

# Compte-rendu du CSE extraordinaire du réseau France 3 des 8 et 9 juillet 2020

Dernier CSE de la saison, dernier CSE – on l’espère – en visio, dernier CSE aussi sous l’actuel mandat de Delphine Ernotte. Son renouvellement ou pas sera décidé pendant la trêve estivale. L’occasion de regarder dans le rétroviseur pour le réseau régional de France 3.

➔ [Voir la déclaration liminaire de la CGT.](#)

## Les flottements de la reprise d’activité

Après avoir initialement annoncé que le retour à la vie professionnelle normale se ferait en septembre, puis à partir du 13 juillet dans le cadre de la levée de l’état d’urgence, la direction refait marche à arrière. Si vous êtes un peu perdus, on ne peut guère vous en blâmer. Bref, nous dit-on, il faut prendre en compte la situation des salariés qui s’étaient organisés pour une reprise en septembre. On notera que sur les absences autorisées payées, la direction répond qu’elles continueront pour ceux qui bénéficieront d’un certificat d’isolement pour raisons médicales.

Donc si on résume, la reprise normale – sur le papier – c’est le 13 juillet, mais celles et ceux qui ne voudraient pas revenir sur site dans l’immédiat peuvent continuer à travailler à domicile jusqu’à leur départ en congés, il leur suffit de faire un mail en ce sens à leur chef de service. Le retour à la normale se fera à leur retour de vacances.

Concernant le télétravail, la direction du Réseau annonce l’ouverture d’une négociation début septembre. D’ici là, l’organisation est régie par l’accord sur la qualité de vie au travail qui permet « en moyenne » 2 jours de télétravail par semaine. Cela suppose évidemment un accord avec son manager et la signature d’un avenant au contrat de travail.

## L’obligation de port du masque bientôt inscrite au règlement intérieur

Les CSE sont consultés au sujet d’une note qui doit être annexée au règlement intérieur. Elle entend formaliser l’obligation de porter le masque dans l’entreprise, dès lors que la direction le décrète, en fonction de la situation sanitaire. Qui dit règlement intérieur

implique des considérations disciplinaires. Un salarié qui refuserait de porter son EPI (équipement de protection individuelle) sera donc passible d'une sanction. Olivier Godard évoque la possibilité d'avertissements voire de blâmes pour des salariés récalcitrants, en ajoutant : « ça me navre que sur des questions comme ça, on soit obligés de discuter de ça ».

Les élus ont formulé un certain nombre de remarques qu'ils souhaitent voir remonter à la direction générale :

- ▶ La règle doit être valable pour tous, ce qui signifie que l'encadrement et la direction ont un devoir d'exemplarité et doivent s'y soumettre comme l'ensemble des salariés
- ▶ Le cas de figure des salariés qui ont une incompatibilité médicale avec le port du masque doit être clarifié. Qu'est-ce qui est prévu dans ces cas-là ? Des visières seront-elles envisagées ?
- ▶ Les élus demandent que les équipes de reportage puissent disposer de masques FFP2 pour leur sécurité lorsque les situations de reportage le justifient (tournage en proximité de personnes ne portant pas le masque, bousculade des visites ministérielles ou des conférences de presse, manifestations, etc.). La direction propose que cette possibilité soit discutée en amont du reportage avec le rédacteur en chef par crainte que les stocks mis à disposition soient volés. Les élus souhaitent plutôt que chaque journaliste soit doté de deux masques chacun afin de les avoir sous la main en cas de situation imprévue. Le besoin de FFP2, plus étanches, peut se poser également pour les cadres et JRI porteurs de lunettes, à cause de la buée générée par les masques en tissu ou chirurgicaux.
- ▶ Les élus souhaitent que les représentants de proximité puissent eux aussi formuler des préconisations au plus près du terrain.

La direction doit revenir devant le CSE à la fin de l'été avec le texte amendé, tel qu'il sera annexé au règlement intérieur. Ensuite les élus rendront un avis, puis ce sera au tour des élus du CSE central d'être consultés. Ce n'est qu'à l'issue de cette procédure que la note pourra être annexée au règlement intérieur et entrer en vigueur.

## Projet de relocalisation de la rédaction de Tours

En début d'année, les élus ont appris incidemment qu'un projet de déménagement de l'ex-locale de Tours était en cours.

Pour rappel, l'équipe a déjà déménagé il y a un peu plus de deux ans dans des locaux entièrement réaménagés.

La direction de France 3 Centre Val de Loire se défend en affirmant qu'elle a elle-même été prise de court par la mairie de Tours qui a lancé un vaste projet immobilier de « cité de la gastronomie » autour des halles, à l'étage desquelles France 3 est installée.

Selon Valérie Giacomello, la directrice régionale, la mairie, actuel bailleur, n'a prévu aucune solution de relogement pour France 3 alors que les travaux sont censés durer 3 ans.

La direction a donc fait le choix de chercher de nouveaux locaux, dans une zone d'activité au sud du Cher, à la limite de Joué-lès-Tours. Cette zone tertiaire située à 4

km du centre de Tours oblige à venir en voiture ou à un long cheminement en transports en commun, ce que contestent certains salariés tourangeaux alors que l'emplacement actuel en plein centre permet notamment de couvrir facilement la plupart des actualités et manifestations de la ville.

La direction affirme, elle, que la zone est en plein développement (administrations, zone commerciale, multiplexe, logements étudiants).

Le bail des nouveaux locaux (un plateau de 252 m<sup>2</sup> au 1<sup>er</sup> étage, au-dessus de la station de France Bleu) a été signé début juin, sans même attendre une éventuelle inflexion du projet immobilier des halles par la nouvelle municipalité écologiste sortie des urnes.

Côté aménagements, le projet ressemble à la plupart des projets récents d'aménagements de locales, sauf que Tours n'est plus une locale, la région Centre Val de Loire ayant fait le choix de supprimer ses éditions de Touraine et du Berry en 2016 : une newsroom en open-space – avec bureaux regroupés deux par deux pour cause de Covid – 2 salles de montage, un bureau pour le rédacteur en chef (d'une locale qui n'existe plus, cherchez l'erreur), salle de départ, cuisine et espace de convivialité... et waters sur le palier, partagés avec les entreprises voisines.

On notera que dans le monde d'après, l'entreprise privilégie la voiture pour venir au travail. 9 places de parking pour 10 salariés, pas de douche pour ceux qui voudraient venir à vélo, un temps de transports en commun dissuasif à partir du centre de Tours.

Les salariés ont visité une fois le plateau vide et se sont fait présenter les plans. Les élus du CSE ont demandé que le dossier soit à l'ordre du jour de l'instance de proximité, avant de pouvoir eux-mêmes se prononcer.

## Situation financière du Réseau

Une commission économique s'est réunie le 16 juin pour faire le point sur les budgets et leur évolution du fait de la crise sanitaire.

Dans les grandes lignes, le budget 2020 du Réseau (hors Corse) s'élevait à 406,7 M€, en hausse de 6,8 M€ pour prendre en compte les matinales de France Bleu et les surcoûts liés au transfert de France 3 Paris Ile de France au Siège.

Originellement, l'objectif en termes d'effectifs prévoyait une baisse de 142,2 ETP, dont 77 ETP liés au transfert des techniciens de Vanves au Siège et 65 ETP liés aux départs non remplacés.

Mais la crise est passée par là. Au final, le budget va être raboté de 14,5 M€, ce qui correspond à une baisse supplémentaire d'environ 50 ETP, soit au final une baisse de 115 ETP en 2020, en plus des transferts de Vanves.

La direction affirme qu'il s'agit d'un effet conjoncturel, lié à des postes non pourvus du fait de la crise. Financièrement, il s'agit d'un effet d'aubaine très important. Cela suscite des inquiétudes pour les conditions de travail au quotidien à partir de l'automne et pour les perspectives à l'horizon 2021.

Voir les détails dans le [compte-rendu de la commission économique-structure](#).

## L'emploi en forte baisse

Au 31 décembre 2019, le réseau régional comptait 3050 ETP (équivalents temps plein), 2725 ETP permanents et 325 ETP non permanents.

Le Réseau a donc connu en un an une baisse de près de 37 ETP, principalement chez les personnels techniques et administratifs (-39,3 ETP). Les effectifs des journalistes sont en augmentation de 2,5 ETP.

Dans le détail, on note une forte baisse des permanents et une légère augmentation des non permanents liée notamment à des postes vacants (+ 4 ETP PTA non permanents et +5,2 ETP journalistes non-permanents).

Au 1<sup>er</sup> trimestre 2020, le Réseau a subi une baisse de 148 ETP, des PTA pour les deux tiers. Une forte baisse imputable aux grèves de début d'année et à la crise sanitaire. Il conviendra de regarder la tendance sur le reste de l'année, même si les perspectives budgétaires annoncent une forte baisse de l'emploi des non permanents sur toute l'année.

Voir les détails dans le [compte-rendu de la commission emploi-formation](#).

## Bilan de la formation

La commission emploi-formation a salué le travail de l'UFTV (Université France Télévisions) pour faire vivre le plan de formation et mobiliser les financements dans un contexte de réduction des fonds alloués à la formation suite à la loi Avenir professionnel.

En 2019, 2083 salariés du Réseau ont été formés, à hauteur de 29 415 heures de formation.

Les 6 axes prioritaires étaient :

- ▶ L'accompagnement de la ligne managériale
- ▶ L'obligation de sécurité, l'adaptation au poste et le maintien dans l'emploi
- ▶ L'appropriation des outils et les nouvelles technologies
- ▶ L'accompagnement des politiques d'emploi et de développement des compétences (GPEC)
- ▶ Le numérique au cœur de toutes les pratiques et de tous les contenus
- ▶ L'enrichissement et l'amélioration de la qualité de l'offre d'information et de programmes sur tous les supports.

Le budget pour le Réseau a été réalisé à 83%, à hauteur de 730 635 €, dont la moitié pour l'axe journalisme-info.

Le budget est composé de fonds propres FTV, de fonds propres fléchés vers le plan de formation de l'AFDAS, d'un budget spécifique aux périodes de professionnalisation. A cela s'ajoutent le budget centralisé de FTV pour les formations transverses et le budget spécifiquement lié à la transformation de l'entreprise.

Le recours à l'alternance est en augmentation (109 alternants vs 79 en 2018), même si l'entreprise reste en deçà de l'objectif de 5% d'alternants fixé par la loi, ce qui entraîne le paiement d'une « contribution supplémentaire à l'apprentissage ».

Les salariés non formés au sens de la loi, c'est-à-dire n'ayant pas bénéficié d'actions de formation depuis 6 ans, représentent 2,14% des effectifs. Mais le chiffre intègre 3 personnes ayant quitté l'entreprise ou des salariés en absence prolongée. Il faudrait donc une analyse plus fine.

En revanche, le chiffre des non formés bondit à 14% à la Fabrique (versus 7% au Siège par exemple), ce qui semble confirmer un sentiment répandu aux moyens de fabrication, d'être les laissés pour compte de la formation.

Tous les détails dans le [compte-rendu de la commission emploi-formation](#).

## Tour de France 2020

Consultés, les élus du CSE ont donné un avis positif à la demande de dérogation au temps de travail formulée en vue de la couverture du Tour de France, décalée cette année du 29 août au 20 septembre. Les élus ont cependant pointé des points de vigilance sur les amplitudes horaires. Leur [avis](#) va être transmis à l'inspection du travail qui statuera.

Cette année, pour cause de Covid, 3 cars devraient participer à l'opération : le Challenger 1 (ex-Strasbourg) pour le signal international, le Jumeau 1 (ex-Lille) pour l'habillage de la course et le Benjamin 2 (ex-Rennes) pour les émissions, afin de réduire les effectifs dans chaque car et permettre la distanciation sanitaire.

En termes de sécurité, cette année une entreprise de nettoyage suivra l'ensemble du parcours du Tour afin de nettoyer les cars, rampes, voitures, etc.

Au total, l'effectif prévisionnel de l'opération côté Fabrique comprend 61 permanents et 68 intermittents.

Le 10 juillet 2020

# A venir

Prochain CSE : 9 et 10 septembre à Dijon.

---

Vos élus vous souhaitent un bel été et de bonnes vacances

▲ Titulaires :

Élisabeth Braconnier (Besançon), Chantal Frémy (Toulouse), Jean-Hervé Guilcher, secrétaire du CSE (Brest), Annabelle Igier (Reims), Fabienne Labigne (Nantes), William Maunier (Metz), Pierre Mouchel (Bordeaux), Christophe Porro (Marseille), Thierry Pujo (Limoges), Sylvie Samson (Orléans).

▲ Suppléant·e·s :

Delphine Collin (Poitiers), Karine Cévaër (Rennes), Rabéa Chakir-Trébosc (Bordeaux), Danilo Comodi (Le Havre), Philippe Conte (Grenoble), Isabelle Debraye (Amiens), Laurent Faure (La Fabrique, Toulouse), Claire Lacroix (Marseille), Thomas Raoult (La Fabrique, Rennes), Frédéric Rinauro (Montpellier).

▲ Représentant syndical : Pascal Percie du Sert (La Fabrique, Lyon).



## CSE réseau du 24 juin

### Compte-rendu de la commission économie et structures du 16 juin 2020 (en visio-conférence)

Présents pour les élus : Jean-Manuel Bertrand, Danilo Comodi (rapporteur), Bruno Demange, Patricia Jomain, Christophe Porro.

Pour la direction : Philippe Angot (directeur finances du réseau), Olivier Godard (président de la commission)

#### Ordre du jour

Point 1 : étude du budget 2020 et bilan 2019

Point 2 : évolution du budget 2020 suite à la période de confinement et au PCA

#### **Contexte**

L'analyse du budget du réseau ne se fait qu'en juin à cause de la crise sanitaire. Elle aurait dû se faire début avril. Les 12 régions et l'entité du siège sont concernées. Le budget de la Fabrique n'apparaît pas ici.

Cette année, le périmètre a changé suite au déménagement d'IDF de Vanves au siège. Cela fait des ETP en moins, mais la refacturation interne entraîne plus de dépenses.

Le personnel affecté au siège a également été réduit suite au transfert des directions de l'info régionale, du numérique et des technologies qui sont maintenant directement affectées au Siège. (Équipes de S. Guillin, F-M Lamouret et M. Friederich).

## **Point 1 : étude du budget 2020 et bilan 2019**

Le budget 2020 du réseau s'élève à **406,7 M€**, en hausse de **1,7%** (6,8 M€) par rapport au réalisé 2019, et en hausse de 3,4% (13,5 M€) par rapport au prévisionnel 2019.

L'objectif de **baisse des ETP du réseau pour 2020 est de -142,2** (de 3048,1 en 2019 à 2905,9 en 2020).

Cette forte baisse est d'abord due aux transferts du personnel technique d'IdF, des directions de l'info régionale, du numérique et des technologies vers le siège (-77 ETP). Les 65 ETP supplémentaires dans le viseur sont prévus par la réduction d'effectif dans le cadre de la RCC. A noter que 15 ETP ont été sauvés pour la couverture des municipales.

L'évolution des ETP en 2019 par rapport aux prévisions en détail par région :

Région	ETP Réel 2019	ETP Budget 2019	Evolution/ 2019
Auvergne Rhône-Alpes	343,4	342,5	+ 0,9
Bourgogne Franche-Comté	224,1	223,7	+ 0,4
Bretagne	157,6	155,4	+2,1
Centre Val-de-Loire	117,4	121,2	- 3,8
Grand-Est	397,1	396,9	+ 0,2
Hauts-de-France	260,2	259,6	+ 0,6
Ile-de-France	161,9	165,5	- 3,6
Normandie	210,6	217	- 6,4
Nouvelle-Aquitaine	433,7	433	+ 0,7
Occitanie	314,2	311,2	+ 3
Provence-Alpes Côte d'Azur	264,2	264,6	- 0,4
Pays de la Loire	119,2	119,5	- 0,5
Siège	44,7	40,7	+ 4

La direction explique les forts écarts négatifs dans certaines régions, (Normandie, Centre VdL et IdF) par de nombreux postes vacants et des arrêts maladie. Des situations qui se retrouvent pourtant dans de nombreuses autres régions. L'explication est plus à chercher du côté de la mauvaise gestion ou de la pingrerie.

## Les Recettes

### Publicité et parrainage

Après une année record en 2018, 2019 confirme la part importante de la publicité régionale dans le budget. Le résultat 2019 est très supérieur aux prévisions (+1,5 M€). Le remplissage des écrans est maximale, notamment celui d'après 20h qui est celui à plus fort potentiel. Pour augmenter les recettes, il faudrait créer de nouveaux programmes courts « parrainables ». Le budget prévoit 14,2 M€ pour 2020, mais ce chiffre ne sera pas atteint. A cause de la crise, évidemment, mais aussi à cause d'un début d'année en deçà des prévisions. Mais depuis le fin du confinement, les écrans régionaux repartent mieux que ceux du national.

Les partenariats hors écran sont également en forte hausse par rapport aux prévisions. Mais ce ne sont pas des rentrée de cash. Ce sont des échanges de bons procédés sur les évènements culturels régionaux.

La régie publicitaire prélève une commission sur ces recettes (3,5 M€ en 2019). Cette commission est en forte baisse en 2020. (12,9% contre 16,7% en 2019). C'est un choix de la direction générale qui a harmonisé ces taux sur tout FTV. Tant mieux pour le réseau.

**Au final, le budget 2020 prévoit une recette nette de 18,1 M€ sur la pub et le parrainage.**

### Les COM régionaux

Quatre régions ont signé des Contrats d'objectif et de moyens : Bretagne, Centre Val-de-Loire, Nouvelle-Aquitaine et Pays de la Loire. PdL n'a pour l'instant rien versé, donc la somme n'apparaît pas dans le budget.

Le plus gros est celui de Nouvelle-Aquitaine, en légère baisse à 977.000 € (à cause d'un nouveau prélèvement de TVA de 10%). La grande part de cette somme est affectée à NoA. Il se termine en fin d'année, et pour l'instant, rien n'est signé pour 2021. L'incertitude demeure, car les élections se tiendront début 2021. Et s'il n'y pas de COM en Nouvelle Aquitaine, la direction évoque trois solutions : soit on arrête NoA, soit on trouve un million ailleurs, soit on réduit le cout de grille.

La période de fin de mandat dans les régions ne favorise pas de nouvelle signature de COM. Deux régions sont en discussion avancée, Bourgogne Franche-Comté et Occitanie. Il y a donc sept régions qui n'ont pas de COM régional.

Par ailleurs, la Normandie a reçu 50.000€ ponctuellement pour l'Armada en 2019, et PACA recevra 80.000 € pour la couverture de la course Marseille-Cassis en 2020.

## Les refacturations internes

Ce sont des prestations internes refacturées aux autres directions de FTV. L'ancienne appellation "quote-part SECOR" est toujours en cours pour les prestations que les régions apportent à la Fabrique. Ce sont des sommes forfaitaires qui correspondent aux frais de gestion des personnels, des locaux... Cette année, cette part est en forte diminution. 2,7 M€ en 2020 contre 4,6 M€ l'an dernier. Cette diminution est due essentiellement aux déménagements et au départ de Lambersart, ainsi que la gestion en direct par la Fabrique du site de la Valentine à Marseille. Il y a donc moins de loyers à encaisser.

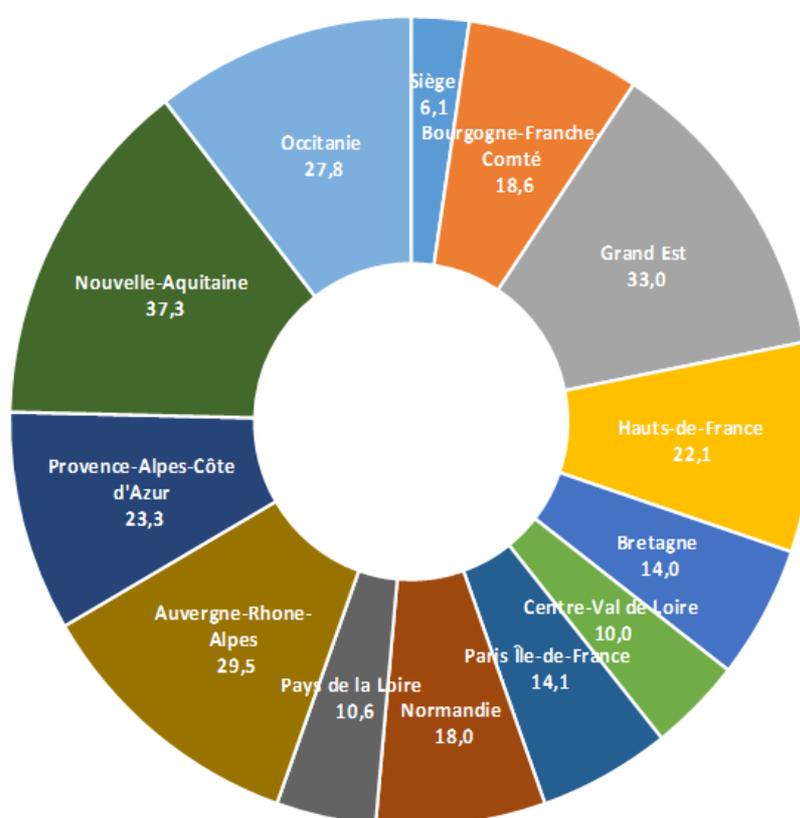
## Les dépenses

### La masse salariale

En 2019, le réalisé est très légèrement inférieur à la prévision 264,4M€. Voir détail ci-dessous.



Charges de personnel 2019



Plusieurs régions ont fait des économies sur leur masse salariale : - 600 000€ en AURA, - 500 000€ en Hauts-de-France et Nouvelle-Aquitaine, - 400 000€ en Normandie. Encore des régions victimes de "surprudence"...

Paradoxalement, la région qui économise le plus est celle qui était en alerte rouge en milieu d'année : AURA.

Ces baisses s'expliquent par les départs de la RCC, des jours de grèves, les arrêts longue-maladie qui sont pris en charge par AUDIENS au-delà de 135 jours.

La masse salariale 2020 est en baisse de 8,3% à 253,1 M€. A cause du transfert des techniciens d'IdF et de certains salariés de l'entité du siège (-77 ETP). Mais aussi à cause des réductions d'ETP prévus par la RCC. Le non-remplacement des départs permet un pot commun d'économie que la direction nomme le « *fond de péréquation* » pour réallocation dans certaines emprises. Et donc la possibilité de déplacer des ETP « sauvés » d'une région à l'autre.

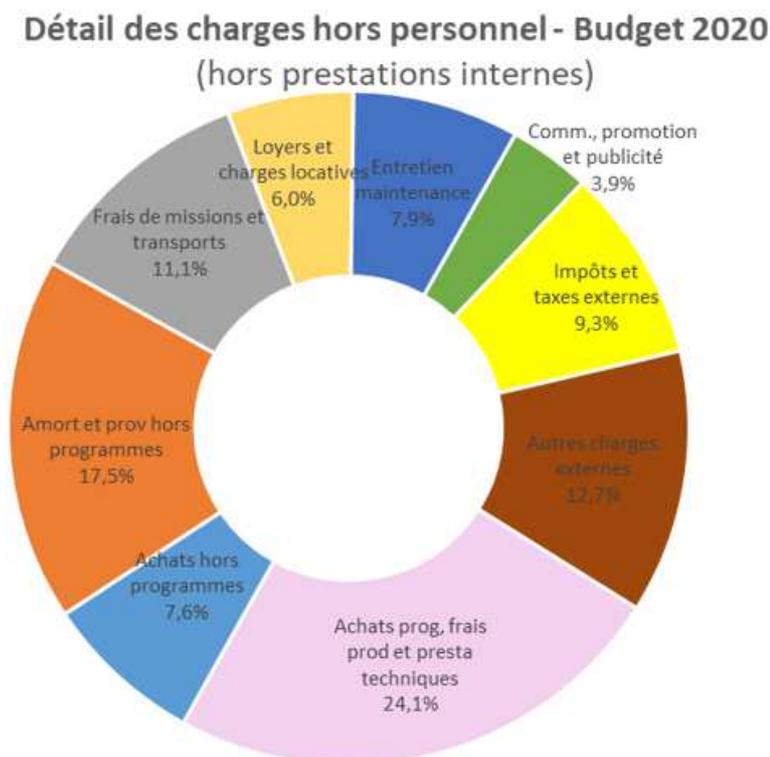
Par région, on constate forcément une grosse baisse pour IdF (-36,1%) et le siège (-27,3%). Si on retire ces deux entités particulières du calcul de l'évolution du budget, on a pour les autres régions une baisse de la masse salariale de 1,6 M€ (-0,7 %). La direction précise qu'il faut encore accroître la productivité pour aller vers la régionalisation. Elle garantit que l'effort budgétaire demandé au réseau est le même que pour les autres, et ce depuis 2015. Mais elle reconnaît les régions ont subi beaucoup plus de baisses des effectifs que les autres entités de FTV de 2005 à 2015.

Pour info, le coût d'un salarié du réseau, tout compris, et estimé à 85 000 €.

La présentation des budgets n'est toujours pas détaillée. Impossible d'identifier les heures supplémentaires, les parts variables, les prises de congés, les provisions de CET.

## Les charges hors personnel

Le budget 2020 prévoit **150,6 M€ de dépenses, en hausse de 22 M€ (+17%)**, répartis comme suit :



Cette forte hausse de 17% s'explique en principalement par le déménagement d'IdF vers le siège (+ 9,2 M€) qui engendre des loyers pour l'accueil des personnels et la mise à disposition des moyens techniques. Pour la direction, à terme, ce déménagement permettra des économies car les deux millions de loyers annuels de Vanves vont disparaître l'an prochain. La fin d'un des deux baux a été signée. L'autre est en bonne voie.

Toutes les régions voient leurs dépenses hors personnel augmenter, sauf la Normandie qui avait supporté son déménagement et l'incendie de Lubrizol en 2019.

Les achats de programmes sont en hausse à 22,1 M€. Mais toujours pas de détail du coût de grille.

Il y a dans cette ligne la couverture de municipales avec les sondages, les prestations pour les débats du 1<sup>er</sup> tour.

La diffusion des matinales de France-Bleu prend une belle part de ces achats. La direction ne veut pas nous en donner le détail, mais reconnaît que c'est significatif. Cette somme va forcément augmenter d'année en année pour atteindre la diffusion des 44 matinales. On est aujourd'hui à 7, avec une 8<sup>ème</sup> prévue à la rentrée. L'accord de partenariat entre FTV et RF devrait être signé avant la fin du mandat de la PDG, vraisemblablement début juillet selon la

direction. On connaîtra alors la somme exacte qu'on verse à France-Bleu pour chaque diffusion. **L'investissement pour les installations techniques de transmission nécessaires à ces diffusions atteint les 4,6 M€.**

Les investissements hors-programme sont en baisse de 5,7 M€ par rapport aux prévisions 2019 qui comportaient les déménagements de Rouen et Vanves.

. Le principal poste concerne les régies MOSAR, prévues à Reims, Nancy, Caen et Grenoble (4,2 M€). La direction confirme qu'elle est engagée par appel d'offre pour six régies concernant ce projet MOSAR. Un appel d'offre pour six autres régies suivra. Elle redit que le principe d'automatisation des régies n'est pas remis en cause. Elle réfute un arrêt de son projet.

. 2,3 M€ pour i-media et le projet NRCS, amené à remplacer Mona-Lisa.

. 1,3 M€ sont prévus pour la restructuration des locaux de Rennes, notamment en vue d'accueillir France-Bleu.

. 900 000€ pour le déménagement de Poitiers

Le recours à la Fabrique est en net hausse, de 1700 jours. En 2020, la totalité des demandes du réseau a été validée, sans arbitrage. Le recours aux équipes légères et aux moyens de videomobile est en baisse, contrairement à la post-prod prévue sur 10 208 jours en 2020. La vidéographie reste stable.

Le financement des documentaires régionaux reste stable à près de 9 M€. Une faible part des 101 M€ que FTV y consacre chaque année. Le réseau assure donc son obligation réglementaire.

En 2019, il a financé les docs pour 1,2 M€ de plus que prévu.

## **Point 2 : évolution du budget 2020 suite à la période de confinement et au PCA**

La crise sanitaire et ses graves conséquences économiques affectent forcément France-télévisions. La perte engendrée par la baisse de la publicité avoisinerait les 50 M€. Le report des Jeux Olympiques et le déplacement du Tour de France jouent aussi sur cette perte estimée. Il ne faut pas compter sur la tutelle pour combler ce déficit.

En conséquence, d'après un document sur la réprévision budgétaire de la Comeco du CSEC, le cout de grille du réseau tombe à 386,3 M€, soit 14,6 M€ de moins que prévu initialement. Le directeur du réseau précise qu'on ne lui a pas demandé de faire apparaitre cette baisse, et qu'il n'est pas prévu de budget rectificatif. D'après lui, nous sommes dans le rouge vif. **Sur la publicité régionale, nous sommes en retard de 4 M€ sur la prévision.** L'année avait mal démarré, avant que mars, avril et mai dégringolent. Mais juin sera plutôt un bon mois.

La forte réduction des frais de missions et de transports ont permis d'économiser environ 1 M€.

Les conséquences sur la masse salariale sont difficiles à estimer. Les restrictions des jours de congés sur le CET et la prise de congés d'été encouragée, conjuguées à l'inédit calcul des compensations pour les CDD rendent les prévisions complexes. Le non-recours aux CDD pendant la période du confinement a permis d'économiser 200 ETP sur avril-mai. La direction précise qu'il faudra en engager pour compenser les prises de congés cet été. Il n'y a pas d'interdiction à ce sujet.

La direction confirme sa volonté de verser une prime Covid pour « gratifier les personnels sollicités sur site » pendant le confinement. L'enveloppe devra être négociée lors de la NAO, mais la direction se réserve les critères d'attribution. Elle ne veut pas entendre parler d'une prime généralisée à tout le personnel.

Les surcoûts directs dus au Covid (masques, gel, plexiglas, ménage...) atteignent 1 M€ pour le réseau, mais sont pris sur le budget central. Le cahier des charges pour le nettoyage doit évoluer pour tenir compte des nouvelles recommandations d'après Covid. D'où la nécessité de revoir le dernier appel d'offre.



## Réunion de la commission « Emploi » du 18 juin 2020.

### Ordre du jour

Analyse de la situation de l'emploi au 31 décembre 2019.

Analyse de la situation de l'emploi au 31 mars 2020.

Suivi des départs en RCC.

### Présents :

#### **Pour les membres de la commission.**

*Pascal LEFEBVRE Président de la commission*

*William MAUNIER Vice-Président*

*Yvonne ROERIGH*

*Myriam FIGUREAU*

*Béatrice MARIANI*

*Laurence ROMET*

*Thierry PUJO*

#### **Pour la direction.**

*Olivier GODARD*

*Fabien AMET*

*Arnaud SEGUR*

Le présent document a été rédigée pour la Commission Emploi par Pascal LEFEBVRE, Président de la commission à partir des documents suivants :

- « *Situation de l'emploi au 31 décembre 2019 - Réseau France 3 -* » ;
- « *Situation de l'emploi au 31 mars 2020 - Réseau France 3 -* » ;
- « *État RCC sites régionaux DMF - Juin 2020* »
- *Départs RCC Réseau France 3 - Date mise à jour : 10 juin 2020* »

## Table des matières

<b>REUNION DE LA COMMISSION « EMPLOI » DU 18 JUIN 2020.....</b>	<b>1</b>
<b>ORDRE DU JOUR .....</b>	<b>1</b>
<b>PRESENTS :.....</b>	<b>1</b>
<b>I. SUR LES EFFECTIFS PERMANENTS PRESENTS EN PERSONNES PHYSIQUES DANS LES ANTENNES.....</b>	<b>5</b>
A. SUR LES EFFECTIFS PERMANENTS DES ANTENNES DU RESEAU (EN PERSONNES PHYSIQUES).....	5
B. SUR LES EFFECTIFS A TEMPS PARTIEL PERMANENTS PRESENTS DANS LES ANTENNES DU RESEAU.....	6
C. ÉCARTS D’EFFECTIFS PERMANENTS CONSTATES PAR SITE GEOGRAPHIQUE.....	6
1. Entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019. ....	6
2. Entre le 31 Mars 2019 et le 31 mars 2020.....	7
<b>II. SUR LES EFFECTIFS PERMANENTS DU RESEAU RATTACHES AU SIEGE.....</b>	<b>8</b>
A. SUR LES EFFECTIFS PERMANENTS DU RESEAU RATTACHES AU SIEGE. ....	8
B. SUR LES EFFECTIFS A TEMPS PARTIEL PERMANENTS DU RESEAU, RATTACHES AU SIEGE, PRESENTS AU 31 DECEMBRE.....	9
<b>III. SUR L’EMPLOI EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP MOYEN ANNUEL). ....</b>	<b>9</b>
A. L’EMPLOI EN ETP DES SALARIES DES ANTENNES.....	9
B. L’EMPLOI EN ETP DES SALARIES DU RESEAU FRANCE 3 RATTACHES AU SIEGE. ....	11
<b>IV. SUR LES EVOLUTIONS EN ETP MOYEN DES SALARIES PERMANENTS PAR FAMILLE/ FILIERE. ....</b>	<b>12</b>
A. SUR L’EVOLUTION DES PTA PERMANENTS EN ETP MOYENS PAR TRIMESTRE.....	13
1. Sur les services communication.....	13
2. Sur les services de Gestion de l’entreprise.....	13
3. Sur les services immobilier moyens généraux. ....	13
4. Sur les services production, fabrication, technologies.....	13
5. Sur les services Programmes. ....	14
6. Sur les emplois artistiques. ....	14
B. SUR L’EVOLUTION DES JOURNALISTES PERMANENTS EN ETP MOYENS PAR TRIMESTRE. ....	14
1. Sur les services Reportage Contenus d’informations.....	14
2. Sur les services Edition Coordination.....	14
3. Sur les services encadrement. ....	15
<b>III. SUR L’EMPLOI EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP MOYEN ANNUEL). ....</b>	<b>15</b>
C. L’EMPLOI EN ETP DES SALARIES DES ANTENNES.....	15
D. L’EMPLOI EN ETP DES SALARIES DU RESEAU FRANCE 3 RATTACHES AU SIEGE. ....	17
<b>V. SUR L’EMPLOI NON-PERMANENTS DES ANTENNES EN ETP MOYEN.....</b>	<b>18</b>
<b>VI. SUR LES ENTREES ET SORTIES.....</b>	<b>21</b>
A. SUR LES ENTREES ET SORTIES SOUS CDI DANS LES ANTENNES DU RESEAU EN 2019 (ENTRE LE 31 DECEMBRE 2018 ET LE 31 DECEMBRE 2019).....	21
Recrutements sous CDI en 2019.....	21
Départs des salariés des antennes du réseau en 2019. ....	21

B.	SUR LES ENTREES ET SORTIES SOUS CDI DES SALARIES DU RESEAU RATTACHES AU SIEGE EN 2019 (ENTRE LE 31 DECEMBRE 2018 ET LE 31 DECEMBRE 2019).	21
	<i>Recrutements sous CDI des salariés du réseau rattaché au siège en 2019.</i>	21
	<i>Départs des salariés du réseau rattaché au siège en 2019.</i>	21
<b>VII.</b>	<b>SUR L'EVOLUTION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES.</b>	<b>22</b>
A.	POUR LES ANTENNES.	22
C.	POUR LES SALARIES DU RESEAU RATTACHES AU SIEGE.	23
<b>VIII.</b>	<b>SUR LES DEPARTS EN RCC.</b>	<b>23</b>
A.	DEPARTS EN RCC DES SALARIES DU RESEAU.	23
	<i>Clermont-Ferrand.</i>	23
	<i>Grenoble.</i>	23
	<i>Le Puy en Velay.</i>	23
	<i>Clermont-Ferrand.</i>	24
	<i>Lyon.</i>	24
	<i>Besançon.</i>	24
	<i>Dijon.</i>	24
	<i>Pontarlier.</i>	24
	<i>Lorient.</i>	24
	<i>Rennes.</i>	24
	<i>Orléans.</i>	25
	<i>Tours.</i>	25
	<i>Maison de France TV.</i>	25
	<i>Metz.</i>	25
	<i>Mulhouse.</i>	25
	<i>Nancy.</i>	25
	<i>Reims.</i>	25
	<i>Strasbourg.</i>	25
	<i>Amiens.</i>	25
	<i>Arras.</i>	25
	<i>Boulogne sur Mer.</i>	26
	<i>Lille Lambersart.</i>	26
	<i>Lille Liberté.</i>	26
	<i>Avranches.</i>	26
	<i>Caen.</i>	26
	<i>Rouen.</i>	26
	<i>Rouen 1.</i>	26
	<i>Agen.</i>	26
	<i>Bayonne.</i>	27
	<i>Bordeaux.</i>	27
	<i>Dax.</i>	27
	<i>La Rochelle.</i>	27

<i>Limoges</i> .....	27
<i>Pau</i> .....	27
<i>Poitiers</i> .....	27
<i>Millau</i> .....	27
<i>Montpellier</i> .....	27
<i>Perpignan</i> .....	27
<i>Rodez</i> .....	28
<i>Toulouse</i> .....	28
<i>Vanves</i> .....	28
<i>Laval</i> .....	28
<i>Le Mans</i> .....	28
<i>Nantes</i> .....	28
<i>Digne les Bains</i> .....	28
<i>Draguignan</i> .....	28
<i>Marseille</i> .....	28
<i>Menton</i> .....	28
<i>Antibes</i> .....	29
<i>Toulon</i> .....	29
<b>B. DEPARTS EN RCC DES SALARIES DE LA FABRIQUE RATTACHES AU CSE DU RESEAU</b> .....	29
<i>Bordeaux</i> .....	29
<i>Marseille</i> .....	29
<i>Rennes</i> .....	29
<i>Toulouse</i> .....	29
<i>Lambersart</i> .....	29
<i>Strasbourg</i> .....	29
<i>Lyon</i> .....	30
<b>C. SUR LE CADRAGE DES COMPLEMENTS DE POSTE VACANTS</b> .....	30
<b>EN CONCLUSION</b> .....	<b>31</b>

Pour rappel : la notion d'ETP (équivalent temps plein) regroupe tous les salariés « couverts » par un contrat de travail qui travaillent pour le Réseau (CDD, CDI, Temps plein et temps partiel). Le temps de présence ou la durée du travail est calculé au *prorata temporis*.

La notion d'ETP est donc directement corrélée à notre activité.

En revanche, l'emploi permanent ne vise que les salariés titulaires d'un CDI qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Sont considérés comme salariés du réseau rattachés au siège :

- Les salariés de la fabrique stationnés en région ;
- Les salariés des services RH et responsables formation ;
- Les salariés des services comptabilité.

## **I. Sur les effectifs permanents présents en personnes physiques dans les antennes.**

### **A. Sur les effectifs permanents des antennes du réseau (en personnes physiques).**

Les antennes du réseau comportaient

- au 31 mars 2020 : 2756 salariés
- au 31 décembre 2019 : 2849 salariés
- au 31 mars 2019 2875 salariés
- au 31 décembre 2018 : 2913 salariés.

Nous constatons donc un GAP négatif dans les antennes de 64 salariés entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019 :

- o - 65 PTA
- o + 1 journaliste.

Nous constatons un Gap négatif dans les antennes de 119 salariés entre le 31 mars 2019 et le 31 mars 2020 :

- o - 98 PTA
- o - 21 journalistes

Nous constatons également un Gap négatif dans les antennes sur le 1<sup>er</sup> trimestre 2020 de 93 salariés.

Il faut toutefois pondérer ces chiffres au regard des 71 salariés de Paris ile de France qui ont été transférés au siège le 1<sup>er</sup> novembre 2019.

## **B. Sur les effectifs à temps partiel permanents présents dans les antennes du réseau.**

Parmi ces effectifs, les salariés à temps partiel passent de 273 salariés au 31 décembre 2018 à 271 salariés en décembre 2019 et 272 au 31 mars 2020.

- Au 31 décembre 2019 :
  - 182 salariés à temps partiel sont des femmes ;
    - 88 journalistes
    - 94 PTA
  - 89 sont des hommes ;
    - 43 journalistes
    - 46 PTA

## **C. Écarts d'effectifs permanents constatés par site géographique.**

### **1. Entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019.**

Les écarts entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019 se répartissent comme suit :

- Siège : +2
  - + 2 journalistes
- Auvergne Rhone-Alpes : - 1
  - - 2 PTA
  - + 1 journaliste ;
- Bourgogne Franche comté : + 1
  - - 2 PTA
  - +3 journalistes
- Bretagne : - 3
  - - 4 PTA
  - + 1 journaliste
- Centre Val de Loire : - 1
  - - 1 journaliste
- Grand Est :
  - - 4 PTA
  - + 4 journalistes
- Hauts de France : - 2
  - - 3 PTA
  - + 1 journaliste
- Normandie : - 2
  - + 2 PTA

- - 4 journalistes
- Nouvelle Aquitaine : + 2
  - + 1 PTA
  - + 1 Journaliste
- Occitanie : - 9
  - - 9 PTA
- Paris Ile de France : - 34
  - - 34 PTA
- Pays de la Loire : - 6
  - - 3 PTA
  - - 3 journalistes
- Provence Alpes Cote d'Azur : -11
  - - 7 PTA
  - - 4 journalistes

## 2. Entre le 31 Mars 2019 et le 31 mars 2020.

Les écarts se répartissent comme suit :

- Siège : - 2
  - - 2 PTA
- Auvergne Rhone-Alpes : - 11
  - - 9 PTA
  - - 2 journalistes ;
- Bourgogne Franche comté : + 3
  - - 1 PTA
  - + 4 journalistes
- Bretagne : - 3
  - - 4 PTA
  - + 1 journaliste
- Centre Val de Loire : +1
  - + 1 journaliste
- Grand Est : - 9
  - - 3 PTA
  - - 6 journalistes
- Hauts de France : - 5
  - - 3 PTA
  - -2 journalistes

- Normandie : - 1
  - + 3 PTA
  - – 4 journalistes
- Nouvelle Aquitaine : -7
  - -7 PTA
- Occitanie : - 7
  - – 10 PTA
  - + 3 journalistes
- Paris Ile de France : - 57
  - – 56 PTA
  - – 1 journaliste
- Pays de la Loire : - 3
  - +1 PTA
  - - 4 journalistes
- Provence Alpes Cote d’Azur : - 18
  - - 7 PTA
  - – 11 journalistes

## **II. Sur les effectifs permanents du réseau rattachés au siège.**

### **A. Sur les effectifs permanents du réseau rattachés au siège.**

Les salariés rattachés au siège comportaient :

- au 31 mars 2020 : 449 salariés
  - 447 PTA dont 315 à la Fabrique.
  - 2 Journalistes
- au 31 décembre 2019 : 470 salariés
  - 468 PTA dont 335 à la Fabrique
  - 2 journalistes
- au 31 mars 2019 : 486 salariés
  - 484 PTA dont 342 à la Fabrique
  - 2 journalistes
- au 31 décembre 2018 : 491 salariés
  - 489 PTA dont 346 à la Fabrique
  - 2 Journalistes

Nous constatons donc :

- un GAP négatif de 21 salariés PTA entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019 ;
  - o Dont un Gap négatif de 11 salariés à la fabrique.
- un Gap négatif de 37 PTA entre le 31 mars 2019 et le 31 mars 2020 ;
  - o Dont un Gap négatif de 27 salariés à la Fabrique ;
- un Gap négatif de 21 PTA sur le premier trimestre 2020.
  - o Dont un Gap positif de 7 salariés à la Fabrique.

## **B. Sur les effectifs à temps partiel permanents du réseau, rattachés au siège, présents au 31 décembre.**

Parmi ces effectifs permanents en personnes physiques (*V. supra*), les salariés à temps partiel passent de 22 au 31 décembre 2018 à 29 en 2019.

- 10 hommes et 12 femmes au 31 décembre 2018
  - o Dont 12 à la Fabrique.
- 9 hommes et 20 femmes au 31 décembre 2019.
  - o Dont 12 à la Fabrique.

(tous sont PTA)

## **III. Sur l'Emploi en équivalent temps plein (ETP moyen annuel).**

### **A. L'emploi en ETP des salariés des antennes.**

**Au 31 Décembre 2019, les antennes du réseau comportaient 3050,6 ETP moyen :**

- 2725,7 ETP « permanents » ;
  - o 1233,4 journalistes en ETP moyen
  - o 1492,3 PTA en ETP moyen
- 324,9 ETP « non-permanents » ;
  - o 114,6 journalistes en ETP moyen
  - o 210,3 PTA en ETP moyen

**Au 31 Décembre 2018, les antennes du réseau comportaient 3087,5 ETP moyen :**

- 27271,8 ETP « permanents » ;
  - o 1236,1 journalistes en ETP moyen
  - o 1535,7 PTA en ETP moyen
- 315,7 ETP « non-permanents » ;
  - o 109,4 journalistes en ETP moyen

- 206,2 PTA en ETP moyen

Nous constatons une réduction de 36,8 ETP moyens entre décembre 2018 et décembre 2019. Cette réduction des ETP est supportée par l'effectif PTA qui voit ses effectifs réduits de 39,3 ETP moyens, tandis que les journalistes bénéficient d'une augmentation de leurs effectifs à hauteur de 2,5 ETP moyen.

- - 46,1 permanents en ETP moyen.
  - - 43,3 PTA
  - - 2,7 journalistes
- + 9,2 non-permanents
  - + 4 PTA
  - + 5,2 journalistes

**Au 31 mars 2019, les antennes du réseau comportaient 3042,3 ETP moyen :**

- 2735,1 ETP « permanents » ;
  - 1228,3 journalistes en ETP moyen
  - 1506 PTA en ETP moyen
- 307,1 ETP « non-permanents » ;
  - 105,7 journalistes en ETP moyen
  - 201,4 PTA en ETP moyen

**Au 31 mars 2020 les antennes du réseau comportaient 2906,6 ETP moyen :**

- 2582,3 ETP « permanents » ;
  - 1190,4 journalistes en ETP moyen
  - 1391,8 PTA en ETP moyen
- 320,3 ETP « non-permanents » ;
  - 116,8 journalistes en ETP moyen
  - 203,5 PTA en ETP moyen

Nous constatons une réduction de 139,7 ETP moyens entre le 31 mars 2019 et le 31 mars 2020. Cette réduction des ETP est supportée en très grande partie par l'effectif PTA qui voit ses effectifs réduits de 112,9 ETP moyens, tandis que les journalistes voient leurs effectifs réduits de 26,8 ETP moyens.

- - 152,9 permanents en ETP moyen.
  - - 115 PTA
  - - 37,9 journalistes
- + 13,2 non-permanents
  - + 2,1 PTA

- + 11,1 journalistes

### **Sur l'évolution des effectifs au 1er trimestre 2020 dans les antennes du réseau.**

Nous constatons également une réduction des effectifs en ETP moyens lors du 1<sup>er</sup> trimestre 2020 :

- – 148 ETP moyen entre le 31 décembre 2019 et le 31 mars 2020.

Dans les antennes, cette baisse est supportée à hauteur de 107,3 ETP pour les PTA et 40,8 ETP pour les journalistes.

**Ces chiffres confirment la tendance constatée de la baisse continue des PTA des antennes du réseau.**

### **B. L'emploi en ETP des salariés du réseau France 3 rattachés au siège.**

**Au 31 Décembre 2019, les salariés du réseau rattachés au siège étaient 684,1 (en ETP moyens) :**

- 460 ETP « permanents » ;
  - 2,1 journalistes en ETP moyen
  - 458,2 PTA en ETP moyen
- 223,9 ETP « non-permanents » ;
  - 0,1 journaliste en ETP moyen
  - 223,7 PTA en ETP moyen

**Au 31 Décembre 2018, les salariés du réseau rattachés au siège étaient 724,1 (en ETP moyens) :**

- 475,4 ETP « permanents » ;
  - 2 journalistes en ETP moyen
  - 473,4 PTA en ETP moyen
- 248,6 « non-permanents » ;
  - 0,2 journaliste en ETP moyen
  - 248,4 PTA en ETP moyen

Nous constatons un Gap négatif de 39,9 ETP moyens entre décembre 2019 et décembre 2020. Cette réduction des effectifs est supportée par les PTA permanents à hauteur de 15,1 ETP moyen et non-permanents à hauteur de 24,8 ETP moyen.

**Au 31 mars 2020, les salariés du réseau rattachés au siège étaient 624,1 (en ETP moyen) :**

- 429,3 ETP « permanents » ;
  - o 2 journalistes en ETP moyen
  - o 427,3 PTA en ETP moyen
- 194,9 ETP « non-permanents » ;
  - o 0,2 journalistes en ETP moyen
  - o 194,7 PTA en ETP moyen

**Au 31 mars 2019, les salariés du réseau rattachés au siège étaient 656,2 (en ETP moyen) :**

- 466,3 ETP « permanents » ;
  - o 2 journalistes en ETP moyen
  - o 464,3 PTA en ETP moyen
- 189,9 ETP « non-permanents » ;
  - o 0,2 journalistes en ETP moyen
  - o 189,8 PTA en ETP moyen

Nous constatons que les effectifs des salariés du réseau rattachés au siège subissent une réduction de 32,1 ETP moyens entre mars 2019 et mars 2020. Cette réduction des ETP est supportée exclusivement par les PTA permanents : - 37 ETP moyens. Dans le même temps l'effectif non-permanent augmente de 4,9 ETP moyens de mars 2019 à Mars 2020.

#### **Sur l'évolution des effectifs des salariés du réseau France 3 rattachés au siège 1er trimestre 2020.**

Nous constatons également une réduction des effectifs en ETP moyens lors du 1<sup>er</sup> trimestre 2020 :

- o - 60 (en ETP moyen) entre le 31 décembre 2019 et le 31 mars 2020.

**Ces chiffres confirment la tendance constatée de la baisse continue des PTA du réseau rattachés au siège.**

## **IV. Sur les évolutions en ETP moyen des salariés permanents par famille/ filière.**

Au 1er trimestre 2019 il y avait 2735,1 ETP

Au dernier trimestre il y avait 2725,7 ETP

Au 1er semestre 2020 il y avait 2582,3 ETP.

- Nous constatons donc une baisse de 152,8 ETP par comparaison entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2019 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2020.

## **A. Sur l'évolution des PTA permanents en ETP moyens par trimestre.**

Au 1er trimestre 2019 il y avait 1506,8 ETP

Au dernier trimestre il y avait 1492,3 ETP

Au 1er semestre 2020 il y avait 1391,8 ETP.

- Nous constatons donc une baisse de 115 ETP par comparaison entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2019 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2020.

Nous vous proposons une lecture de cette réduction par service.

### **1. Sur les services communication.**

Au 1er trimestre 2019 la famille d'emploi comportait 37,5 ETP

Au dernier trimestre la famille d'emploi comportait 36,5 ETP

Au 1er semestre 2020 la famille d'emploi communication comportait 37,1 ETP.

- Nous constatons donc une baisse de 0,4 ETP par comparaison entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2019 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2020.

### **2. Sur les services de Gestion de l'entreprise.**

Au 1er trimestre 2019 la famille d'emploi comportait 137,4 ETP

Au dernier trimestre 2019 la famille d'emploi comportait 137,6 ETP

Au 1er semestre 2020 la famille d'emploi comportait 129,9 ETP.

- Nous constatons donc une baisse de 7,5 ETP par comparaison entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2019 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2020.

### **3. Sur les services immobilier moyens généraux.**

Au 1er trimestre 2019 la famille d'emploi comportait 66,1 ETP

Au dernier trimestre 2019 la famille d'emploi comportait 67,3 ETP

Au 1er semestre 2020 la famille d'emploi comportait 62 ETP.

- Nous constatons donc une baisse de 4,1 ETP par comparaison entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2019 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2020.

### **4. Sur les services production, fabrication, technologies.**

Au 1er trimestre 2019 la famille d'emploi comportait 1068,1 ETP

Au dernier trimestre 2019 la famille d'emploi comportait 1054,4 ETP

Au 1er semestre 2020 la famille d'emploi comportait 974,3 ETP.

- Nous constatons donc une baisse de 93,8 ETP par comparaison entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2019 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2020.

## **5. Sur les services Programmes.**

Au 1er trimestre 2019 la famille d'emploi comportait 177,7 ETP

Au dernier trimestre 2019 la famille d'emploi comportait 176,6 ETP

Au 1er semestre 2020 la famille d'emploi comportait 169,1 ETP.

- Nous constatons donc une baisse de 8,6 ETP par comparaison entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2019 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2020.

## **6. Sur les emplois artistiques.**

Au 1er trimestre 2019 la famille d'emploi comportait 20 ETP

Au dernier trimestre 2019 la famille d'emploi comportait 20 ETP

Au 1er semestre 2020 la famille d'emploi comportait 19,4 ETP.

- Nous constatons donc une baisse de 0,6 ETP par comparaison entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2019 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2020.

## **B. Sur l'évolution des journalistes permanents en ETP moyens par trimestre.**

Au 1er trimestre 2019 il y avait 1228,3 journalistes en ETP ;

Au dernier trimestre il y avait 1233,4 journalistes en ETP ;

Au 1er semestre 2020 il y avait 1190,4 journalistes en ETP ;

Nous constatons donc une baisse de 37,9 ETP par comparaison entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2019 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2020.

Nous vous proposons une lecture de cette réduction par service.

### **1. Sur les services Reportage Contenus d'informations.**

Au 1er trimestre 2019 la famille d'emploi comportait 1008,2 ETP ;

Au dernier trimestre 2019 la famille d'emploi comportait 1010,5 ETP ;

Au 1er semestre 2020 la famille d'emploi comportait 972,1 ETP.

- Nous constatons donc une baisse de 36,1 ETP par comparaison entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2019 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2020.

### **2. Sur les services Edition Coordination.**

Au 1er trimestre 2019 la famille d'emploi comportait 23,4 ETP ;

Au dernier trimestre 2019 la famille d'emploi comportait 24,7 ETP ;

Au 1er semestre 2020 la famille d'emploi comportait 23,1 ETP.

- Nous constatons donc une baisse de 0,3 ETP par comparaison entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2019 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2020.

### **3. Sur les services encadrement.**

Au 1<sup>er</sup> trimestre 2019 la famille d'emploi comportait 196,7 ETP ;

Au dernier trimestre 2019 la famille d'emploi comportait 198,2 ETP ;

Au 1<sup>er</sup> semestre 2020 la famille d'emploi comportait 195,3 ETP.

- Nous constatons donc une baisse de 1,4 ETP par comparaison entre le 1<sup>er</sup> trimestre 2019 et le 1<sup>er</sup> trimestre 2020.

---

## **III. Sur l'Emploi en équivalent temps plein (ETP moyen annuel).**

### **C. L'emploi en ETP des salariés des antennes.**

**Au 31 Décembre 2019, les antennes du réseau comportaient 3050,6 ETP moyen :**

- 2725,7 ETP « permanents » ;
  - o 1233,4 journalistes en ETP moyen
  - o 1492,3 PTA en ETP moyen
- 324,9 ETP « non-permanents » ;
  - o 114,6 journalistes en ETP moyen
  - o 210,3 PTA en ETP moyen

**Au 31 Décembre 2018, les antennes du réseau comportaient 3087,5 ETP moyen :**

- 27271,8 ETP « permanents » ;
  - o 1236,1 journalistes en ETP moyen
  - o 1535,7 PTA en ETP moyen
- 315,7 ETP « non-permanents » ;
  - o 109,4 journalistes en ETP moyen
  - o 206,2 PTA en ETP moyen

Nous constatons une réduction de 36,8 ETP moyens entre décembre 2019 et décembre 2020. Cette réduction des ETP est supportée par l'effectif PTA qui voit ses effectifs réduits de 39,3 ETP moyens, tandis que les journalistes bénéficient d'une augmentation de leurs effectifs à hauteur de 2,5 ETP moyen.

- - 46,1 permanents en ETP moyen.
  - - 43,3 PTA
  - - 2,7 journalistes
- + 9,2 non-permanents
  - + 4 PTA
  - + 5,2 journalistes

**Au 31 mars 2019, les antennes du réseau comportaient 3042,3 ETP moyen :**

- 2735,1 ETP « permanents » ;
  - 1228,3 journalistes en ETP moyen
  - 1506 PTA en ETP moyen
- 307,1 ETP « non-permanents » ;
  - 105,7 journalistes en ETP moyen
  - 201,4 PTA en ETP moyen

**Au 31 mars 2020 les antennes du réseau comportaient 2906,6 ETP moyen :**

- 2582,3 ETP « permanents » ;
  - 1190,4 journalistes en ETP moyen
  - 1391,8 PTA en ETP moyen
- 320,3 ETP « non-permanents » ;
  - 116,8 journalistes en ETP moyen
  - 203,5 PTA en ETP moyen

Nous constatons une réduction de 139,7 ETP moyens entre le 31 mars 2019 et le 31 mars 2020. Cette réduction des ETP est supportée en très grande partie par l'effectif PTA qui voit ses effectifs réduits de 112,9 ETP moyens, tandis que les journalistes voient leurs effectifs réduits de 26,8 ETP moyens.

- - 152,9 permanents en ETP moyen.
  - - 115 PTA
  - - 37,9 journalistes
- + 13,2 non-permanents
  - + 2,1 PTA
  - + 11,1 journalistes

## **Sur l'évolution des effectifs au 1er trimestre 2020 dans les antennes du réseau.**

Nous constatons également une réduction des effectifs en ETP moyens lors du 1<sup>er</sup> trimestre 2020 :

- – 148 ETP moyen entre le 31 décembre 2019 et le 31 mars 2020.

Dans les antennes, cette baisse est supportée à hauteur de 107,3 ETP pour les PTA et 40,8 ETP pour les journalistes. Il faut toutefois modérer ces chiffres au regard des postes de PTA de la région Ile de France qui ont été transféré au siège. En effet, au 31 décembre 2019, Paris Ile de France comptait 76,2 PTA. Au 31 mars 2020, elle en comptait 24,4 une baisse de 51,8 PTA

**Ces chiffres confirment la tendance constatée de la baisse continue des PTA des antennes du réseau.**

### **D. L'emploi en ETP des salariés du réseau France 3 rattachés au siège.**

**Au 31 Décembre 2019, les salariés du réseau rattachés au siège étaient 684,1 (en ETP moyens) :**

- 460 ETP « permanents » ;
  - 2,1 journalistes en ETP moyen
  - 458,2 PTA en ETP moyen
- 223,9 ETP « non-permanents » ;
  - 0,1 journaliste en ETP moyen
  - 223,7 PTA en ETP moyen

**Au 31 Décembre 2018, les salariés du réseau rattachés au siège étaient 724,1 (en ETP moyens) :**

- 475,4 ETP « permanents » ;
  - 2 journalistes en ETP moyen
  - 473,4 PTA en ETP moyen
- 248,6 « non-permanents » ;
  - 0,2 journaliste en ETP moyen
  - 248,4 PTA en ETP moyen

Nous constatons un Gap négatif de 39,9 ETP moyens entre décembre 2019 et décembre 2020. Cette réduction des effectifs est supportée par les PTA permanents à hauteur de 15,1 ETP moyen et non-permanents à hauteur de 24,8 ETP moyen.

**Au 31 mars 2020, les salariés du réseau rattachés au siège étaient 624,1 (en ETP moyen) :**

- 429,3 ETP « permanents » ;
  - o 2 journalistes en ETP moyen
  - o 427,3 PTA en ETP moyen
- 194,9 ETP « non-permanents » ;
  - o 0,2 journalistes en ETP moyen
  - o 194,7 PTA en ETP moyen

**Au 31 mars 2019, les salariés du réseau rattachés au siège étaient 656,2 (en ETP moyen) :**

- 466,3 ETP « permanents » ;
  - o 2 journalistes en ETP moyen
  - o 464,3 PTA en ETP moyen
- 189,9 ETP « non-permanents » ;
  - o 0,2 journalistes en ETP moyen
  - o 189,8 PTA en ETP moyen

Nous constatons que les effectifs des salariés du réseau rattachés au siège subissent une réduction de 32,1 ETP moyens entre mars 2019 et mars 2020. Cette réduction des ETP est supportée exclusivement par les PTA permanents : - 37 ETP moyens. Dans le même temps l'effectif non-permanent augmente de 4,9 ETP moyens de mars 2019 à Mars 2020.

#### **Sur l'évolution des effectifs des salariés du réseau France 3 rattachés au siège 1er trimestre 2020.**

Nous constatons également une réduction des effectifs en ETP moyens lors du 1<sup>er</sup> trimestre 2020 :

- o - 60 (en ETP moyen) entre le 31 décembre 2019 et le 31 mars 2020.

**Ces chiffres confirment la tendance constatée de la baisse continue des PTA du réseau rattachés au siège.**

## **V. Sur l'emploi non-permanents des antennes en ETP moyen.**

Le 31 décembre 2018, les antennes affichaient un recours aux CDD de 315,7 ETP ;

- 206,2 PTA dont 17,8 alternants :
  - o 40,3 Occasionnels ;
  - o 24,7 Cachetiers ;

- 141,2 intermittents techniques.
- 109,4 journalistes dont 15,4 alternants :
  - 107,7 occasionnels
  - 1,7 pigistes

Le 31 mars 2019, les antennes affichaient un recours aux CDD de 307,1 ;

- 201,4 PTA dont 17 alternants ;
  - 33,6 Occasionnels ;
  - 24,6 Cachetiers ;
  - 143,3 intermittents techniques.
- 105,7 journalistes dont 16,4 alternants ;
  - 105,3 occasionnels
  - 0,4 pigistes.

Le 31 décembre 2019 les antennes affichaient un recours aux CDD de 324,9 ETP ;

- 210,3 PTA dont 16,8 alternants ;
  - 34,6 Occasionnels ;
  - 23,2 Cachetiers ;
  - 152,4 intermittents techniques.
- 114,6 journalistes dont 16,7 alternants ;
  - 114,2 occasionnels ;
  - 0,4 pigiste.

Le 31 mars 2020 les antennes affichaient un recours au CDD de 320,3 ETP.

- 203,5 PTA dont 17,6 alternants ;
  - 28,6 Occasionnels ;
  - 25,5 Cachetiers ;
  - 149,4 intermittents techniques.
- 116,8 Journalistes dont 18 alternants ;
  - 116,8 occasionnels

Nous constatons donc :

- une augmentation du recours au CDD entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019 : +9,2 en ETP moyen pour les antennes.
  - + 4,1 PTA en ETP moyen :
    - Une augmentation des CDD de remplacement + 1,2 ETP ;

- Une réduction des CDD pour motif de renfort : -1,8 ETP ;
- Une augmentation du recours au CDD-U : +7,1 ETP ;
- Une baisse du nombre d'alternants : -1 ETP ;
- Une baisse du recours aux cachetiers : - 1,5 ETP.
- + 5,2 journalistes en ETP moyen :
  - Une augmentation des motifs de remplacement : +6,9 ETP ;
  - Une réduction du recours au motif « renfort » : - 1,8 ETP ;
  - Une augmentation du nombre d'alternants : +1,3 ETP ;
  - Une baisse du recours aux pigistes : -1,3 ETP.
- une augmentation du recours au CDD entre mars 2019 et mars 2020 : + 13,2 en ETP moyen ;
  - + 2,1 PTA en ETP moyen ;
  - + 11,1 journalistes en ETP moyen.
- une baisse du recours au CDD sur le 1<sup>er</sup> trimestre 2020 : - 4,6 en ETP moyen.
  - - 6,8 PTA ;
    - Une réduction des CDD de remplacement : -14,1 ETP ;
    - Une réduction des CDD pour motif de renfort : - 4,2 ETP ;
    - Une augmentation du recours au CDD-U : + 8,5 ETP ;
    - Une augmentation du nombre d'alternants : + 0,8 ETP ;
    - Une augmentation du recours aux cachetiers : +1,5 ETP.
  - + 5,2 journalistes en ETP moyen :
    - Une réduction des motifs de remplacement : -3,9 ETP ;
    - Une augmentation du recours au motif « renfort » : + 5,2 ETP ;
    - Une augmentation du nombre d'alternants : + 1,3 ETP ;
    - Une baisse du recours aux pigistes : -0,4 ETP.

Par ailleurs, avec 35,6 ETP, la politique de recrutement des alternants reste bien insuffisante. Il serait nécessaire d'atteindre 5% des effectifs en alternance (150 alternants pour les antennes du réseau France 3).

Dans un premier temps il serait au moins souhaitable de modifier la politique de recrutement des alternants pour atteindre au moins 3% des effectifs (90 alternants) et de mettre en place les conditions nécessaires pour envisager une augmentation de cet objectif pour atteindre les 5% requis.

## **VI. Sur les entrées et sorties.**

### **A. Sur les entrées et sorties sous CDI dans les antennes du réseau en 2019 (entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019).**

#### Recrutements sous CDI en 2019.

En 2019, les antennes ont recruté 100 salariés :

- 27 en recrutement externe ;
- 73 salariés ont été recrutés alors qu'ils travaillaient précédemment sous CDD.

#### Départs des salariés des antennes du réseau en 2019.

Les antennes ont connu 148 départs :

- 9 licenciements ;
- 26 ruptures conventionnelles ;
- 30 départs à la retraite ;
- 3 démissions ;
- 5 décès ;
- 75 départs en RCC.

### **B. Sur les entrées et sorties sous CDI des salariés du réseau rattachés au siège en 2019 (entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019).**

#### Recrutements sous CDI des salariés du réseau rattaché au siège en 2019.

En 2019, 28 salariés ont été recrutés :

- 3 en recrutement externe ;
- 25 salariés ont été recrutés alors qu'ils travaillaient précédemment sous CDD.

#### Départs des salariés du réseau rattaché au siège en 2019.

Il y a eu 46 départs :

- 2 licenciements ;
- 14 ruptures conventionnelles ;
- 6 départs à la retraite ;
- 0 Décès ;
- 24 départs en RCC.

## VII. Sur l'évolution des heures supplémentaires.

### A. Pour les antennes.

Au 31 décembre 2018 les salariés des antennes du réseau avaient effectué 40 313,1 heures supplémentaires.

Au 31 décembre 2019, ils en avaient effectué 45 966.

En 2019, l'activité en heures supplémentaires a donc augmenté de 5653,4 heures supplémentaires.

- Les permanents voient leur activité augmenter 2488 heures supplémentaires :
- Les non permanents voient leur activité augmenter de 3165,4 heures supplémentaires :

Le recours aux heures supplémentaires ne s'entend pas de la même manière selon les régions. Nous constatons que :

- FTV Paris et sites parisiens : **X**
- Auvergne Rhone-Alpes : 3245,5 Heures supplémentaires (baisse de 60,5 heures en 2019 /Vs 2018).
- Bourgogne Franche comté : 5256,5 heures supplémentaires (en hausse de 546 heures en 2019 / Vs 2018).
- Bretagne : 2887,5 heures supplémentaires (hausse de 888,5 heures en 2019 / Vs 2018).
- Centre Val de Loire : 1837,5 heures supplémentaires (hausse de 337,5 heures en 2019 / Vs 2018)
- Grand Est : 5811,5 heures supplémentaires en 2019 (baisse de 1381 heures en 2019 /Vs 2018)
- Hauts de France : 5195 heures supplémentaires (hausse de 627 heures en 2019 / Vs 2018)
- Normandie : 2664 heures supplémentaires (hausse de 704 heures supplémentaires en 2019/ Vs 2018)
- Nouvelle Aquitaine : 5068,5 heures supplémentaires (hausse de 1295,5 heures en 2019 / Vs 2018)
- Occitanie : 4318 heures supplémentaires (hausse de 545,5 heures supplémentaires en 2019 / Vs 2018)
- Paris Ile de France : 4334,8 heures supplémentaires (hausse de 972,3 heures supplémentaires en 2019 / Vs 2018).
- Pays de la Loire : 1181,3 heures supplémentaires (hausse de 346,3 heures supplémentaires en 2019 / Vs 2018 )
- Provence Alpes Cote d'Azur : 4166,5 heures supplémentaires (hausse de 835 heures supplémentaires en 2019 / Vs 2018)

## **C. Pour les salariés du Réseau Rattachés au siège.**

Les salariés rattachés au siège avaient effectué 57 838,2 heures supplémentaires au 31 décembre 2018 contre 60 180,5 au 31 décembre 2019 soit une hausse de 2342,3 heures supplémentaires en 2019.

- Les permanents voient leur activité en heures supplémentaires augmentée de 2014,3 heures supplémentaires :
- Les non-permanents voient leur activité augmenter de 328 heures

## **VIII. Sur les départs en RCC.**

### **A. Départs en RCC des salariés du réseau.**

Les antennes du réseau constatent, au 10 juin 2020, l'inscription de 327 salariés dans le cadre de l'accord RCC :

- 143 ont eu lieu en 2019 ;
- 79 sont prévus en 2020 ;
- 56 sont prévus en 2021 ;
- 46 sont prévus en 2022 ;
- 3 n'ont pas défini leur date de départ.

### Clermont-Ferrand.

- 10 départs sont prévus ;
  - 8 ont eu lieu en 2019 ;
  - 1 est prévu en 2020 ;
  - 1 prévu en 2022

### Grenoble.

- 12 départs sont prévus ;
  - 4 ont eu lieu en 2019 ;
  - 4 est prévu en 2020 ;
  - 2 prévus en 2021 ;
  - 2 prévu en 2022

### Le Puy en Velay.

- 1 départ prévu en 2022 ;

## Clermont-Ferrand.

- 10 départs sont prévus ;
  - 8 ont eu lieu en 2019 ;
  - 1 est prévu en 2020 ;
  - 0 prévus en 2021 ;
  - 1 prévu en 2022

## Lyon.

- 23 départs sont prévus ;
  - 7 ont eu lieu en 2019 ;
  - 4 est prévu en 2020 ;
  - 5 prévus en 2021 ;
  - 7 prévu en 2022

## Besançon.

- 4 départs sont prévus ;
  - 2 sont prévus en 2020 ;
  - 2 prévus en 2021 ;

## Dijon.

- 9 départs sont prévus ;
  - 2 ont eu lieu en 2019 ;
  - 5 prévus en 2020 ;
  - 1 prévu en 2021 ;
  - 1 prévu en 2022

## Pontarlier.

- 9 départs sont prévus ;
  - 1 prévu en 2021 ;

## Lorient.

- 9 départs sont prévus ;
  - 1 a eu lieu en 2019 ;

## Rennes.

- 21 départs sont prévus ;
  - 8 ont eu lieu en 2019 ;
  - 6 prévus en 2020 ;
  - 4 prévus en 2021 ;
  - 3 prévu en 2022.

## Orléans.

- 5 départs sont prévus ;
  - 4 ont eu lieu en 2019 ;
  - 1 prévus en 2021 ;

## Tours.

- 2 départs sont prévus ;
  - 1 prévus en 2020 ;
  - 1 prévus en 2021 ;

## Maison de France TV.

- 2 départs en 2019 ;

## Metz.

- 2 départs en 2019.

## Mulhouse.

- 2 départs prévus en 2020.

## Nancy.

- 13 départs sont prévus ;
  - 11 ont eu lieu en 2019 ;
  - 1 prévu en 2020 ;
  - 1 prévu en 2021 ;

## Reims.

- 5 départs sont prévus ;
  - 3 ont eu lieu en 2019 ;
  - 2 prévus en 2021 ;

## Strasbourg.

- 14 départs sont prévus ;
  - 4 ont eu lieu en 2019 ;
  - 7 prévus en 2020 ;
  - 2 prévus en 2021 ;
  - 1 prévu en 2022

## Amiens.

- 6 départs sont prévus ;
  - 1 a eu lieu en 2019 ;
  - 5 prévus en 2020 ;

## Arras.

- 1 départ en 2019.

### Boulogne sur Mer.

- 2 départs sont prévus ;
  - 1 a eu lieu en 2019 ;
  - 1 prévus en 2021 ;

### Lille Lambersart.

- 1 départ en 2019

### Lille Liberté.

- 15 départs sont prévus ;
  - 12 ont eu lieu en 2019 ;
  - 8 prévus en 2020 ;
  - 4 prévus en 2021 ;
  - 1 prévu en 2022

### Avranches.

- 1 départ en 2019

### Caen.

- 6 départs sont prévus ;
  - 2 ont eu lieu en 2019 ;
  - 1 prévu en 2021 ;
  - 2 prévus en 2022
  - 1 date indéfinie

### Rouen.

- 7 départs sont prévus ;
  - 1 a eu lieu en 2019 ;
  - 3 prévus en 2020 ;
  - 2 prévus en 2021 ;
  - 1 prévu en 2022

### Rouen 1.

- 1 prévu en 2022.

### Agen.

- 2 départs sont prévus ;
  - 1 a eu lieu en 2019 ;
  - 1 prévus en 2021 ;

## Bayonne.

- 3 départs prévus en 2022.

## Bordeaux.

- 16 départs sont prévus ;
  - 5 ont eu lieu en 2019 ;
  - 6 prévus en 2020 ;
  - 2 prévus en 2021 ;
  - 3 prévus en 2022

## Dax.

- 1 départ en 2019.

## La Rochelle.

- 1 départ en 2019.

## Limoges.

- 9 départs sont prévus ;
  - 5 ont eu lieu en 2019 ;
  - 1 prévus en 2020 ;
  - 3 prévus en 2021 ;

## Pau.

- 1 prévu en 2021.

## Poitiers.

- 10 départs sont prévus ;
  - 4 ont eu lieu en 2019 ;
  - 1 prévu en 2020 ;
  - 2 prévus en 2021 ;
  - 3 prévus en 2022.

## Millau.

- 1 départ prévu en 2020.

## Montpellier.

- 8 départs sont prévus ;
  - 4 ont eu lieu en 2019 ;
  - 1 prévu en 2020 ;
  - 2 prévus en 2021 ;
  - 1 prévu en 2022

## Perpignan.

- 2 départs prévu en 2020.

## Rodez.

- 2 départs en 2019.

## Toulouse.

- 16 départs sont prévus ;
  - 7 ont eu lieu en 2019 ;
  - 1 prévus en 2020 ;
  - 5 prévus en 2021 ;
  - 2 prévus en 2022
  - 1 à date indéfinie.

## Vanves.

- 12 départs sont prévus ;
  - 7 ont eu lieu en 2019 ;
  - 4 prévus en 2020 ;
  - 1 prévu en 2022

## Laval.

- 1 départ prévu en 2020

## Le Mans.

- 1 départ en 2019.

## Nantes.

- 7 départs sont prévus ;
  - 6 ont eu lieu en 2019 ;
  - 1 prévu en 2020 ;

## Digne les Bains.

- 1 départ en 2019.

## Draguignan.

- 1 départ en 2019.

## Marseille.

- 31 départs sont prévus ;
  - 8 ont eu lieu en 2019 ;
  - 7 prévus en 2020 ;
  - 7 prévus en 2021 ;
  - 9 prévu en 2022

## Menton.

- 2 départs en 2019.

## Antibes.

- 17 départs prévus.
  - 6 ont eu lieu en 2019 ;
  - 6 prévus en 2020 ;
  - 2 prévus en 2021 ;
  - 2 prévus en 2022
  - 1 prévu sans date définie.

## Toulon.

- 1 départ prévu en 2021.

## **B. Départs en RCC des salariés de la fabrique rattachés au CSE du Réseau.**

Les membres de la commission constatent qu'à la date de la commission, l'inscription de 29 salariés de la Fabrique rattachés au réseau dans le cadre de l'accord RCC :

## Bordeaux.

- 1 départ a eu lieu en 2019.

## Marseille.

- 8 départs prévus :
  - 6 départs en 2019.
  - 2 départ prévu en 2020.

## Rennes.

- 6 départs prévus :
  - 5 départs en 2019 ;
  - 1 à date indéfinie.

## Toulouse.

- 2 départs en 2019.

## Lambersart.

- 4 départs prévus :
  - 2 Départs en 2019.
  - 2 départs à date indéfinie.

## Strasbourg.

- 5 départs prévus.
  - 2 départs en 2019.
  - 3 départs à date indéfinie.

## Lyon.

- 3 départs prévus.
  - o 2 départs en 2019.
  - o 1 départ prévu en 2020

### **C. Sur le cadrage des comblements de poste vacants.**

A l'heure actuelle, nous ne connaissons pas le cadrage des comblements de postes.

En revanche, nous savons qu'au 10 juin 2020, il y avait à France Télévisions 795 Ruptures Conventionnelles Collectives prévues dont 327 à France 3.

Les antennes du réseau représentent environ 35 % des effectifs de France Télévisions. Pourtant, les RCC qui ont eu lieu dans les antennes représentent toujours 41% de l'ensemble des départs. De fait, le réseau se place encore sur la triste première place du podium des contributeurs.

## En conclusion.

Les membres de la commission alertent la direction ainsi que les membres du CSE, sur la pression faite sur l'emploi des PTA. Nous rappelons qu'en période de développement de nos antennes régionales, l'accélération de la réduction des opérationnels peut à terme mettre l'antenne, et nos missions de service public en péril.

Comme évoqué lors des précédentes commissions : moins de PTA, c'est forcément moins de programmes fabriqués en interne et un contenu éditorial qui nous échappe. Le risque en l'espèce est de constater une dégradation de la qualité de nos programmes et par corrélation la dégradation des collectifs de travail.

A l'heure où nous sortons progressivement d'une période de confinement, Il nous paraît risqué (pour ne pas dire dangereux) pour la continuité de nos antennes et la fabrication de nos programmes, de continuer à accroître la pression sur l'emploi des opérationnels, alors même que les discussions sur les projets, la régionalisation, les métiers et les organisations n'ont pas eu lieu. Les choses sont faites dans le désordre : les emplois disparaissent alors même que nous ne savons pas de quoi nous aurons besoin demain. Ce mécanisme est à notre sens incompréhensible et dangereux.

De fait, les opérationnels ne comprennent pas pourquoi, cette pression s'exerce de manière aussi importante sur leurs métiers, alors que dans certains services nous continuons à constater des effectifs importants qui ne sont pas remis en cause.

Les salariés sont conscients que les modes de productions évoluent. Leur adhésion aux projets de transformation de l'entreprise, nécessite l'exposition d'une vision claire des projets et des organisations que vous souhaitez mettre en place. Si la direction souhaite cette adhésion, les changements envisagés ne pourront s'entendre qu'avec moins d'encadrants et de directions et plus d'opérationnels contributeurs de nos programmes.

Par ailleurs, si des échanges peuvent avoir lieu dans certaines régions entre la direction et les RP sur les postes vacants, les membres de la commission déplorent qu'il ne s'agisse, la plupart du temps, que d'une simple présentation sans débat de fond sur les besoins et les projets, les structures et l'organisation. Les membres de la commission « emploi » déplorent donc le manque de communication des encadrants et des services RH vers les salariés en ce qui concerne :

- la transformation de l'entreprise,
- les projets de régionalisation ;
- le remplacement ou le non-remplacement des postes ;
- l'accompagnement des salariés dont la fiche de poste et/ou l'activité pourraient à terme être remises en cause ;
- la mise en place de la plateforme mobilité.

Il est vrai que beaucoup d'informations existent sur l'intranet. Toutefois, celles-ci ont du mal à parvenir jusqu'au salarié. Le rôle du management de proximité est donc central. Mais, encore faut-il que ce

« management de proximité » soit lui-même au fait des projets d'entreprise : beaucoup trop de questions restent sans réponses.

En fait, la pression sur les opérationnels PTA reste incompréhensible aux yeux des salariés. Elle est encore plus incompréhensible lorsque qu'elle s'exerce sur des métiers dits en tension comme les scriptes ; ou lorsqu'aucun départ ne fait l'objet d'un comblement de poste alors que plusieurs postes sont vacants dans le service depuis trop de temps. Si l'attente de l'évolution des métiers peut s'entendre, il n'en reste pas moins que tous les postes ne pourront être dirigés vers ces nouveaux métiers. Nous aurons toujours besoin de scriptes, de monteurs, de technicien vidéo, d'OPS, d'OPV et d'éclairagistes. Il nous paraît donc inutile de bloquer les complements de postes sur des périodes aussi longues.

En réponse à ces problématiques, la direction évoque la mise en place de « GPEC de proximité » et d' « expérimentations ». Les membres de la commission demandent donc à l'encadrement et aux RH de rencontrer au plus vite les salariés pour expliquer toutes ces problématiques. Ils demandent qu'une attention toute particulière soit être engagée

- sur les métiers dits « en tension » ;
- sur les métiers dits « en décroissance ».

Les membres de la commission appellent également les organisations syndicales et la direction à se concerter rapidement :

- afin de trouver des pistes de revalorisation des métiers en décroissance (et pas seulement dans la sphère technique) ;
- afin de construire des parcours professionnels visant à permettre un maintien dans l'emploi et le développement des compétences des salariés.

En outre, si cette question n'était pas inscrite à l'ordre du jour, la question de l'emploi des salariés sous CDD a fait l'objet d'échanges. La question qui a été posée avait pour objet de connaître les intentions de la direction pour encourager le recours aux non-permanents dans la période post COVID 19.

A ce titre la direction nous a rappelé :

- que les salariés permanents étaient appelés à poser 4 semaines de congés sur la période estivale ;
- qu'elle fera en sorte qu'il y ait des remplacements durant cette période ;
- que les contrats de stagiaire journaliste d'été ont été reportés à l'automne afin de permettre les remplacements l'été.

Enfin, ils déplorent une nouvelle fois que le réseau France 3 qui représente 35% des effectifs de France Télévisions contribue à hauteur de 327 départs prévus en application de l'accord RCC tandis que France télévisions dénombre 795 départs prévus. (soit 41,13% des départs prévus).

Pour la commission

Pascal LEFEBVRE.

Président de la commission emploi Formation du réseau France 3.



# Réunion de la commission « Formation » du 19 juin 2020.

## Ordre du jour.

**Bilan du plan de développement des compétences 2020.**

### Présents :

Pascal LEFEBVRE (président de la commission)  
Beatrice MARIANI  
Thierry PUJO  
Yvonne ROEHRIG  
Laurence ROMET

### **Pour la direction :**

Olivier GODARD  
Laetitia NACIRI  
Isabelle GINET  
Emilie FALCOZ Chargée de Formation GMP  
Claire JOUMIER Nord Est  
Bénédicte CROLY LABOURDETTE Sud Est  
Nathalie DENE  
Fabienne LIQUET Nord Ouest  
Isabelle GINET Fabrique.  
Eveline ESQUERDO Sud Ouest

## Table des matières

<b>Réunion de la commission « Formation » du 19 juin 2020. ....</b>	<b>1</b>
<b>Ordre du jour. ....</b>	<b>1</b>
<b>SUR LA FORMATION A DESTINATION DES ANTENNES DU RESEAU. ....</b>	<b>4</b>
<b>I. Sur les axes de formation (pour rappel). ....</b>	<b>4</b>
<b>II. Sur la réalisation du PDC du réseau (en budget). ....</b>	<b>6</b>
<b>III. Sur la réalisation du plan par antenne (Budget du Réseau). ....</b>	<b>8</b>
Sur l'antenne Bretagne.....	8
Sur l'antenne Centre Val de Loire. ....	8
Sur l'antenne basse Normandie.....	9
Sur la Haute Normandie (Rouen). ....	9
Sur l'antenne Paris Ile de France.....	10
Sur l'antenne Pays de la Loire.....	10
Sur l'antenne Bourgogne. ....	11
Sur l'antenne Franche-Comté. ....	11
Sur l'antenne Alsace. ....	11
Sur l'antenne Champagne Ardennes.....	12
Sur l'antenne Lorraine. ....	12
Sur l'antenne Nord Pas de Calais. ....	13
Sur l'antenne Picardie. ....	13
Sur l'antenne Aquitaine.....	14
Sur l'antenne du Limousin. ....	14
Sur l'antenne Poitou Charentes. ....	15
Sur l'antenne Languedoc Roussillon : ....	15
Sur l'antenne Midi-Pyrénées. ....	16
Sur l'antenne Alpes. ....	16
Sur l'antenne Auvergne.....	16
Sur l'antenne Cote d'Azur.....	17
Sur l'antenne Provence Alpes.....	17
<b>IV. Sur l'alternance dans les antennes du réseau.....</b>	<b>18</b>
Répartition des alternants par antenne en 2019.....	20
<b>V. Sur les non-formés.....</b>	<b>21</b>
<b>SUR LA FORMATION A DESTINATION DES SALARIES DE LA FABRIQUE. ....</b>	<b>23</b>
Plan de formation 2018 des moyens internes de fabrication (ex-filière).....	23
Sur les non-formés de « La Fabrique ». ....	24

<b>Recommandations des membres de la commission. ....</b>	<b>25</b>
Sur l'après confinement.....	25
Sur les métiers en tension et les métiers en décroissance. ....	25
Sur l'entretien professionnel et les formations obligatoires. ....	26
Sur le Bilan à 6 ans. ....	26
Recommandation des membres de la commission sur les formations à la sécurité. ....	26
Sur l'accès à la formation dans le cadre du CPF.....	27

# **SUR LA FORMATION A DESTINATION DES ANTENNES DU RESEAU.**

## **I. Sur les axes de formation (pour rappel).**

En 2019, 2083 salariés des antennes ont été formés pour 29 415 heures de formation.

Ces formations d'une durée moyenne de 14 heures se sont construites conformément au prévisionnel selon 6 axes prioritaires :

1. L'accompagnement de la ligne managériale :
  - Principales formations effectuées :
    - Développer son leadership ;
    - Augmenter son aisance et son impact à l'oral ;
    - Prévention et gestion des conflits ;
    - DOIR managers.
2. L'obligation de sécurité, l'adaptation au poste et le maintien dans l'emploi ;
  - Principales formations effectuées :
    - Cursus QVT ;
    - Habilitations électriques et SST ;
    - Risque incendie ;
    - Conduite préventive ;
    - Gestes et posture / sensibilisation à l'ergonomie ;
    - CACES ;
    - EPI ;
    - Technique de défense en reportage.
3. L'appropriation des outils et les nouvelles technologies ;
  - Principales formations proposées :
    - Outils/logiciels métiers : AVID, AFTER EFFECT, Final Cut, Indesign...
    - Tournage HD

- Caméras;
  - Installations et système d'exploitation
  - Outils de production et de diffusion ;
  - Véhicule de transmission ;
  - Workfmow ;
  - Complément de formation lié au renouvellement des régies.
4. L'accompagnement des politiques d'emplois et de développement des compétences de l'entreprise (GPEC) ;
- Principales formations organisées :
    - Poursuite des formations à destination des publics prioritaires : documentalistes ; gestionnaire, assistantes, chargé de gestion administratives ;
    - Organisation de de jurys d'aptitude/ Validation d'unités de Compétences Complémentaires ;
    - Accompagnement de demandes de reconversion.
5. Le numérique au cœur de toutes les pratiques et de tous les contenus ;
- Principales formations organisées :
    - DRUPAL ;
    - Écrire sur le web ;
    - Mieux contribuer aux canaux numériques ;
    - Ecrire pour le web ;
    - MOJO et autres formations de sensibilisation aux possibilités d'un smartphone dans un environnement multimédia ;
    - Réseaux sociaux.
6. L'enrichissement et l'amélioration de la qualité de l'offre d'information et de programmes sur tous les supports.
- Formations de contenus (notamment : élections européennes, du faits divers à la cour d'assises) ;
  - Animer un débat ;
  - Écriture anti clichés
  - Duplex/ Présentation JT ;
  - Perfectionnement image ;
  - Visionnage critique ;
  - Séminaire gestion d'antenne ;

- Droit à l'image ;
- Argos.

## **II. Sur la réalisation du PDC du réseau (en budget).**

Les antennes du réseau ont réalisé un PDC à 730 635€ pour un budget de 883 095€.

- 51% du budget a été consacré à l'axe « Journalisme information TV, radio, numérique » pour 41% des stagiaires et 49% des heures de formation ;
- 27% du budget a été consacré à l'axe « production, fabrication, technologie » pour 23 % des stagiaires et 22% des heures de formation ;
- 14% du budget a été consacré à l'axe Prévention des risques, santé et QVT pour 28% des stagiaires et 19% des heures de formation ;
- 4% du budget a été consacré à l'axe gestion d'entreprise pour 5% des stagiaires et 4% des heures de formation ;
- 4% du budget a été consacré à l'axe compétences transverses pour 3% des stagiaires et 6% des heures de formation ;

Ce budget se décompose de la façon suivante :

- Un budget en fonds propres de 765 362€ pour un réalisé de 443 041€ sur fonds propres et 225 870€ sur fonds propres au titre du plan de formation AFDAS (soit un Gap de - 96 451€)
- Un budget lié aux périodes de professionnalisation prévu de 117 733€ pour un réalisé de 57309€ (soit un Gap de – 60 424€) ;
  - o Il s'agit :
    - Pour le budget réalisé : de formations prises en charge par optimisation du plan grâce aux périodes de professionnalisation débutées en 2018 à poursuivre en 2019.
    - Pour le budget non réalisé : de formations qui auraient dû débiter en fin d'année 2018 et qui ne se sont pas concrétisées. De fait nous perdons le bénéfice de l'optimisation prévue.

- Les antennes n'avaient pas prévu de budget relatif à la formation des intermittents du spectacle mais a effectué un effort de financement de ces actions pour un montant de 4415€.

De fait, le réalisé présente un Gap important par rapport au budget total prévu : - 152 460€.

Ce budget peut paraître insuffisant, mais il faut l'adosser à 2 autres budgets de l'entreprise :

- Le budget CTR (centralisé et géré par l'UFTV pour les formations transverses : qui ne concernent pas seulement France 3) ;
- Le budget lié à la transformation de l'entreprise.

Ces 2 budgets seront présentés en CSE Central.

De fait, à lui seul, le budget du Réseau ne traduit pas l'effort de formation réalisé en termes de budget et de nombre de stagiaires.

Il faut en effet rappeler que le projet de plan de développement prévoyait :

- 2066 stagiaires sur le budget du réseau France 3 ;
- 574 stagiaires sur le budget CTR ;

En 2019 :

- 2083 stagiaires ont été formés sur le budget du Réseau France 3 ;
- 2976 sur le budget CTR.

Il y a donc eu en 2019 :

- 23 stagiaires de plus que le prévisionnel sur le budget du réseau ;
- 2402 stagiaires de plus que le prévisionnel financé en central.

Nous constatons donc un Gap important en faveur de la formation des salariés de France 3.

Ce gap s'explique par :

- l'évolution normale d'un plan de cette importance ;
- par le transfert de lignes budgétaires vers le budget CTR (présenté en central);
  - o Par exemple, le réseau prévoit une formation à destination de salariés du réseau. Si cette formation intéresse des salariés d'autres établissements, elle devient transverse et est en principe financée par le budget CTR (on pourrait en quelque sorte parler d'optimisation du plan du réseau par les fonds du CTR si en réalité il n'y avait pas qu'un seul financement : celui de France Télévisions).
- Par l'utilisation du budget « transfo » ad'hoc (présenté en central) visant à financer :
  - o l'accompagnement de la réorganisation du numérique.

- les projets de reconversion concourant à la transformation de l'entreprise dans la mesure où elles permettent de réorganiser après notamment les départs en RCC.

### **III. Sur la réalisation du plan par antenne (Budget du Réseau).**

#### **Sur l'antenne Bretagne.**

L'antenne Bretagne a réalisé un budget de 25 225€ afin de former 75 salariés et pour un total de 938 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :
  - 433€ pour 4 stagiaires et 28 heures de formation.
- Information TV/ Radio/ Web
  - 16 440€ pour 19 stagiaires et 469 heures de formation.
- Prévention des risques QVT :
  - 3024€ pour 30 stagiaires et 217 heures de formation.
- Production, fabrication technologie :
  - 3680€ pour 17 stagiaires et 154 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle, développement personnel :
  - 1647€ pour 5 stagiaires et 70 heures de formation.

#### **Sur l'antenne Centre Val de Loire.**

L'antenne Centre Val de Loire a réalisé un budget de 21238 € afin de former 69 salariés et pour un total de 826 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :
  - 4039€ pour 8 stagiaires et 102 heures de formation ;
- Information TV/radio/web.
  - 5525 € pour 25 stagiaires et 259 heures de formation ;
- Prévention des risques QVT :
  - 4449€ pour 28 stagiaires et 277 heures de formation.

- Production fabrication technologie :
  - 7225€ pour 7 stagiaires et 133 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle développement personnel.
  - Pas de budget dépensé 1 stagiaire et 56 heures de formation.

## **Sur l'antenne basse Normandie.**

L'antenne Basse Normandie a réalisé un budget de 27 312€ afin de former 50 salariés et pour un total de 721 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :
  - 848€ pour 9 stagiaires et 77 heures de formation.
- Information TV/ Radio/ Web
  - 14 135€ pour 18 stagiaires et 273 heures de formation.
- Prévention des risques QVT :
  - 6902€ pour 17 stagiaires et 252 heures de formation.
- Production, fabrication technologie :
  - 4350€ pour 3 stagiaires et 77 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle, développement personnel :
  - 1077€ pour 3 stagiaires et 42 heures de formation.

## **Sur la Haute Normandie (Rouen).**

L'antenne Haute Normandie a réalisé un budget de 12 421€ afin de former 48 salariés et pour un total de 413 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :
  - 198€ pour 1 stagiaires et 7 heures de formation.
- Information TV/ Radio/ Web
  - 2971€ pour 9 stagiaires et 77 heures de formation.
- Prévention des risques QVT :
  - 4391 € pour 26 stagiaires et 210 heures de formation.
- Production, fabrication technologie :
  - 4861€ pour 12 stagiaires et 119 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle, développement personnel :

- Aucune formation dans cet axe.

## **Sur l'antenne Paris Ile de France.**

L'antenne Paris Ile de France a réalisé un budget de 22513€ afin de former 69 salariés et pour un total de 955 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :
  - 5096 € pour 8 stagiaires et 147 heures de formation.
- Information TV/ Radio/ Web
  - 10200€ pour 21 stagiaires et 315 heures de formation.
- Prévention des risques QVT :
  - 31378€ pour 30 stagiaires et 217 heures de formation.
- Production, fabrication technologie :
  - 3680€ pour 24 stagiaires et 262 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle, développement personnel :
  - 5839€ pour 16 stagiaires et 231 heures de formation.

## **Sur l'antenne Pays de la Loire.**

L'antenne Pays de la Loire a réalisé un budget de 15 108 € afin de former 65 salariés et pour un total de 543 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :
  - Pas de formation dans cet axe.
- Information TV/ Radio/ Web
  - 8705€ pour 21 stagiaires et 221 heures de formation.
- Prévention des risques QVT :
  - 4845€ pour 33 stagiaires et 245 heures de formation.
- Production, fabrication technologie :
  - 0€ pour 7 stagiaires et 25 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle, développement personnel :
  - 1558€ pour 4 stagiaires et 53 heures de formation.

## **Sur l'antenne Bourgogne.**

L'antenne Bourgogne a réalisé un budget de 27 760€ afin de former 32 salariés et pour un total de 539 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :
  - 237€ pour 1 stagiaires et 7 heures de formation.
- Information TV/ Radio/ Web
  - 19362 € pour 17 stagiaires et 336 heures de formation.
- Prévention des risques QVT :
  - 756€ pour 8 stagiaires et 70 heures de formation.
- Production, fabrication technologie :
  - 6383€ pour 3 stagiaires et 84 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle, développement personnel :
  - 1022€ pour 3 stagiaires et 42 heures de formation.

## **Sur l'antenne Franche-Comté.**

L'antenne de Franche-Comté a réalisé un budget de 8640 € afin de former 31 salariés et pour un total de 798 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :
  - 321€ pour 3 stagiaires et 49 heures de formation.
- Information TV/ Radio/ Web
  - 1100€ pour 2 stagiaires et 42 heures de formation.
- Prévention des risques QVT :
  - 1119€ pour 11 stagiaires et 105 heures de formation.
- Production, fabrication technologie :
  - 6100 € pour 14 stagiaires et 147 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle, développement personnel :
  - 0€ pour 1 stagiaire et 455 heures de formation.

## **Sur l'antenne Alsace.**

L'antenne d'Alsace a réalisé un budget de 15 439€ afin de former 84 salariés et pour un total de 819 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :
  - Pas de formation
- Information TV/ Radio/ Web
  - 5647€ pour 11 stagiaires et 162 heures de formation.
- Prévention des risques QVT :
  - 3678€ pour 11 stagiaires et 147 heures de formation.
- Production, fabrication technologie :
  - 2681€ pour 51 stagiaires et 370 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle, développement personnel :
  - 3433€ pour 11 stagiaires et 140 heures de formation.

## **Sur l'antenne Champagne Ardennes.**

L'antenne Champagne Ardennes a réalisé un budget de 15 252€ afin de former 42 salariés et pour un total de 697 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :
  - 2609€ pour 5 stagiaires et 42 heures de formation.
- Information TV/ Radio/ Web
  - 3790€ pour 3 stagiaires et 84 heures de formation.
- Prévention des risques QVT :
  - 900€ pour 5 stagiaires et 35 heures de formation.
- Production, fabrication technologie :
  - 7953€ pour 29 stagiaires et 536 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle, développement personnel :
  - Pas de formation.

## **Sur l'antenne Lorraine.**

L'antenne de la Lorraine a réalisé un budget de 34 062 € afin de former 148 salariés et pour un total de 2136 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :
  - 1271€ pour 9 stagiaires et 238 heures de formation.
- Information TV/ Radio/ Web

- 14 129 € pour 41 stagiaires et 657 heures de formation.
- Prévention des risques QVT :
  - 9357€ pour 24 stagiaires et 448 heures de formation.
- Production, fabrication technologie :
  - 8005€ pour 71 stagiaires et 771 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle, développement personnel :
  - 1300€ pour 3 stagiaires et 42 heures de formation.

## **Sur l'antenne Nord Pas de Calais.**

L'antenne de Nord Pas de Calais a réalisé un budget de 20 867 € afin de former 47 salariés et pour un total de 910 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :
  - 3525 € pour 4 stagiaires et 112 heures de formation.
- Information TV/ Radio/ Web
  - 3035 € pour 8 stagiaires et 266 heures de formation.
- Prévention des risques QVT :
  - 2805 € pour 19 stagiaires et 196 heures de formation.
- Production, fabrication technologie :
  - 9120 € pour 6 stagiaires et 161 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle, développement personnel :
  - 2382 € pour 10 stagiaires et 175 heures de formation.

## **Sur l'antenne Picardie.**

L'antenne de Picardie a réalisé un budget de 20129 € afin de former 24 salariés et pour un total de 441 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :
  - 1900€ pour 3 stagiaires et 63 heures de formation.
- Information TV/ Radio/ Web
  - 13305 € pour 14 stagiaires et 259 heures de formation.
- Prévention des risques QVT :
  - 1137€ pour 3 stagiaires et 42 heures de formation.

- Production, fabrication technologie :
  - 3335€ pour 3 stagiaires et 63 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle, développement personnel :
  - 1452 € pour 1 stagiaires et 14 heures de formation.

## **Sur l'antenne Aquitaine.**

L'antenne Aquitaine a réalisé un budget de 58 773€ afin de former 160 salariés et pour un total de 1947 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :
  - 764€ pour 7 stagiaires et 25 heures de formation.
- Information TV/ Radio/ Web
  - 12467 € pour 69 stagiaires et 676 heures de formation.
- Prévention des risques QVT :
  - 6494€ pour 37 stagiaires et 330 heures de formation.
- Production, fabrication technologie :
  - 38479 € pour 45 stagiaires et 889 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle, développement personnel :
  - 570 € pour 2 stagiaires et 28 heures de formation.

## **Sur l'antenne du Limousin.**

L'antenne du Limousin a réalisé un budget de 41 090€ afin de former 133 salariés et pour un total de 1510 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :
  - 218 € pour 2 stagiaires et 7 heures de formation.
- Information TV/ Radio/ Web
  - 20504 € pour 60 stagiaires et 765 heures de formation.
- Prévention des risques QVT :
  - 790 € pour 8 stagiaires et 56 heures de formation.
- Production, fabrication technologie :
  - 18554 € pour 61 stagiaires et 655 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle, développement personnel :

- 1014 € pour 2 stagiaires et 28 heures de formation.

## **Sur l'antenne Poitou Charentes.**

L'antenne de Poitou Charente a réalisé un budget de 26790 € afin de former 81 salariés et pour un total de 1183 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :
  - 613 € pour 3 stagiaires et 14 heures de formation.
- Information TV/ Radio/ Web
  - 8923 € pour 45 stagiaires et 644 heures de formation.
- Prévention des risques QVT :
  - 3119 € pour 11 stagiaires et 126 heures de formation.
- Production, fabrication technologie :
  - 14134 € pour 22 stagiaires et 399 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle, développement personnel :
  - 1647€ pour 5 stagiaires et 70 heures de formation.

## **Sur l'antenne Languedoc Roussillon :**

L'antenne Languedoc Roussillon a réalisé un budget de 29283€ afin de former 58 salariés et pour un total de 1348 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :
  - 423€ pour 2 stagiaires et 11 heures de formation.
- Information TV/ Radio/ Web
  - 15175 € pour 32 stagiaires et 714 heures de formation.
- Prévention des risques QVT :
  - 507 € pour 1 stagiaires et 14 heures de formation.
- Production, fabrication technologie :
  - 13178 € pour 21 stagiaires et 441 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle, développement personnel :
  - 0 € pour 2 stagiaires et 168 heures de formation.

## **Sur l'antenne Midi-Pyrénées.**

L'antenne Midi-Pyrénées a réalisé un budget de 28 472 € afin de former 88 salariés et pour un total de 1414 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :
  - 1351 € pour 9 stagiaires et 77 heures de formation.
- Information TV/ Radio/ Web
  - 14725 € pour 39 stagiaires et 875 heures de formation.
- Prévention des risques QVT :
  - 1194 € pour 3 stagiaires et 35 heures de formation.
- Production, fabrication technologie :
  - 7812 € pour 32 stagiaires et 357 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle, développement personnel :
  - 3390 € pour 5 stagiaires et 70 heures de formation.

## **Sur l'antenne Alpes.**

L'antenne Alpes a réalisé un budget de 20438 € afin de former 58 salariés et pour un total de 1197 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :
  - pas de formation.
- Information TV/ Radio/ Web
  - 13 355 € pour 16 stagiaires et 836,5 heures de formation.
- Prévention des risques QVT :
  - 5324,7 € pour 24 stagiaires et 213,5 heures de formation.
- Production, fabrication technologie :
  - 644,08€ pour 16 stagiaires et 119 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle, développement personnel :
  - 1115€ pour 2 stagiaires et 28 heures de formation.

## **Sur l'antenne Auvergne.**

L'antenne de Auvergne a réalisé un budget de 27 687,5 € afin de former 58 salariés et pour un total de 729,5 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :
  - 1109,55 € pour 4 stagiaires et 35 heures de formation.
- Information TV/ Radio/ Web
  - 7703 € pour 13 stagiaires et 217 heures de formation.
- Prévention des risques QVT :
  - 6807,87 € pour 18 stagiaires et 241 heures de formation.
- Production, fabrication technologie :
  - 4517,5 € pour 10 stagiaires et 119 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle, développement personnel :
  - 1933,5 € pour 7 stagiaires et 187 heures de formation.

## **Sur l'antenne Cote d'Azur.**

L'antenne de Cote d'Azur a réalisé un budget de 18 956 € afin de former 72 salariés et pour un total de 590 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :
  - 237,15€ pour 1 stagiaires et 7 heures de formation.
- Information TV/ Radio/ Web
  - 3064,45 € pour 17 stagiaires et 114 heures de formation.
- Prévention des risques QVT :
  - 5316,47 € pour 39 stagiaires et 280 heures de formation.
- Production, fabrication technologie :
  - 9831 € pour 14 stagiaires et 175 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle, développement personnel :
  - 507 € pour 1 stagiaires et 14 heures de formation.

## **Sur l'antenne Provence Alpes.**

L'antenne Provence Alpes a réalisé un budget de 24 653,60 € afin de former 119 salariés et pour un total de 1005,5 heures de formation. Ces actions se décomposent de la façon suivante :

- Gestion d'entreprise :

- Pas de formation
- Information TV/ Radio/ Web :
  - 12 213,86 € pour 65 stagiaires et 553 heures de formation.
- Prévention des risques QVT :
  - 3024€ pour 30 stagiaires et 217 heures de formation.
- Production, fabrication technologie :
  - 867,5 € pour 4 stagiaires et 56 heures de formation.
- Management efficacité professionnelle, développement personnel :
  - 1420 € pour 1 stagiaire et 14 heures de formation.

## **IV. Sur l’alternance dans les antennes du réseau.**

Les antennes du réseau ont fait un bel effort de recrutement à destination des alternants :

- Alors qu’ils étaient 79 l’an dernier nous en dénombrons aujourd’hui 109.

Il faut s’en féliciter. L’entreprise a besoin de se renouveler et il est impératif pour une société de service public, d’être exemplaire en matière d’intégration des jeunes.

**Pour rappel, lors du bilan 2018, la commission avait recommandé d’encourager une politique volontariste relative à l’alternance.** Nous ne pouvons que saluer le fait d’avoir été entendu.

Pour autant, les membres rappellent que dans les entreprises de 250 salariés et plus, les entreprises qui emploient moins de 5% des effectifs de l’entreprise en alternance doivent verser une contribution supplémentaire à l’apprentissage (CSA).

Si l’on part du principe que notre établissement compte 3050 salariés, un objectif fixé à 5% nous donnerait 152,5 alternants contre 109 alternants actuellement.

Pour autant, avec 109 alternants, nous avons dépassé le premier objectif fixé par la loi à 3% (91,5 alternants).

Les membres de la commission rappellent que le fait d'augmenter maintenant ce recours de 10% par an, nous permettrait, de ne pas avoir à payer de contribution supplémentaire à l'apprentissage : Ils souhaitent donc que l'objectif de 2020 soit porté à 120 alternants !

Pour rappel, les entreprises qui ont atteint 3% d'alternants peuvent être exonérées de la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage notamment lorsqu'elles ont augmenté d'au moins 10 % le nombre d'alternants par rapport à l'année précédente.

Lors du bilan 2018, nous avons également évoqué le fait que la loi Avenir professionnel permettait aux entreprises d'ouvrir leur propre centre de formation des apprentis. Au-delà du fait qu'il permettrait de lever des fonds auprès de l'OPCO, ce « CFA d'entreprise » permettrait également d'adapter la qualité de nos formations aux objectifs de l'entreprise.

**La commission recommande à nouveau l'ouverture d'une étude de faisabilité par l'Université France Télévisions sur le sujet.**

**Rappel sur les fins de contrat en alternance.**

Au terme de l'alternance, lorsque celle-ci est réussie, les ex-alternants dont le contrat de travail ne se poursuit pas en CDI :

- sont inscrits de droit au planning des non-permanents.
- sont soumis à la règle établie unilatéralement par l'entreprise qui consiste à limiter l'activité des salariés sous CDD à 80 jours par an.
- leur candidature à un poste sous CDI est analysée au regard de leurs compétences au même titre qu'un salarié dit « régulier ».
- l'ex-alternant bénéficie de ces critères y compris après plusieurs années de collaboration sous CDD avec l'entreprise.

## Répartition des alternants par antenne en 2019.

Strasbourg	6
Dijon	6
Reims	4
Besançon	6
Nancy	3
Lille	8
Amiens	6
Bordeaux	8
Limoges	6
Orléans	8
Marseille	3
Lyon	3
Clermont-Ferrand	2
Grenoble	2
Poitiers	6
Toulouse	4
Antibes	3
Montpellier	3
Tours	2
Vanves	3
Nantes	5
Rennes	4
Brest	2
Caen	2
Rouen	4

## V. Sur les non-formés.

Pour rappel, la loi Avenir a modifié la construction des plans de formation. De fait le plan de développement des compétences comporte 2 types de formation :

1. Les formations dites obligatoires : principalement les formations liées à la prévention des risques en application d'une Loi, d'un décret ou d'une convention.
2. Les formations dites non-obligatoires : à défaut de jurisprudence sur le sujet, nous considérerons pour le moment qu'il s'agit de toutes les autres formations.

Chaque salarié doit avoir suivi au moins une formation non-obligatoire en 6 ans. L'ambition des services formation et des élus est bien évidemment de faire beaucoup mieux. Il nous est donc présenté un bilan des non-formés à 3 ans.

Pour rappel. Un bilan à 6 ans doit être effectué au plus tard le 31 décembre pour chaque salarié ayant une ancienneté supérieure ou égale à 6 ans au 7 mars 2020. Il sera effectué lors d'un entretien spécifique. Les données seront plus larges que le seul accès à la formation.

Pour rappel, les antennes du réseau comptent 3043 salariés permanents :

- 65 salariés (44 femmes et 21 hommes) n'ont pas bénéficié de formation dite non-obligatoire sur la période 2019- 2019 soit 2,14%. Il faut sur ce point saluer les efforts de l'entreprise :
  - 3 salariés ont quitté l'entreprise ;
  - 1 salarié est en congé sans solde ;
  - 19 salariés sont en invalidité ou congé de longue maladie ;
    - Si leur absence ne permet pas d'être formé, ils font partie des salariés prioritaires dès lors qu'ils sont physiquement présents et en capacité d'être formés.
  - 7 salariés ont été intégrés en 2019.

Répartition des non-formés par tranche d'âge :

- 3 salariés avaient 65 ans et plus ;
- 9 salariés avaient entre 60 et 64 ans ;
- 24 salariés avaient entre 55 et 59 ans ;
- 7 salariés avaient entre 50 et 54 ans ;
- 8 salariés avaient entre 40 et 44 ans ;

- 5 salariés avaient entre 35 et 39 ans ;
- 1 salarié avait entre 30 et 34 ans.

# **SUR LA FORMATION A DESTINATION DES SALARIES DE LA FABRIQUE.**

## **Plan de formation 2018 des moyens internes de fabrication (ex-filière).**

Les actions de formations ont été réalisées sur 5 axes financés sur le budget GMP (Gestion Moyens Présidence) et sur le budget centralisé de l'Université France Télévisions.

- 183 stagiaires ont été formés sur le budget GMP pour 3206 heures de formation et un budget de 64251€.

Sur l'Axe Programmes et information :

10 salariés formés pour 70 heures de formation et un budget de 1250€.

Axe Production fabrication technologie :

82 salariés pour 1285 heures de formation et un budget de 44 994 €

Axe gestion de l'entreprise :

17 salariés pour 217 heures de formation et un budget de 1288€

Axe Prévention des risques et QVT :

74 salariés pour 869 heures de formation et un budget de 18 795€.

- 115 stagiaires ont été formés sur le budget CTR pour 1221 heures de formation et 40 108 € de budget.

#### Axe Programmes et information (CTR).

3 salariés formés pour 14 heures de formation et un budget de 310€

#### Axe Production fabrication technologie (CTR).

7 salariés formés pour 123 heures de formation et 17 047 € de budget.

#### Axe gestion de l'entreprise.

24 salariés formés pour 256 heures de formation et 7230€ de budget.

#### Axe Prévention des risques et QVT.

18 salariés formés pour 210 heures de formation et 3568€ de budget.

#### Sur les non-formés de « La Fabrique ».

La Fabrique comptait au 1<sup>er</sup> janvier 2019 : 312 salariés permanents sur les sites régionaux.

- 43 salariés n'ont pas bénéficié de formation non-obligatoires sur les 3 dernières années.
  - o 32 hommes et 11 femmes ;
  - o 3 ont 65 ans et plus ;
  - o 8 ont entre 60 et 64 ans ;
  - o 12 ont entre 55 et 59 ans ;
  - o 9 ont entre 50 et 54 ans ;
  - o 5 entre 45 et 49 ans ;
  - o 4 entre 40 et 44 ans ;
  - o 3 entre 30 et 34 ans.

# Recommandations des membres de la commission.

Les membres de la commission approuvent le bilan 2019 du réseau. Ils saluent le travail de concert entre les responsables formations du réseau et l'UFTV. Ce travail a permis à beaucoup plus de salariés d'accéder à la formation professionnelle que les objectifs prévus dans le projet de PDC 2019.

Ils souhaitent toutefois qu'à l'avenir la déclinaison du PDC au niveau du réseau soit également présentée pour les budgets CTR et transformation.

## Sur l'après confinement.

Les membres de la commission ont conscience que la période de confinement aura des conséquences sur les métiers et les organisations du travail.

Ils souhaitent qu'un Retour sur Expériences soit fait le plus tôt possible afin de permettre la construction d'un projet de PDC 2021 qui tient compte de ces éléments.

Les cas échéant, ils invitent les partenaires sociaux à ouvrir des négociations sur ces sujets.

## Sur les métiers en tension et les métiers en décroissance.

Les membres de la commission souhaitent qu'une véritable réflexion soit entreprise sur les métiers en tension et les métiers en décroissance.

Ils évoquent notamment :

- la problématique des scriptes. Ce métier est tellement sensible que la pénurie provoque des disfonctionnements visibles à l'antenne.
- Le fait que les métiers de plateau ont été mis à mal durant la période de confinement. De fait, ils demandent une revalorisation de ces métiers et un accompagnement des salariés par la formation professionnelle.

Plus généralement, ils souhaitent qu'un état des lieux soit fait sur les postes occupés par les salariés qui ont été écartés durant la période de confinement : notamment les postes administratifs, RH, ou de la communication. En effets ils considèrent que s'il est souhaitable de parler des métiers dont l'absence a été visible, il est tout autant souhaitable de parler des autres métiers.

Ils rappellent également que la Loi avenir a ouvert la possibilité aux entreprises d'ouvrir leur propre CFA. Ils renouvellent donc la demande d'étude de faisabilité de ce projet à l'Université France Télévisions au moins pour former des salariés sur les métiers en tension.

### Sur l'entretien professionnel et les formations obligatoires.

Les membres de la commission « Formation » rappellent que les salariés doivent disposer d'un entretien professionnel conformément aux stipulations de l'accord relatif à la formation professionnelle applicable à France Télévisions.

Ils souhaitent que les entretiens professionnels soient un des dispositifs qui permette le montage d'un plan de développement efficace.

Ils doivent en outre bénéficier au moins d'une formation « non-obligatoire » sur une période de 6 ans.

Les membres de la commission souhaitent qu'un point soit fait à ce sujet au terme de la période des 6 ans. Ils ne manqueront pas de se réunir pour échanger avec la direction sur les actions à envisager pour améliorer le dispositif.

En outre, ils rappellent qu'il reste nécessaire de distinguer dans le plan de formation les actions qui relèvent de l'obligatoire et de celles qui relèvent du non-obligatoire. Une liste devait être remise aux présidents des « commissions Formation » des établissements de France Télévisions : nous sommes toujours dans cette attente (il est vrai que cette promesse avait été faite juste avant la période de confinement).

### Sur le Bilan à 6 ans.

Les membres de la commission souhaitent qu'un état des lieux relatif aux bilans professionnels qui devront avoir lieu avant le 31 décembre 2020 leur soit présenté.

Ils souhaitent dès lors qu'à partir de 2021, ce point fasse l'objet d'au moins une commission par an.

### Recommandation des membres de la commission sur les formations à la sécurité.

Les membres de la commission reconnaissent une nouvelle fois que de gros efforts ont été entrepris ces dernières années, en matière de formation obligatoires à la prévention des risques.

La commission renouvelle sa demande d'un état des lieux par antenne et pour les salariés de la Fabrique rattachés au Réseau.

### Sur l'accès à la formation dans le cadre du CPF.

Les membres de la commission rappellent que le compte est consultable sur une plateforme Internet officielle ([www.moncompteactivite.gouv.fr](http://www.moncompteactivite.gouv.fr)) et que les responsables formation et les élus peuvent renseigner les salariés sur toutes leurs démarches.

Ils souhaitent que les services de la formation poursuivent leurs informations en direction des salariés.

### Divers. Points à prévoir en 2020 pour la commission « Emploi Formation » (dates à déterminer).

#### **Sur la Politique sociale, les conditions de travail et l'emploi :**

- Bilan de l'emploi au 30 juin 2020 ;
- Bilan de l'emploi septembre 2020 ;
- Bilan social 2019 ;
- Les questions de Handicap ;
- Les conditions d'accueil des stagiaires.

#### **Sur les orientations stratégiques de l'entreprise**

- Présentation des orientations stratégiques du Réseau pour 2021 ;
- Présentation des Orientations stratégiques en matière de formation professionnelle ;
- Sur la GPEC ;
- Projet de plan de développement des compétences 2020 ;
- Évolution des métiers et conséquences.

Pour la commission Emploi Formation du CSE Réseau.

Pascal LEFEBVRE



## **Avis sur la dérogation au temps de travail relative à l'opération Tour de France 2020**

Les élus donnent un avis positif à la demande de dérogation au temps de travail relative au Tour de France, sous réserve du respect du planning prévisionnel présenté.

Les élus demandent cependant une vigilance particulière sur les amplitudes horaires et le nombre d'heures de travail quotidiennes.

Ils prennent acte de la prise en compte des mesures sanitaires dans l'organisation et dans la planification. Avec cependant une interrogation sur la capacité des équipes à supporter les EPI en cas de fortes chaleurs.

Ils demandent enfin, comme les années précédentes, que soit leur fait à l'issue de l'opération, un bilan avec présentation des plannings réalisés.

**Adopté à l'unanimité des élus présents  
Les organisations syndicales s'associent.**

le 8 juillet 2020