4	4	-	-	4	4
	GRAND EST	PTA	-	-	-	-	-	-	-	7	7	-	-	1	1
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	9	9	-	-	-	-
		sous total	-	-	-	-	-	-	-	16	16	-	-	1	1
	HAUTS DE France	PTA	-	-	1	-	-	-	-	5	6	-	-	-	-
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	7	7	-	-	-	-
		sous total	-	-	1	-	-	-	-	12	13	-	-	-	-
	NORMANDIE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
		JOU	-	1	-	-	-	-	-	2	3	-	-	3	3
		sous total	-	1	-	-	-	-	-	2	3	1	-	3	4
	NOUVELLE AQUITAINE	PTA	-	-	1	-	-	-	-	10	11	-	-	-	-
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	7	7	-	-	-	-
		sous total	-	-	1	-	-	-	-	17	18	-	-	-	-
OCCITANIE	PTA	-	1	-	-	-	-	-	7	8	-	-	1	1	
	JOU	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-	4	4	
	sous total	-	1	-	-	-	-	-	10	11	-	-	5	5	
PARIS ILE DE France	PTA	-	-	-	-	-	-	-	4	4	-	-	-	-	
	JOU	1	-	-	-	-	-	-	3	4	-	-	-	-	
	sous total	1	-	-	-	-	-	-	7	8	-	-	-	-	
PAYS DE LA LOIRE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	1	1	
	JOU	-	-	-	-	-	-	-	3	3	-	-	1	1	
	sous total	-	-	-	-	-	-	-	4	4	-	-	2	2	
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	PTA	1	-	-	-	-	-	-	6	7	-	-	1	1	
	JOU	1	-	-	-	-	-	-	9	10	-	-	1	1	
	sous total	2	-	-	-	-	-	-	15	17	-	-	2	2	
Total Régions	PTA	2	2	2	-	-	-	-	60	66	2	-	8	10	
	JOU	2	1	-	-	-	-	-	53	56	-	-	14	14	
	sous total	4	3	2	-	-	-	-	113	122	2	-	22	24	

## Heures supplémentaires au 31 mars 2020

(en nombre)	au 31 mars 2019			au 31 mars 2020		
	Permanent	Non Permanent	Total	Permanent	Non Permanent	Total
<b>FTV Paris et Sites parisiens</b>	<b>20 012,9</b>	<b>12 480,0</b>	<b>32 492,9</b>	<b>17 937,0</b>	<b>14 687,0</b>	<b>32 624,0</b>
SIEGE PARIS	19 578,9	12 422,5	32 001,4	17 678,0	14 651,0	32 329,0
dont Moyens de Fabrication hors siège	4 689,4	8 546,0	13 235,4	3 914,8	10 237,5	14 152,3
dont Finance hors siège	227,0	-	227,0	-	-	-
dont Ressources Humaines hors siège	73,5	8,5	82,0	55,0	-	55,0
dont Information hors siège	-	-	-	-	-	-
dont Production hors siège	-	-	-	-	-	-
LYON VAISE	149,0	-	149,0	24,5	-	24,5
ISSY LES MOULINEAUX	285,0	57,5	342,5	234,5	36,0	270,5
<b>Malakoff</b>	<b>1 588,0</b>	<b>179,0</b>	<b>1 767,0</b>	<b>1 355,0</b>	<b>153,0</b>	<b>1 508,0</b>
<b>Etablissements d'Outre-mer</b>	<b>3 137,5</b>	<b>395,0</b>	<b>3 532,5</b>	<b>2 861,0</b>	<b>625,5</b>	<b>3 486,5</b>
Guadeloupe	651,0	50,5	701,5	510,0	25,0	535,0
Guyane	366,5	14,0	380,5	320,0	32,0	352,0
Martinique	635,0	11,0	646,0	482,0	104,5	586,5
Mayotte	299,5	57,0	356,5	534,0	263,0	797,0
Nouvelle Calédonie	212,5	19,5	232,0	251,5	38,5	290,0
Polynésie	351,5	113,5	465,0	189,0	31,5	220,5
Reunion	534,0	33,0	567,0	486,0	96,0	582,0
Saint Pierre et Miquelon	67,0	75,5	142,5	30,5	20,0	50,5
Wallis et Futuna	20,5	21,0	41,5	58,0	15,0	73,0
<b>Régions Hors Moyens de Fabrication, Finance et Ressources Humaines</b>	<b>8 075,0</b>	<b>5 933,5</b>	<b>14 008,5</b>	<b>6 777,5</b>	<b>5 948,7</b>	<b>12 726,2</b>
AUVERGNE RHONE-ALPES	510,0	305,5	815,5	425,5	615,0	1 040,5
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	876,5	494,5	1 371,0	718,0	366,5	1 084,5
BRETAGNE	366,0	266,5	632,5	453,5	306,5	760,0
CENTRE VAL DE LOIRE	117,5	244,5	362,0	237,0	418,0	655,0
CORSE	792,0	1 107,0	1 899,0	1 110,0	1 143,0	2 253,0
GRAND EST	1 235,5	511,5	1 747,0	833,5	277,0	1 110,5
HAUTS DE FRANCE	661,0	672,5	1 333,5	624,0	611,0	1 235,0
NORMANDIE	399,0	340,5	739,5	244,0	335,0	579,0
NOUVELLE AQUITAINE	1 031,5	495,5	1 527,0	756,5	349,5	1 106,0
OCCITANIE	517,5	653,0	1 170,5	673,5	600,5	1 274,0
PARIS ILE DE FRANCE	850,5	390,0	1 240,5	21,5	-	21,5
PAYS DE LA LOIRE	57,0	210,0	267,0	147,5	360,2	507,7
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	661,0	242,5	903,5	533,0	566,5	1 099,5
<b>Total France Télévisions</b>	<b>32 813,4</b>	<b>18 987,5</b>	<b>51 800,9</b>	<b>28 930,5</b>	<b>21 414,2</b>	<b>50 344,7</b>