



## Compte-rendu du CSE Central

des 31 mars, 1er et 2 avril 2021

<u>Élus CGT</u>: Malika AÏT OUAKLI, Rabéa CHAKIR-TREBOSC, Marc CHAUVELOT, Chantal FREMY, Claude GUENEAU, Jean-Hervé GUILCHER, Gaby LAURIER, Michela LAW, Jean-Hugues LEC KAO, François MARLIN, Pierre MOUCHEL, Aminat OUILDAMEDINE, Sébastien PATIENT, Johny PAYET, Thierry PUJO, Didier RICOU. Représentant syndical: William MAUNIER.

En déclaration liminaire la CGT a dénoncé, un an après le début de la pandémie, → <u>l'effet</u> d'aubaine de la direction pour économiser des ETP.

L'année 2021 va-t-elle ressembler à 2020 sur ce point ?

### Situation générale de l'entreprise

#### 2021, bis repetita?

La Présidente a commencé son tour d'horizon habituel de la situation à FTV en apportant sa solidarité à la collègue de France 3 agressée lors d'un tournage. Elle se dit troublée par certaines réactions négatives sur le terrain. Elle appelle à la vigilance tout en promouvant la liberté d'informer et en restant à l'écoute des citoyens.

Sur le front de la **pandémie** les nouvelles mesures du gouvernement obligent l'entreprise à s'adapter à nouveau afin de limiter la présence sur les sites. Malgré tout la Présidente se félicite des audiences de FTV qui restent fortes à 29%, avec France 2 en grande forme en février 2021, la meilleure audience depuis 10 ans. La Présidente ajoute qu'elle sait que les conditions de travail sont difficiles pour les équipes et elle salue leur capacité d'adaptation.

Second satisfecit à propos de **l'avis du CSA** sur la parité en 2020 qui est désormais une réalité à FTV pour les expert·e·s à l'antenne (25% il y a 5 ans). L'indicateur qualitatif est toujours très élevé avec 9 des 10 premières places pour FTV.

La programmation scolaire continue sur France 4 mais la Présidente reste très prudente pour l'avenir de cette chaine qui a pourtant démontré toute son utilité publique. Les élus CGT ont mis en avant son rôle pour la jeunesse et l'éducation, auquel on pourrait ajouter la culture en y intégrant l'expérimentation de chaine CultureBox. Mais en l'état c'est la décision du gouvernement d'arrêter la chaine en août qui prédomine.

La direction est satisfaite des audiences de CultureBox avec 13 millions de téléspectateurs par semaine et 3,9M chaque jour. Toutefois nos captations sont limitées à une émission quotidienne par rapport à nos moyens. Le budget 2021 ne nous permettra pas d'aller au-delà de fin avril, l'État refusant tout soutien financier à l'opération. La chaine éphémère devra donc s'éteindre fin avril comme prévu initialement.

Côté numérique, 38M d'internautes sur nos éditions info par semaine, la progression sur le numérique se poursuit, Franceinfo reste la première plateforme d'information en France devant le Figaro et Le Monde, avec une progression de +60%. Par ailleurs nos documentaires sont de plus en plus vus sur France.tv, 30M de vues sur le documentaire *Nous paysans*. Les fictions numériques marchent bien également.

Côté finance, la Présidente souligne une gestion rigoureuse des dépenses en 2020 ce qui a permis d'être à l'équilibre. Sur l'intéressement, « ce n'était pas prévu comme cela » ajoute-t-elle, soulignant que « cela récompense quand même le travail des

équipes ». « On a accru notre utilité publique, on peut s'en féliciter d'autant plus que nous sommes à l'équilibre économique ».

Les élus CGT ont réaffirmé leur position par rapport à cet intéressement pris sur le dos des personnels CDD grâce aux 15M € de masse salariale économisés. Dans une économie basée essentiellement sur des subventions publiques, la réduction d'activité génère mécaniquement des économies et permet de dégager de la marge. Une spirale mortifère de diminution du périmètre des activités du service public qui fait dire à la CGT que le malheur des uns fait l'intéressement des autres.

Avec la **réactivation du PCA**, toutes les émissions internes, comme externes, vont devoir réduire la voilure. Cela va être un nouvel effet d'aubaine pour la direction afin de faire encore de belles économies sur les personnels non permanents.

Interpelée sur la difficulté à concrétiser le projet de développement du site pilote de fabrication de fictions numériques à Bordeaux, la Présidente dit entendre qu'il y a un problème.

La CGT a également tenu à tirer une nouvelle fois la sonnette d'alarme à propos de la situation sur le NRCS (Newsboard et OpenMédia). Le système serait encore instable et perturberait gravement les formations. Le déploiement opérationnel de ces nouveaux outils en serait compromis.

# Projet de transfert d'activités en gestion directe et des salariés concernés de FTV à FTV.Studios.

#### Vente à la découpe

Fin mars, 86 salariés, qui ont fait toute leur carrière à France 2 ou France 3, ont appris de manière abrupte, qu'ils allaient être filialisés. Ils travaillent sur des émissions historiques comme Thalassa, Télématin, Faut-Pas-Rêver, Passage des Arts, Des Chiffres et Des Lettres... ils sont journalistes, réalisateurs, assistants, directrice de production... Delphine Ernotte a décidé de les transférer, au 1<sup>er</sup> septembre, à la filiale FTV Studio.

Le projet parle « d'apport » à la filiale FTV Studio, dont la vocation est d'accueillir la gestion directe des émissions. Il ne resterait bientôt plus à FTV que l'information, le sport (jusqu'à quand ?) et l'autopromotion. Un dépeçage avec d'énormes conséquences pour les salariés qui, automatiquement, changent d'entreprise et perdent tous les avantages de l'Accord Collectif de FTV. Car FTV.Studio, ce n'est plus France Télévisions, mais une filiale, qui peut être vendue ou faire faillite.

La direction parle de création de valeur. Quelle est-elle exactement ? A part faire des économies sur le dos des salariés (garanties collectives, recours à l'intermittence, aux CDD et CDDU), à part une baisse artificielle des effectifs, par transfert d'ETP de FTV SA, confrontée à l'échec de la RCC, le projet manque d'arguments pour convaincre.

Faut-il croire Stéphane Sitbon-Gomez, le directeur des programmes, lorsqu'il parle de rénovation éditoriale, ou affirme que « Thalassa, marque emblématique, a encore un bel avenir » quand son prédécesseur, Takis Candilis la condamnait, il y a tout juste 2 ans : « Thalassa une marque ancienne, pour un public ancien ». Tant mieux pour Thalassa, mais comment expliquer ces revirements, sous la même présidence de Delphine Ernotte, comment croire à la volonté de relance d'une émission qu'on a laissé péricliter ?

Les « décrets Tasca » sont un boulet pour la production propre de France Télévisions, qui ne peut bénéficier directement de subventions, comme celles du CNC. Des décrets taillés sur mesure pour favoriser les producteurs privés. Faire croire que FTV.Studio est de la « production interne » est un abus de langage. Pourquoi FTS.Studio n'accepte-t-elle pas l'extension de l'Accord Collectif de FTV ? Pourquoi les salariés de France Télévisions devraient-ils obligatoirement être apportés à la filiale plutôt que détachés? Le projet manque aussi de garanties sur le recours prioritaire aux moyens internes de fabrication de France TV (La Fabrique).

Le directeur des programmes maintient donc son projet qui fait l'unanimité contre lui : salariés, syndicats et élus. Le CSE Central a adopté une résolution afin d'engager une expertise sur les impacts pour les personnels et sur le bien-fondé juridique et économique de l'apport de la production interne de FTV à sa filiale FTV Studio.

→Voir la résolution du CSE-C

#### Point Outre-mer

Le point outre-mer débute avec le compte rendu de la commission Outre-mer. Quatre points étaient à l'ordre du jour. Celui traitant de la situation générale du pôle Outre-mer a fait apparaître une situation sanitaire plutôt stable.

Pour les rédactions, les postes de rédacteur en chef de Martinique, de Guyane et de La Réunion sont publiés. Celui de Guadeloupe est maintenant comblé. La nomination du DR de Mayotte est imminente.

Pour la stratégie éditoriale du pôle première, nous notons que l'UPOM rejoint la direction stratégique éditoriale. Huit chantiers sont prévus de 2021 à 2023 avec quatre axes principaux de travail : acquisition et production de contenu, renouvellement éditorial des grilles, développement numérique et visibilité de l'Outre-mer. Afin de mettre tout cela en place, un certain nombre de chantiers seront lancés. Les principaux sont : l'éditorialisation d'un magazine, le développement d'une fiction, l'évolution de l'appli La 1<sup>ère</sup> et le suivi du pacte de visibilité.

La priorité des priorités reste tout de même le portail. La direction a la volonté de fournir les flux de direct des 1ères très rapidement sur le portail. Il s'agit là de pouvoir accroître la visibilité, en temps réel, des territoires ultramarins sur ce support.

Pour la filière RH, les accords sur les UTS et les UCC sont évoqués. Au sujet des UCC à Malakoff, si l'étalonnage est bien reconnu, celle de responsable de régie est actée mais avec un autre procédé de rémunération. Il est vraiment temps de doter le pole Outremer d'un vrai service RH à l'instar du reste de l'entreprise. C'est pour cela que le projet de réforme du service RH du pôle est très attendu.

Le projet info a été évoqué par la directrice et par le nouveau directeur de l'info du pôle. Il y a bien un problème de fond autour des trois médias et de leurs interconnexions. Il y a aussi un problème de forme autour des périmètres des métiers qui devraient évoluer. La question de la QVT est aussi très importante. Cette réforme ne sera pas faite à marche forcée. Chaque station choisira son rythme mais il faudra à un moment ou un autre arriver à une uniformisation de fonctionnement. Le calendrier prévisionnel irait d'avril à septembre 2021 de façon à respecter le calendrier social associé.

Après échange sur le retour de l'enquête sur la santé durant le confinement, Il en ressort que seulement 15% des salariés ultramarins ont répondu à cette enquête. Il s'agit du premier fait marquant issu de ce questionnaire. Il est possible d'avancer plusieurs explications. Entre autres, le rejet d'un projet parisien, la focalisation sur la situation locale ou encore un problème d'ordre technique. Un traitement dédié et structuré du pôle doit permettre la compréhension d'un périmètre qui regroupe 18% des salariés de France Télévisions. Il est donc demandé à la direction de trouver des moyens de communications adaptés aux spécificités ultramarines.

La direction et le service RH disent vouloir utiliser les résultats de cette enquête afin d'améliorer la situation dans le pôle. Ce rapport servira aussi à accompagner les managers dans la construction de leurs interactivités quotidiennes avec les salariés. Il est aussi demandé à la direction de communiquer les résultats de cette enquête aux salariés. Le moyen et la forme de cette communication sont laissés au libre arbitre des services concernés.

Au niveau technique, les stations Outremer sont fortement impactées par la situation sanitaire. A cause de cela un certain nombre de dossiers ont pris du retard. Le renouvèlement du MAM à Saint-Pierre et Miquelon (finalisation envisagée mi-avril), la mise en production des cars vidéos de Saint-Pierre et Miquelon, Guyane et des stations du pacifique, avec un choix de formateurs interne afin de pallier aux défections des formateurs externes qui ne souhaitent pas se déplacer à cause de la covid 19.

Le processus débuterait par la zone atlantique d'ici fin juin. Le plus gros dossier concerne la Nouvelle Calédonie avec le renouvellement de la régie radio qui a débuté et se retrouve au point mort à cause de la situation sanitaire et des conditions d'accès depuis l'Hexagone. Il faut là aussi trouver des solutions palliatives en collaboration avec la station et éventuellement d'autres prestataires.

Les nouveaux projets en cours : kits UTS et serveurs Aviwest (mise en production fin juin), installation des outils NRCS ainsi que Newsboard et I-Rédac (fin de semestre) avec un déploiement qui commence par le pacifique. Enfin le chantier d'équipement de toutes les stations de moyens de diffusion propres (stockage, automation, liaison internet, outil de transcodage). Cela permettra la mise en place des PCA pour les stations et Malakoff. Il est à rappeler que les PCA outremer sont en cours d'élaboration.

Enfin, le remplacement tant attendu de l'outil WareHouse accuse un retard (plusieurs mois). Le projet se décline maintenant en deux phases : la version indexation puis le choix de l'outil. Normalement nous devrions nous acheminer vers le choix d'un outil déjà développé et identique pour toute l'entreprise. Il y a de forte chance que le calendrier initial ne soit pas honoré.

# Transfert géographique de l'exploitation de la post production du feuilleton « un si grand soleil » à Vendargues

#### Avoir raison trop tôt

Deux ans après le lancement du feuilleton, la direction souhaite rapatrier la post-production, actuellement installée au Franay (Saint-Cloud) à Vendargues. C'était la proposition initiale des élus, qui une fois de plus ont eu raison trop tôt... Selon la direction aujourd'hui, il est plus important d'avoir une proximité entre le tournage et la post-production, qu'entre la post-production et les auteurs ou producteurs, qui sont parisiens.

Entre temps, France télévisions a acheté le site de Vendargues et souhaite le développer. Un 3<sup>e</sup> studio est en construction, un 4<sup>e</sup> est en projet.

La post-production sera construite, en dur, sur deux étages, dans la partie gauche des grands hangars, qui accueille les accessoires et la menuiserie. Elle doit être livrée fin juin-début juillet 2021. Elle comprend 13 salles de montage image, 5 salles de montage son, deux auditoriums, deux salles d'étalonnage et 8 bureaux de production.

La nouvelle post-prod sera entièrement équipée de matériel neuf. Les équipements du Franay, qui ont seulement deux ans, serviront de « spare » pour les autres sites de la Fabrique.

Interpellée sur une possible tentation de transférer les salariés à Francetv.Studio, la direction jure ses grands dieux qu'elle n'en a pas l'intention et qu'ils seront, comme la majeure partie des équipes techniques de Vendargues, rattachés à la Fabrique.

Le poste de responsable de la post-production actuellement vacant sera pourvu à Vendargues. Les 13 postes dédiés à la post-

production au Franay et non pourvus à ce jour seront remis en consultation à Vendarques.

Les élus seront consultés sur ce projet au mois de juin.

# Projet Notif de plate-forme d'aide à la planification des non permanents de la DMF

#### Contentieux en vue

Le <u>→rapport d'expertise</u> et la <u>→commission</u>

<u>Transformation Numériques</u> ont pointé un certain nombre de carences du projet. Les élus CGT ont dénoncé le fait que le système Notif permet de trier les salariés en central à France Télévisions selon leur lieux de résidence ce qui est interdit par la loi (critère discriminatoire).

Par ailleurs, les salariés inscrits sur le système doivent saisir les périodes d'indisponibilité et on sait combien la direction est friande de ce genre de données pour les produire en justice en cas de procédure aux prud'hommes. Questionnée sur le sujet, la direction refuse de renoncer à l'utilisation de ces données en cas de contentieux.

Notif est l'une des briques d'un système de gestion structurelle de la précarité à FTV. Il s'articule avec les systèmes RH qui intègrent les limitations de jours annuels des CDD à 80 jours (intermittents) et 120 jours (CDD de droit commun).

Notif est une expérimentation afin de qualifier un outil définitif pour tous les intermittents de La Fabrique. Rien n'empêchera cependant qu'il soit à terme étendu à tous les CDD de FTV. Un appel d'offre doit être lancé prochainement sauf si la direction renonce à son projet. La CGT suivra de très près ce sujet afin que les droits des salariés précaires soient pleinement respectés à FTV. Les élus ont donc rendu un ▶avis négatif argumenté sur le sujet.

En parallèle, la CGT a initié une procédure en justice afin de faire invalider cet outil dont les similarités avec feu Antarès, ancien système en vigueur à France 3, sont importantes. En effet, dans les années 2000, France 3 avait dû renoncer à son outil du fait de procédures dénonçant un système de gestion institutionnalisée de la précarité dans l'entreprise.

#### Bilan de l'emploi au 31 décembre 2020

#### Les non permanents grandes victimes de la pandémie

Les effectifs de FTV ont fortement baissé en un an, atteignant 9021 ETP en 2020, soit

une diminution globale de 422,5 ETP par rapport à 2019. Les effectifs permanents baissent de 3,9%, ceux des non permanents baissent de 8%. 467 départs ont été réalisés dans le cadre de la RCC mais ce sont les non permanents qui sont les grandes victimes de la crise sanitaire.

Voir ci-dessous la comparaison du recours aux non permanents entre 2019 et 2020 :

	2019	2020
Janvier	998	1059
Février	1072	1103
Mars	1182	1165
Avril	1132	527
Mai	1257	538
Juin	1211	800
Juillet	1216	986
Aout	1057	1094
Septembre	1188	1345
Octobre	1279	1401
Novembre	1169	1315
Décembre	1133	1291

Le recours aux non permanents a bien augmenté à partir du mois d'août 2020 sans compenser les effets du premier confinement avec la chute drastique en avril-mai et une lente remontée qui a suivi. La reprise en août s'explique par le retour progressif à la normale, le décalage du Tour de France et de Roland Garros, le redémarrage des feuilletons et des fictions.

Les heures supplémentaires sont en forte baisse à -18,8% par rapport à 2019, fortement lié à la crise sanitaire, surtout pendant le premier confinement. Seule bonne nouvelle, fin 2020 l'entreprise comptait 45,7% de femmes soit une progression de 0,5% en un an. Un nouvel objectif (46,5% fin 2023) devrait être fixé dans le nouvel Accord Égalité.

Les points chauds : l'établissement de Malakoff qui enregistre une baisse de -33 ETP par rapport à 2019, la Fabrique hors Siège, où la diminution des ETP est sensible, en particulier chez les non permanents, avec une baisse de 551 à 493 soit -57,3 ETP, une perte de plus de 10% des effectifs sur la période.

Dans les régions de France 3, même constat. Ce sont les régions Nouvelle-Aquitaine

(-17,4 ETP), Hauts-de-France (-16,2 ETP), Rhône-Alpes-Auvergne (-14,4 ETP), Occitanie (-14 ETP), Grand-Est (-13,9 ETP), PACA (-11,6 ETP) qui contribuent le plus aux réductions d'effectifs.

En Outre-mer, toutes les stations perdent des postes permanents avec, par ordre décroissant, la Nouvelle-Calédonie (-8,4 ETP), La Réunion (-6,5 ETP), la Martinique (-6,3 ETP).

Les élus insistent sur la nécessité de disposer de toutes les informations sur les postes libérés par la RCC, postes remplacés, redéployés ou mis en réserve pour les projets de transformation. L'exemple du 18h30 de France 3, source de conflit en début d'année, est mis en avant : pourquoi n'avoir pas mis à profit les postes « mis en réserve » pour accompagner l'ouverture de nouvelles cases régionales. Ainsi à France 3 Côte d'Azur, seul demeure un poste d'OPV à 80%. Comment imaginer produire plus de programmes avec une telle insuffisance de moyens humains ?

Même problématique, avec des données spécifiques, pour le projet de centralisation de la diffusion au CDE, l'évolution du système d'éclairage pour les plateaux du Siège, ou la question sensible de l'illustration sonore pour les éditions nationales.

Il semble bien que la direction a surestimé le nombre de départs potentiels dans le cadre de la RCC: 79 départs constatés en 2019 et 467 en 2020 soit un total de 546 départs, majoritairement en retraite. Si on y ajoute les 309 salariés inscrits pour un départ en 2021 et 2022, soit 855 départs au total, quand le plafond des départs initialement envisagé se situait à 2000...

Voir → le compte rendu de la commission formation emploi du 16 mars et → le document de la direction

# Mise en place de l'outil de suivi des présences via TEAMS

# Les élus demandent et obtiennent l'abandon du projet

Les consignes limitant le nombre de présents sur site n'étant pas toujours respectées, en septembre 2020 la Présidente a demandé d'améliorer ce suivi pour notamment aider les managers à arbitrer les présences sur site au sein de leur équipe. Selon la direction l'information n'existe nulle part et il ne serait pas possible de s'appuyer sur les plannings car tout le monde n'est pas planifié\*.

La direction Systèmes d'Information (DSI) a imaginé un outil d'auto-déclaration prévisionnelle sur Teams pour limiter le temps et les coûts de développement.

Le paramétrage des seuils de présence se fait par direction/site. Chaque salarié renseigne son statut (présentiel, télétravail, autre situation - congés, maladie...) pour chaque jour jusqu'à 3 mois à l'avance. CDD et stagiaires sont gérés par un

correspondant. Un manager peut renseigner l'outil pour toute son équipe.

Pour les personnels « mobiles » (stagiaires UFTV, journalistes, La Fabrique...), la direction juge leur nombre non significatif, le principal étant qu'on soit sous le seuil déterminé. L'outil a été testé à la DSQVT et à la filière RH fin 2020.

Les élus ont vertement critiqué ce projet : un outil supplémentaire, ce n'est pas aux salariés de pallier le manque de communication entre les outils et encore moins de déclarer une planification qui leur est imposée par l'employeur, etc.

Leur avis négatif rendu à l'unanimité est à lire → ici. Suite à l'adoption de l'avis, la DRH de FTV a reconnu que le projet n'était pas abouti, il est donc retiré. Si des évolutions sont apportées au projet, les élus seront reconsultés.

\* Les élus du CSEC découvrent cette incongruité qui est surtout contraire au droit du travail. Si la direction n'y met pas bon ordre rapidement, ils feront intervenir l'inspection du travail.

## Taxe d'apprentissage 2021

#### Les priorités du CSEC

Après la réforme de la formation professionnelle, la part de la taxe d'apprentissage qui peut être reversée par les entreprises aux organismes habilités a beaucoup diminué. Ainsi le solde de la CUFPA pour 2021 s'élève à 503 000 €. Le pourcentage de collecte ne change pas, ce qui change c'est sa répartition. La répartition en fonction des priorités est la suivante :

#### ► Priorité 1 (55%) :

Pour les organismes préparant aux métiers de l'audiovisuel, écoles de journalisme, grandes écoles, IUT, écoles d'ingénieur et du numérique, INA, Science Po, IPJ

#### ▶ Priorité 2 (22%) :

Pour des organismes partenaires dont FTV accepte des stagiaires sous statut scolaire (hors stages de découverte)

#### ► Priorité 3 (23%) :

Pour les lycées, collèges, associations en zones d'éducation prioritaire, pour les jeunes issus des quartiers prioritaires ou des zones urbaines sensibles, actions en faveur de la diversité et de l'égalité des chances. Écoles de la deuxième chance, Capital filles, Nos quartiers ont du talent...

Les propositions de correction formulées en 2020 ont été prises en compte puisque l'accent pour la répartition 2021 a conduit à un rééquilibrage entre l'Ile de France et les régions. Ainsi 49% sera fléchée vers l'Ile de France et 46% pour les régions, le reste de 5% ne bouge pas en direction des Outremer où les possibilités de subventionnement sont beaucoup plus réduites.

Le CSEC souligne un certain risque d'éparpillement de la subvention quand on considère le détail des versements, un montant de 600 € par organisme peut sembler quelque peu symbolique. En cas de révision de la répartition les élus insistent pour prioriser les écoles fondées sur le paritarisme, les écoles de la deuxième chance et l'Université, en tant que service public.

Voir → le compte rendu de la commission formation emploi du 16 mars 2021 et → le document de la direction.

### Bilan logement 2020

# Le procès de « Action Logement »

En 2020, 4 salariés seulement ont pu trouver un logement, via « *Action Logement* », contre 26 en 2019 et 35 en 2018. Plus connu sous son ancienne dénomination « 1% patronal ou d'1% logement », l'organisme est financé par les entreprises à hauteur de 0,45% de la masse salariale. FTV y a contribué pour 2,6 M€ en 2020.

En contrepartie de ce versement, « Action Logement » dispose d'offres locatives dans le parc social, pour les salariés, sous condition de revenus. Le CSE central constate que le « retour sur investissement » de FTV est de plus en plus faible, voire catastrophique.

Plusieurs raisons sont évoquées : l'affaiblissement de l'organisme à cause des prélèvements de l'État sur ses ressources et le financement de la loi DALO (Droit Au Logement Opposable), la baisse de l'offre locative et le niveau des revenus des salariés de FTV par comparaison avec les autres entreprises (aspect redistributif et solidaire, au bénéfice des salariés les moins bien lotis)

En cause aussi les nombreux dysfonctionnements de la plateforme locative et le manque de concurrence. Par comparaison, une recherche sur « Le bon coin », est plus rapide et plus efficace pour se loger, que sur les plateformes d'Action Logement. Les élus du CSE Central vont demander une étude juridique, afin d'étudier les possibilités d'améliorer les offres de logement sur les sites parisiens comme en régions et en outremer.

Voir → le compte-rendu de la commission logement et → l'avis des élus du CSE-C.

Rappel des autres services de « Action Logement » : compléments de prêts d'accession au logements, prêts travaux, Mobilepass, Locapass, Mobilijeune etc.

# Projet de renouvellement d'Orphée (système Marguerite)

#### Le retour du fichage?

Le système Orphée, choisi il y a plus de 10 ans par FTVSA, est désormais dépassé. Il convient d'unifier les différents outils existants pour doter la DRH d'une solution intégrée, communiquant « de bout en bout ». Pour ce faire un appel d'offres est en cours auprès de trois intégrateurs dont le résultat sera bientôt dévoilé.

Le principe est celui d'un portail unique pour le manager, le collaborateur et la RH. Il comporte un socle RH avec le dossier de chaque collaborateur, le référentiel FTV, les organigrammes actualisés et les tableaux de bord.

Une brique recrutement-mobilité sera construite, comprenant la mobilité interne, la mobilité externe, le parcours d'intégration. Une seconde brique concernant la gestion des carrières comprendra la révision des salaires et les primes, la conversation continue et la gestion des talents, qui fera l'objet d'une présentation ultérieure. Le déploiement du socle RH est prévu en novembre 2021, la gestion des carrières en février 2022, la gestion de la formation en mars 2022, la révision salariale en mai 2022.

Le CSEC s'interroge sur le volet « gestion des talents » qui rappelle l'épisode douloureux de la revue du personnel de 2015, pour laquelle la direction a été condamnée à plusieurs reprises par la justice. Pour la direction il s'agit d'un outil standard destiné à combler un manque à FTV, l'évaluation des personnels, « car on a besoin de savoir où sont les compétences » affirme-t-elle. Pour le CSEC, pas question de voir apparaître à FTV un fichier de renseignements sur les salariés comme celui qui vient de défrayer la chronique à lkea France...

La direction fait une description des fonctionnalités offertes: les actualités RH, la « liste des choses à faire » pour le salarié avant « l'embarquement », c'est-à-dire l'enregistrement de ses données, la gestion de la formation, l'accès aux entretiens annuels et professionnels, l'accès à Monkiosque, etc. À l'arrivée, le salarié aura accès, de l'extérieur de l'entreprise, aux éléments le concernant, via le portail MonKiosque, en plus des éléments relatifs à ses congés ou son temps de travail.

Selon la direction, il s'agit d'un outil très attendu par la fonction RH et par les managers, actuellement obligés de naviguer d'un système à l'autre sans pouvoir bénéficier des interfaces.

→ Voir le compte rendu de la commission formation emploi du 16 mars 2021.

Le 12 avril 2021





#### Résolution du CSEC de France Télévisions Désignation de l'expert pour projet important

#### Information-consultation sur le projet d'apport par France Télévisions à France Télévisions Studio de l'activité de production (Siège) d'émissions en gestion directe

Le projet présenté par la direction ce jour aux élus du CSEC est censé s'inscrire dans le mouvement entamé par France Télévisions en 2015 pour renforcer ses capacités de production interne via sa filiale FranceTV Studio, mouvement précisé lors de la présentation des Orientations Stratégiques de l'entreprise en CSEC le 19 février 2019.

L'entreprise souhaite mettre progressivement fin à la gestion directe de la production de 6 émissions hors information, sport et autopromotion - « Des chiffres et des lettres », « Télématin », « Thalassa », « Faut pas rêver », « Des racines et des ailes » et « Passage des arts » - pour la transférer à France TV Studio, afin, explique-t-elle dans son projet de :

- renforcer la position de France TV Studio en tant que créateur et développeur de contenus (production de programme de flux et développement de nouveaux formats aussi bien pour les offres linéaires que non linéaires), notamment en vue de leur diffusion par France TV;
- développer l'expertise de production et d'innovation du groupe en regroupant l'ensemble des activités de production interne au sein de sa filiale dédiée France TV Studio :
- assurer la cohérence de l'organisation transversale de la Direction des Antennes et des Programmes autour de l'édition de programmes.

#### En l'état les élus du CSEC s'opposent au projet

Néanmoins, pour se mettre en conformité avec la procédure d'information-consultation, les élus du CSEC constatent qu'il s'agit d'un projet important qui impacterait directement a minima 86 salariés (84 permanents et 2 non permanents) dont au moins 80% de leur temps de travail est consacré à l'activité de production. 23 métiers sont concernés. En plus de ces 86 salariés, le projet impacterait également les salariés qui consacreraient moins de 80% de leur activité, et potentiellement d'autres salariés.

Par ailleurs, les élus du CSEC font l'hypothèse que ce projet risque également d'impacter directement ou indirectement :



- les Unités de programmes de la DGDAP qui travaillent au quotidien avec les émissions concernées par ce transfert. En effet, même si les Unités de programmes restent commanditaires de ces émissions, les relations fonctionnelles et organisationnelles entre les personnels des Unités de programmes et les personnels de production de ces émissions risquent d'évoluer à moyen ou long terme (contraintes propres à chacune des entités France Tv et France TV Studio, nouvelles modalités contractuelles et de prestations...);
- le projet questionne aussi les relations avec les moyens internes de fabrication (La Fabrique) dont la Présidente a rappelé qu'il s'agit d'un atout stratégique pour l'entreprise, et la difficile application des Règles d'or sur le recours prioritaire aux moyens internes à France TV.

Compte tenu de la nature de ce projet et de son importance, les élus du CSEC s'inquiètent et s'interrogent sur son bien fondé tant concernant les impacts organisationnels, sociaux et économiques (en termes d'emploi, de salaire, d'organisation du travail, de représentation des personnels, de couverture conventionnelle, de conditions de travail, et de santé) sont disproportionnés pour les personnels concernés.

Par ailleurs, les élus du CSEC demandent à la direction de leur transmettre le **contrat de transfert entre France TV et sa filiale France TV Studio**, document essentiel pour comprendre les finalités du projet. Le CSEC ne pourra pas rendre d'avis tant que le contrat de transfert ne sera pas présenté à l'instance.

Les élus souhaitent également que la direction présente à l'instance les éléments démontrant que les activités transférées à France TV Studio sont des **entités économiques autonomes**.

Afin de remplir pleinement leurs missions et pouvoir émettre un avis éclairé et motivé, les élus du CSEC décident de recourir à l'aide d'un expert agréé par le Ministère du travail, conformément à l'article L.2315-78 du Code du Travail, afin de disposer d'une étude complète sur les impacts et les enjeux du projet.

Le choix des élus du CSEC s'est porté sur le cabinet Secafi (20-24 rue Martin Bernard 75647 PARIS cedex 13), en la personne de M. Mehdi Morchedi, pour réaliser cette expertise.

#### Le cabinet d'expertise devra éclairer les élus du CSEC sur :

- Les conditions juridiques du projet de transfert :
  - réalité du statut d' « entité économique autonome » des activités transférées et de France TV Studio ;
  - bien-fondé et respect des conditions de l'article L.1224-1 du Code du tavail, qui dans le contexte oblige les salariés à accepter le transfert de leur contrat de travail sans possibilité de volontariat;
  - o étude d'une possible « clause de cession » (près de 40% des salariés concernés par le transfert pourraient être éligibles puisque le projet envisage un changement d'employeur)
  - étude du contrat de transfert entre France TV et France TV Studio
  - o etc.



- Les conditions de préparation et de conduite du projet :
  - o rôle du Pôle conseil et accompagnement ;
  - o le calendrier du projet et les différentes phases qui le constituent ;
  - o l'information et la communication auprès des salariés ;
  - l'implication des salariés dans le projet ;
  - etc.
- Les impacts possibles du projet et les risques qui en découlent :
  - o conséquences financières pour les budgets de France TV et France TV Studio :
  - conséquences organisationnelles :
    - mesures prises pour assurer la nécessaire coordination entre France TV et France TV Studio après le transfert dans un contexte d'évolution des relations hiérarchiques et fonctionnelles;
    - évolution de la charge de travail des salariés transférés ;
    - recensement des « doublons » potentiels ;
    - évolution des relations entre la production et la fabrication ;
  - conséquences sociales :
    - identification des salariés concernés par le projet : aussi bien ceux qui travaillent au moins à 80% sur l'activité transférée, que ceux qui consacrent moins de 80% sur l'activité de production (modalités du transfert partiel des contrats de travail);
    - comparaison des accords collectifs ainsi que les conditions d'emploi et de travail de manière plus globales;
  - o etc.
- Les mesures de prévention, d'accompagnement et de suivi des salariés impactés.

Le périmètre de la mission d'expertise concerne les personnels directement et indirectement impactés par le projet (Production, Unités de programmes de la DGDAP et Fabrication).

L'expert devra pouvoir accéder à toutes les informations (dont documents divers, entretiens avec les responsables, entretiens avec les salariés, etc.) nécessaires pour faire sa mission.

Parallèlement, les élus du CSEC demandent également dans le cadre de cette résolution d'avoir accès au futur site dédié sur monespace (ou à tout le moins l'envoi systématique par mail des documents qui y sont publiés), ainsi qu'aux futurs tchats organisés par la Communication interne. Ils souhaitent également que l'équipe projet partage en temps réel avec eux les informations recueillies lors de leur mission de prévention, d'accompagnement et de suivi des salariés.

Les conclusions de l'expertise seront restituées sous forme d'un rapport qui sera présenté par l'expert en séance plénière du CSEC ainsi qu'en séance plénière du CSE Siège.

Les élus du CSEC donnent mandat à son secrétaire, Pierre Mouchel, pour :

 contacter l'expert désigné et définir en collaboration avec lui le cahier des charges et les modalités de sa mission d'expertise qui seront transmis aux élus puis à la direction ;



- coordonner les relations entre l'expert et le CSEC ;
- coordonner les relations entre le CSEC, le CSE Siège et le CSE de France TV Studio ;
- prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision.

Adoptée par 23 voix sur 24 et 1 abstention Les organisations syndicales CGT, CFDT, SNJ et FO s'associent.

Le 2 avril 2021







# France Télévisions

Plateforme d'aide à la planification des nonpermanents de la Direction des Moyens de Fabrication

CSEC Mars 2021

#### SECAFI

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

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

SAS au capital de 4 029 880 € 312 938 483 RCS Paris Numéro d'identification intracommunautaire FR 88 312 938 483



# **Sommaire**

Le contexte et le projet	page 4
La réforme de la DMF dans le contexte général	page 5
Le résumé du projet d'après le document d'information-consultation	page 6
La gestion du projet et l'outil	page 7
Une gestion de projet imparfaite	page 8
L'outil et le prestataire	page 10
La planification: ses contraintes et ses objectifs	page 13
La planification: un rôle nodal à soutenir	page 14
L'équité, une notion complexe	page 16







#### **Préambule**

- Le présent rapport rend compte de la mission que nous a confiée votre Comité Social et Economique Central dans le cadre dans le cadre du projet de plateforme d'aide à la planification des non-permanents de la DMF, conformément à l'article L.2312-8 du Code du travail.
- Pour exécuter nos travaux, nous avons notamment utilisé les documents, une présentation de l'outil, notre présence en Commission Transformation Numérique, des tests sur l'outil ainsi que des entretiens avec des salarié.es que nous remercions vivement du temps accordé.
- Nous avons complété notre analyse documentaire par des entretiens avec MM. Georget, Delagree et le prestataire, que nous remercions tous pour leur disponibilité.
- Notre rapport fait ressortir les principales conclusions de notre diagnostic.
- Outre les signataires du présent rapport, ont également participé à la réalisation de cette mission, Madame Richard et Monsieur Cella.
- Nous vous remercions de votre confiance et nous nous tenons à votre disposition pour vous apporter toutes explications complémentaires ou pour approfondir avec vous les réflexions que vous estimeriez nécessaires à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

23 mars 2021, Paris Mehdi Morchedi







# Le contexte et le projet





## La DMF: une réforme non acceptée dans un contexte général de restriction

- Le contexte général de l'entreprise est économiquement contraint alors que les projets de transformation se multiplient,
- Entre ce contexte interne et des pressions externes (cours des comptes, concurrence et pression sur les prix,...), la DMF est depuis 2017 dans une réforme qui doit « concilier objectifs de production et équilibre budgétaire » afin de contribuer au maintien « de l'équilibre financier du groupe » : maîtrise des coûts de production, rationalisation des moyens dans leur dimensionnement, implantation et répartition.
- La réforme reposait donc en partie sur des économies au travers notamment d'une:
  - Optimisation des ressources par l'amélioration du taux d'occupation des collaborateurs et réduction des temps de transports,
  - ► Optimisation des coûts de déplacements par la diminution des frais de missions essentiellement sur la vidéo-mobile et la fiction.
- Secafi avait alors souligné un « risque de privilégier des « salariés parisiens » au détriment de « salariés régionaux ».
- Les planifications ont une fonction nodale dans les activités de la Fabrique. Rôle central accentué par ces objectifs d'économies.
- La réforme comportait une centralisation du planning à Paris, alors que la connaissance des métiers et la proximité avec les salariés étaient considérées par les collaborateurs comme des caractéristiques indispensables pour réaliser cette activité de planification.





### Rappel du projet d'après le document d'information-consultation

- Rappel du fonctionnement général:
  - ► La diversité d'activités, de lieux et de demandes de la DMF nécessitent le recours à des collaborateurs nonpermanents.
  - ▶ La DMF comporte un service de planification centralisé depuis la réforme initiée 2017 qui n'utilise aucun logiciel permettant de connaitre les disponibilités des personnels non-permanents.
  - Quasiment tout se fait par téléphone, ce qui est chronophage et pouvant conduire à des choix non-optimaux voire des erreurs.
  - ▶ Un appel d'offre a été réalisé afin de sélectionner un outil utilisé pour une expérimentation initialement prévue pour durer de 3 à 6 mois.
- Rappel des objectifs de l'outil dit NOTIF:
  - Faciliter et alléger la charge de travail des planificateurs en centralisant les disponibilités des non-permanents, renseignés par ces derniers, dans un outil collaboratif.
  - ▶ Equité dans le traitement de l'ensemble des non-permanents, ce ne serait plus le 1er qui accepte qui est pris.
  - ► Elargir le nombre de personnels non-permanents approchés pour une mission.
  - ► Respecter le RGPD (règlement général sur la protection des données).
  - ► Assurer la continuité de la planification en cas d'absence.
- Rappel des grands principes de l'expérimentation dans le cadre de son accord:
  - Préciser les fonctionnalités attendues avant de lancer un appel d'offres.
  - ▶ Déploiement en 2 phases: un 1er test sur un métier (les OPV) puis extension si l'outil donne satisfaction







# La gestion du projet et l'outil





## Une gestion de projet imparfaite: un retard à l'allumage

- La réflexion sur la nécessité d'un outil d'aide à la planification a été initiée bien en amont de la présentation du projet. La non-coordination entre différentes directions et le « go » tardif a accéléré la présentation du projet, prête depuis plusieurs semaines. Par conséquent, le premier appel d'offre a été inutilement réalisé dans des délais très courts sans en décaler le lancement.
- Les retours de la cellule RGPD de FTV ont été tardifs, entrainant des vérifications après le lancement de la consultation et des ajustements qui n'ont pas pour autant décalé le projet.
- Comme c'est souvent le cas, les salarié.es directement et fortement impactés par le projet (les planificateurs), ont été impliqués après le lancement de la consultation. Leur intégration a certes engendré de nombreuses modifications mais a aussi permis d'ajuster les paramètres de l'outil à la variété et la réalité de leurs besoins précis.
- Pour la conduite d'un projet, il est essentiel que le chef de projet maitrise tous les aspects (technique, social, économique, juridique...). Lorsque les chefs de projet sont multiples (par exemple 2), il est nécessaire que le degré de connaissances des différents aspects soit partagé ou que chacun ait des domaines à gérer définis et connus. Dans la seconde option, une coordination parfaite s'impose.
- Une démonstration n'est pas la formation. La méthode de découverte par soi-même ne pourra fonctionner avec tous. Il faut organiser et muscler la formation. Se demander qui va la dispenser: OVZ, un gestionnaire du projet, des planificateurs?
- Le traitement inhabituel de cette consultation, caractérisé par des échanges avec la Commission de Transformations Numérique en dehors des séances du CSEC, a permis de travailler les différents aspects du projet. Toutes les questions n'ont pas été solutionnées, des désaccords persistent mais le dialogue a existé.





## Une gestion de projet imparfaite avec des conséquences sur l'expérimentation

- La compréhension erronée autour des prestations OOVIIZ pour FTV est en partie imputable à une communication non affirmée. Il est encore arrivé récemment que des interrogations se fassent à nouveau autour de la plateforme, autour du périmètre de l'outil, autour de son fonctionnement, autour de ses fonctionnalités sur les contrats...
- Il y a longtemps eu une confusion entre la plateforme dite publique OOVIIZ et l'outil d'aide à la planification hermétique et dédié à la Fabrique (peut-être cette confusion persiste ?). Le nouveau nom, NOTIF, donné au logiciel FTV a partiellement répondu aux inquiétudes.
- Il existe encore des questions sur les populations concernées: tout FTV?, toute la Fabrique?, les journalistes?,...Des réponses ont été données clairement mais laissaient à penser qu'un élargissement était techniquement possible même s'il n'était pas envisagé dans ce cadre.
- Il n'a pas été assez compris (dit?) que l'outil consistait en une aide à la planification et non pas à la formalisation de contrats.
- Nous avions suggéré en Commission Transformation Numérique de corédiger avec les parties prenantes (planificateurs, chefs de service, chefs d'équipe) les process de planification concernant les corporations concernées par l'expérimentation. Force est de constater que les process rédigés en central puis présentés n'ont pas convaincu/rassuré sur les prérogatives de chacun.
- Ces écueils ont a minima participé à des incompréhensions voire à des défiances et concourent à un faible taux d'inscription des collaborateurs non-permanents « Vidéos » entrainant ainsi une expérimentation incomplète.
- Inversement, quand la communication est directe et démonstrative, l'intérêt pour l'outil est bienassimilé (certains chefs de fabrication demandent un accès en consultation pour suivre leur corporation).





## L'outil tel que nous l'avons vu et le prestataire

- Un outil à l'utilisation simple, ergonomique et efficace aussi bien sur un portail mobile que sur poste fixe.
- Un développeur réactif et facilitant malgré la non-garantie de contrat pérenne.
- Une bonne prise en compte des demandes-propositions des planificateurs et un volume important d'améliorations significatives sur la version 2 livrée en juin 2020: demande et déclaration à l'heure et non plus à la journée, vues enrichies, des tableaux de bord réalisables à la demande...
- Des champs désactivables par le prestataire à la demande: exemple de la case « tarif » qui n'apparait pas dans NOTIF.
- Des champs essentiels, structurants sont à la main de l'administrateur FTV et sont évolutifs. Le nom des émissions (acronyme, orthographe..), ou les compétences techniques, ont besoin d'avoir une cohérence.
- Nous n'avons pas eu accès au contrat détaillé du prestataire. Néanmoins, selon les informations partagées nous estimons **le coût de l'outil à 45-55k€/an**. Le prestataire ne touchant pas de % sur les transactions ni en fonction du nombre de contrats, puisque non gérés par lui.





## L'outil tel que nous l'avons vu et le prestataire

- Des champs essentiels sont à la main de l'administrateur FTV et sont évolutifs. Le nom des émissions (acronyme, orthographe..), ou les compétences techniques, ont besoin d'avoir une cohérence.
- Les champs requis pour l'inscription, principalement à la main des non-permanents, sont ceux déjà en possession des planificateurs dans leur carnet ou tableur Excel.
- Parmi les champs, figure l'adresse. Le lieu de résidence qui, même s'il est déjà connu, pourrait être considéré comme un motif de discrimination, en particulier dans un contexte économiquement contraint.
- La question est donc davantage sur l'utilisation qui pourrait être faite des informations renseignées par les non-permanents.

	Champs à remplir		
	par FTV	par employé	Obligatoire
Nom		X	X
Prénom	di .	X	X
Mail	37	X	χ
Adresse principale		X	X
Adresse secondaire	-	X	
N° de téléphone		X	Х
Permis		X	
Habilitation		X	
Métiers	X		X
Expériences		X	
Diplômes		X	
Logiciels maitrisés		X	
Matériels maîtrisés	4	X	
Langues		X	
Compétences sur équipements	X		
Disponibilités		X	

Nous n'avons pas constaté de champ libre côté FTV ni de notation possible. En revanche, selon nos informations, ces possibilités existent dans l'outil public et notamment dans des projets concernant d'autres entreprises du secteur audiovisuel.







#### Protection des données versus utilisation des données

- Nous ne nous substituons pas à toute analyse juridique qui pourrait être réalisée.
- Il nous semble néanmoins que les informations collectées lors des inscriptions semblent avoir une justification et sont proportionnées au regard des objectifs annoncés. Même si encore une fois, l'utilisation qui pourrait être faite du lieu de résidence et plus précisément l'éloignement du lieu des opérations pourrait revêtir un caractère discriminant.
- Nous rappelons que nous n'avons pas constaté l'utilisation d'un champ de commentaire libre à la main de la direction.
- L'autre questionnement, évoqué à plusieurs reprises en Commission, est **l'utilisation qui pourrait être faite des auto-déclarations de non-disponibilités des collaborateurs.** Si l'on peut comprendre que l'objectif de l'outil est d'identifier les collaborateurs adéquats et disponibles, la question de la sauvegarde des indisponibilités en cas de litige a été soulevée, discutée mais sans atteindre de consensus.
- Un premier pas a été réalisé par la direction avec l'affichage du pop-up suivant, au moment de l'inscription: « Ces informations n'ont pas vocation à être utilisées à d'autres fins que de faciliter la planification des non-permanents et les informations de planning seront effacées de la plate-forme après 6 mois au maximum. Bien qu'il n'entre pas dans les intentions de la direction de les conserver, l'export manuel des informations demeure néanmoins possible aussi bien par vous que par ceux qui les consultent. » Mais **fondamentalement, la question n'est pas résolue**. Y compris en grisant les déclarations dès la semaine achevée.
- Selon nous, le sujet doit être traité car il serait aisé pour les collaborateurs de ne pas déclarer d'indisponibilité et ensuite ne pas répondre à des sollicitations ou de les décliner sans justification. Ce procédé dénaturerait le fonctionnement optimal de l'outil.











# La planification et les planificateurs: en bout de chaine mais un rôle nodal qui a besoin de soutien

- Les planificateurs ont un volume de travail important voire très important. On ne parle pas ici précisément de surcharge de travail constante mais d'une non-linéarité de la charge.
- Ce qui s'explique par la nature même des activités de FTV. En revanche, ils subissent également les défaillances du système organisationnel amont et le non-respect des process. En effet, tous déplorent une collecte des demandes de personnels qui est: soit tardive, soit incomplète, soit imprécise voire une combinaison de ces phénomènes.
- L'hétérogénéité de la qualité des commandes reçues s'ajoute donc à la gestion des demandes spécifiques (telle ou telle spécificité technique voire tel ou tel collaborateur) mais les planificateurs sont également en première ligne face aux non-permanents.
- Ces échanges, cette proximité avec les non-permanents est aussi une des parties appréciées par les planificateurs.
- Même si leur intervention dans cette expérimentation a été tardive et à des degrés d'intégration différentes (en fonction des corporations et des volumes d'activité), les planificateurs ayant testé l'outil en ont un avis globalement positif:
  - ► Facilité d'accès, ergonomie, ..
  - Excellente relation directe avec le prestataire: réactivité, compréhension, écoute
  - ➤ Gain de temps affirmé pour certains et pressenti pour d'autres. Un planificateur avance un gain pouvant aller jusqu'à 1 jour par semaine car le volume de collaborateurs et d'opérations le permet. Cela ne sera pas le cas pour tous mais le gain reste néanmoins significatif.
- Il conviendra de caractériser collectivement l'utilisation et les objectifs des temps libérés.



# La planification et les planificateurs: en bout de chaine mais un rôle nodal qui a besoin de soutien

- La planification a aussi constaté que le fonctionnement initialement prévu : proposition d'intervention à plusieurs collaborateurs présélectionnés/proposés par Notif selon des critères choisis par le planificateur avant d'en choisir un, n'est pas idéal et présente plusieurs inconvénients:
  - ▶ Un temps d'attente des réponses de tous les non-permanents qui peut allonger la durée de la planification,
  - ▶ Le poids que peut représenter de devoir justifier la non-attribution de l'opération (annulation ou modification des horaires, choix d'un autre collaborateur...). A noter que ce sujet est aussi remonté par certains non-permanents.
  - Un process qui ne peut être unique alors que les activités et les situations sont multiples.
- ll faut par conséquent accompagner/aider les planificateurs afin qu'ils ne portent pas la charge mentale du refus, responsabilité qui ne doit pas être la leur. Ceci peut se faire de différentes façons:
  - utiliser une adresse générique pour l'envoi des propositions, mais la relation humaine directe serait perdue,
  - ▶ Préparer plusieurs versions d'explications justifiant de la non-attribution,
  - ► Autoriser l'envoi d'une proposition unique dans certains cas de figure.
- Nous préconisons de choisir la dernière solution et de définir avec les planificateurs les cas d'envoi unique en fonction de leur réalité (multiple). Il conviendra également de laisser la possibilité de traiter des cas en dehors de l'outil.
- Ceci allégerait le poids qui pèse sur la planification mais interrogerait la notion d'équité mise en avant dans les différents documents.





## L'équité: une notion complexe à objectifs variables

- Lors du CSEC d'octobre dernier, l'équité a été illustrée autour de trois axes :
  - « le nombre d'intermittents destinataires d'une démarche, élargissement des propositions
  - combien de personnes sont destinataires d'une demande de disponibilité, élargissement des viviers
  - combien de personnes sont destinataires d'un réel contrat. »
- Sur le périmètre restreint de l'expérimentation, aussi bien sur les corporations que sur le volume d'activité, nous pouvons conclure que les 2 premiers axes ne sont totalement atteints voire pas atteints,
- Nous l'avons vu, l'élargissement des propositions envoyées, possible techniquement, n'est pas souhaité par les planificateurs.
- L'élargissement des viviers est un objectif à juger sur le long terme, qui doit être porté et structuré bien audelà de la planification (détection, formation, école,..). Cet objectif sera à juger au regard du volume d'activité qui semble à la fois se réduire et se concentrer géographiquement pour la DMF.
- La problématique des viviers est double: comment l'accroitre en lle-de-France alors que les opérations s'y concentrent?; comment préserver un vivier en région alors que les non-permanents sont moins sollicités, faute d'activité, et qu'ils privilégient alors naturellement d'autres employeurs ou se reconvertissent?
- Le 3<sup>ème</sup> axe, le nombre de non-permanents contractés, ne semble pas diminuer significativement sur la période. En effet, sur les OPV, 1<sup>ère</sup> corporation « testée », le nombre de collaborateurs ayant réalisé a minima une prestation passe de 43, puis 42 puis 41 sur les 3 derniers exercices.
- En revanche, cela ne signifie pas pour autant que l'équité est atteinte.





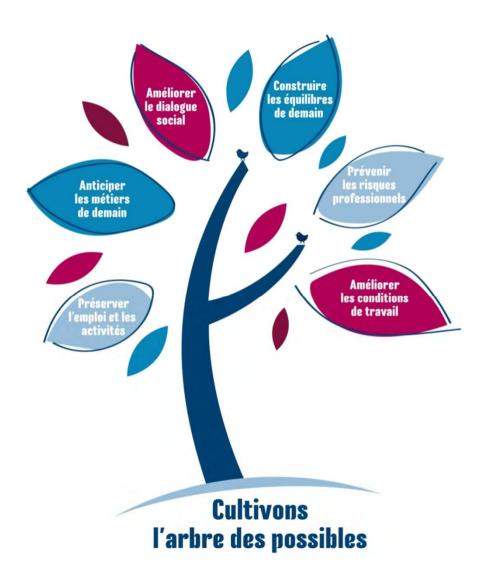
## L'équité: une notion complexe dont les objectifs doivent être définis

- Si nous reprenons le cas des OPV, comment définir l'équité de répartition des opérations?
- ▶ Il convient de rappeler (définir?) les objectifs et les règles de recherche de collaborateurs (quels critères, dans quel ordre....).
- l nous semble essentiel que le 1<sup>er</sup> critère doit rester la bonne réalisation des opérations en choisissant la bonne personne pour des missions définies.
- Si ce point semble évident, il est une **notion constamment citée par les responsables d'équipe.** « Nous ne sommes pas contre avoir de nouveaux collaborateurs, connus ou non, mais certaines opérations (les directs) ou certaines domaines (le son) ne peuvent être confiés à des novices de l'opération ou du collectif ». Nous rappelons ici la nécessité de corédiger les process de décision afin qu'ils soient connus, compris, appliqués.
- Quels sont les objectifs visés?
  - Lisser l'ensemble des opérations sur x collaborateur?
  - ▶ Ne pas dépasser un nombre de jours, d'opérations par collaborateurs?
  - ► Limiter le nombre de collaborateurs?
  - ► Fidéliser, former les collaborateurs occasionnels ou non-réguliers? Et comment ?
- L'outil ne donnera pas les réponses mais techniquement il peut être l'instrument qui permettrait d'atteindre les objectifs et de mesurer leur réalisation.





#### Merci de votre attention!











# Compte rendu de la commission Transformations Numériques du 17 mars 2021

<u>Présents pour la commission</u>: Pascal Voisin, Heidi Yieng Kow, Heiarii Prunier, Isabelle Petit-Felix, Rafaèle Bourgier, Pierre Mouchel

Expert: Medhi Morchedi (Secafi)

<u>Direction</u>: François-Xavier Georget, Fabrice Delagrée, Stéphanie Jean, Laurent Tolazzi, Jacques Denoyelle

#### Point unique : le projet Notif/Ooviiz

L'Outil d'aide la planification des personnels non-permanents à la Fabrique est rebaptisé application de gestion des disponibilités des personnels non-permanents.

La direction rappelle en préalable les objectifs du projet : faciliter la recherche d'intermittents et une meilleure équité entre les intermittents.

#### Sur l'objectif de faciliter la recherche d'intermittents

La direction explique que la phase 2 a été lancée en octobre 2020 et rappelle que Notif est un POC (Proof Of Concept), un outil qui les aide à préparer le futur outil d'aide à la planification après un appel d'offres européen à venir. Pour la direction, ce n'est pas un outil de planification, c'est un agenda partagé de type Doctolib.

Au 17 mars, il n'y pas beaucoup plus d'inscrits : OPV 91%, Techniciens vidéos 41%, Techniciens Franceinfo 100%. 1.269 contrats à ce jour pour 2.811 jours de contrats. Pour les techniciens vidéos cela représente 76 contrats répartis sur 12 personnes.

5 planificateurs sur 15 utilisent Notif actuellement. Pour la direction, le retour des planificateurs est positif : logiciel facile à prendre en main, modifications faciles, moins de temps pour gérer les disponibilités, plus de calepin, accès facile au compteur du nombre de contrats.

Il n'y a pas eu de réelle formation pour les 5 planificateurs mais un apprentissage sur le tas car ils avaient du temps pendant la crise Covid. Pour tout nouvel outil il y a un besoin de formation à organiser. Les 5 planificateurs qui expérimentent l'outil regrettent en plus de n'avoir été impliqués que tardivement dans le projet, mais l'outil permettrait un gain de 1 jour par semaine possible (selon l'un d'entre eux).

Les planificateurs ne souhaitent pas gérer seul les refus de contrats, une charge mentale trop lourde selon eux. Attention de ne pas tomber dans la déshumanisation, « l'ubérisation » des relations. Il faut garder un lien direct avec les intermittents. C'est ce qui expliquerait le refus d'une majorité des techniciens vidéos de la Video Mobile de s'inscrire sur la plateforme.



Les planificateurs reçoivent des coups de fil pour des problèmes personnels de dernière minute. C'est inhérent à leur activité, il faut le conserver et ne pas trop charger leurs missions car ils sont en bout de chaîne. C'est d'ailleurs un problème qui remonte aussi des ateliers DMF du Siège : des problèmes de process de la commande client avec des demandes tardives, partielles ou incomplètes.

Ce point est confirmé par la DMF sur les commandes client de plus en plus tardives. Des problèmes d'effectifs en production en serait la cause, avec des cahiers des charges de plus en plus tardifs et de moins en moins précis. Si le planificateur n'a pas de temps pour planifier cela amoindrira l'intérêt de l'outil car ce sera un retour au téléphone pour gérer dans l'urgence.

#### Sur l'objectif d'une meilleure équité

Au départ, l'intention de la direction en matière d'équité était d'élargir les notifications de propositions de contrats. La direction a mis en avant le fait que cela génère du mécontentement chez les intermittents car proposition ne veut pas dire contrat. *In fine* il faut en effet faire un choix parmi ceux qui sont prêts à accepter la proposition.

Mieux vaut donc être dans l'ignorance d'une concurrence entre salariés précaires que d'en être conscient ?

La direction met en avant le fait que cela oblige le planificateur à se justifier. Cela prend du temps oui, mais l'outil fait aussi gagner du temps au planificateur. Si selon la direction l'objectif n'est pas de diminuer à terme le nombre de planificateurs, ce temps de justification est possible et peut tout à fait être utile pour expliquer aux salariés non retenu le principe d'équité.

Et si ce n'est pas le rôle actuel des planificateurs, ces derniers peuvent être formés ou bien quelqu'un d'autre peut se charger de le faire. A la direction d'organiser le travail.

Au final, depuis le début de l'expérimentation, on est passé d'une notification large à une restriction à 4 ou 5 personnes et maintenant plutôt du 1 pour 1 : 1 contrat proposé à 1 seule personne. Et cette personne décline on propose le contrat à une autre personne etc...

Il s'agit donc d'un renoncement à l'objectif initial, ce qui est problématique. L'équité ne repose plus que sur l'éthique personnelle des planificateurs. La logique du petit carnet du planificateur est donc simplement transposée sur informatique.

Envoyer des propositions en mode « 1 pour 1 » est un risque de perpétuer un mode de sélection et des choix qui ne permettront pas, par exemple, d'améliorer la mixité et la parité.

Comment parer le 1 pour 1?

La direction a défini l'équité dans le projet par la direction selon 3 axes :

- L'élargissement des propositions de contrat : Pas atteint à ce stade
- L'étalement plus large des contrats entre non-permanents : Pas atteint à ce stade
- L'élargissement du vivier : Pas atteint à ce stade

Face à ce constat, la direction propose d'envoyer les propositions à deux personnes connues du planificateur puis, en cas de refus, d'envoyer à une personne non connue du collectif de travail pour élargir le vivier.



#### Critères de sélection

La commission a demandé s'il y avait un objectif en matière de parité. La réponse est oui mais ce n'est pas un critère de sélection.

La direction rappelle les critères de sélection dans l'outil Notif : dates de l'opération, horaires de l'opération, métier et localisation. Puis, après application de ces critères de tri, le planificateur sélectionne les salariés en fonctions de compétences plus spécifiques.

Pour la DMF, il faut travailler avec ceux qui contribuent au choix : chef de car, de régie, de fabrication, chargés de production et planificateurs dans la suggestion de CDD. Mais il se trouve que c'est un point remonté récemment dans les ateliers DMF notamment pour les chefs de car qui se sentent dépossédés de la possibilité de choisir les personnels CDD en fonction des compétences nécessaires pour répondre aux spécificités des opérations au profit de la géolocalisation.

Cela pose un réel problème. En effet, en plus des critères d'expérience et de spécialité, la direction a ajouté, <u>en amont</u>, celui du lieu de résidence. Or il s'agit spécifiquement de l'un des critères de discrimination à l'embauche proscrit par la loi. Il est pourtant utilisé avant le tri par compétences, ce qui est potentiellement discriminatoire.

#### Gestion des données

La direction indique que seules les personnes autorisées auront accès aux données. Quelles sont-elles ?

Il y a un engagement d'effacement des données à J+15 et une interdiction de lecture à J+1. Cela n'interdit pourtant pas la capture d'écran ni l'archivage préventif. Ce problème reste donc entier avec un risque de contentieux.

#### Et après?

Le projet Notif reste pour l'instant ciblé sur les intermittents de la Fabrique. L'outil final sera-til plus large ? A-t-il vocation à s'élargir à tous les CDD de FTV ? On peut le penser mais ce n'est pas expliciuté dans le projet.

Ooviiz continue de développer ses fonctionnalités et son offre de services. Nous avons ainsi appris que l'entreprise TF1 est intéressé par Ooviiz en incluant le portage des contrats de travail. Vu la pression actuelle sur les ETP et le projet de transfert de salariés szur une filiale de FTV, cela constitue un risque non négligeable.

D'autres entités que FTV utilisent Ooviiz avec d'autres critères, non pratiqués à FTV comme par exemple la notation des salariés par les employeurs voire des collègues, cela créant une réputation sur le réseau géant du monde du travail. Un système bien évidemment à double tranchant. Ce n'est l'outil de FTV mais il y a un risque d'amalgame puisque l'interface est la même.

La direction indique que selon les intermittents l'utilisation de Notif serait un gain de temps appréciable. Elle met également en avant que du côté des intermittents il y aurait également une demande de pouvoir disposer des contrats par l'application. Cela n'est actuellement pas le projet de la direction mais c'est un premier pas inquiétant.

Le Président de la commission Transformations Numériques du CSEC.

Pierre Mouchel





#### Avis du CSEC de France Télévisions

## Information-consultation sur le projet de plateforme d'aide à la planification des non permanents de la DMF

Ce projet, présenté depuis plus d'un an, s'inscrit dans un triple contexte pénalisant : une pandémie globale, des contraintes économiques d'entreprise et une réforme de la DMF initiée en 2017 qui reste inefficace à résoudre les problématiques soulevées et demeure globalement incomprise et/ou rejetée.

Fondamentalement, les élus du CSEC de France télévisions n'ont pas d'opposition de principe aux évolutions technologiques. Techniquement, l'outil semble répondre à certains objectifs visés, en particulier alléger les conditions de travail des planificateurs.

En revanche, quatre problématiques majeures - déjà soulevées - demeurent. A savoir :

- 1) l'outil ne garantit pas le caractère exceptionnel du **recours aux contrats à durée déterminée, donc précaires**, notamment afin de pourvoir à des emplois et fonctions pérennes ;
- 2) l'utilisation du lieu de résidence comme critère de choix premier et constant des non permanents : l'objectif premier dans la sélection d'un-e candidat-e doit être le bon déroulement des opérations (adéquation entre les compétences, la connaissance des opérations et du collectif de la part du non permanent) ; le lieu de résidence est un critère de discrimination au regard du Code du travail (art. L.1132-1) ;
- 3) l'utilisation des déclarations d'indisponibilités des non permanents en cas de litige : les propositions faites par la direction au cours de l'expérimentation ne règlent pas la question. La direction affirme qu'elle se doit de se défendre en cas de conflit, en oubliant que les relations entre elle et les salariés ne sont pas sur un pied d'égalité ;
- 4) l'équité de traitement entre les non permanents avancée comme un des objectifs est loin d'être atteinte : ce point est d'ailleurs reconnu par certains membres de la direction. Il est donc important de définir la notion d'équité pour pouvoir la mesurer et vérifier si elle est atteinte ou non. En l'état, les élus du CSEC n'ont pas de moyens de vérifier si l'équité a été respectée lors de l'expérimentation ; les informations figurant dans le document de présentation ne sont pas de nature à lever ce doute.



Le rapport Secafi fait également apparaître un besoin de **clarifier les process en amont de l'action des planificateurs**. Les procédures, lorqu'elles existent, sont peu connues, peu suivies ou réalisées tardivement, ce qui engendre un stress et une charge mentale et de travail inutiles et trop lourds pour la bonne marche du service et des activités.

Les élus du CSEC notent que les écueils, récurrents, au bon déploiement d'un projet sont une nouvelle fois rencontrés. En effet, l'intrégration des exploitants de l'outil en amont, a encore fait défaut, une critique récurrente des élus à FTV sur ce type de projet.

Enfin, La direction ne doit pas utiliser l'outil comme un instrument de **diminution des effectifs** permanents (à la planification) et non-permanents. Les mesures permettant d'assurer la stabilité du personnel sont à amplifier. **L'activité décroissante**, en particulier à la vidéo mobile, doit être endiguée par tous les moyens y compris en rappelant que les moyens de fabrication ont été qualifiés de stratégiques par la présidente : « La Direction Générale réaffirme que les moyens de fabrication internes sont un véritable atout stratégique qui permet d'assurer l'indépendance du groupe en matière de fabrication de programmes audiovisuels publics et d'atteindre ses objectifs en matière de création » (extrait du document d'information-consultation du 6 décembre 2017 sur le projet de schéma de développement des moyens internes de fabrication de France Télévisions Phases 2 et 3, page 5)

En conséquence, les élus du CSEC rendent un avis négatif.

Adopté par 23 voix sur 23

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

Le 1er avril 2021





#### Commission formation emploi du CSEC de FTV Réunion du 16 mars 2021 en visio-conférence

#### Présents pour la commission :

Sylvie Chan (Polynésie 1<sup>ère</sup>), Marc Chauvelot (Siège), Soizic Lardreux (Guyane 1<sup>ère</sup>), Simba Attoumani (Mayotte 1<sup>ère</sup>), Pascal Lefebvre (France 3), Patrick Van Halle (Nouvelle Calédonie 1<sup>ère</sup>), Gaëtan Hoareau (Malakoff)

#### Pour la direction :

Béatrice Le Fouest (directrice du développement RH, de l'emploi et de la diversité, Jean Yves Blaise (responsable du pilotage social des effectifs et des rémunérations), Claire Galland (directrice administration et paie), Steve Labade (pilotage social), Emilie Faure (chef de projet Marguerite), Daphné Berhendt (projet Marguerite), Yannick Minso (responsable études et actions de développement RH)

#### Ordre du jour :

- 1- Situation de l'emploi au 31 décembre 2020
- 2- Présentation du système Marguerite
- 3- Répartition de la taxe d'apprentissage 2021

En préalable la commission souligne la difficulté de recueillir les informations dans le réseau de France 3, en particulier sur la RCC. Elle rappelle que les CSE d'établissements doivent être régulièrement informés sur la mise en œuvre de l'Accord du 7 mai 2019 dans leur périmètre.



#### 1- Situation de l'emploi au 31 décembre 2020

Les effectifs de FTV ont fortement baissé en un an, atteignant 9021 ETP moyens sur l'année en 2020, soit une diminution globale de - 422,5 ETP moyen par rapport au 31 décembre 2019. Les effectifs permanents baissent de 3,9%, ceux des non permanents baissent de 8%.

Cela représente - 328,7 ETP moyens permanents et -93, 7 ETP moyens non permanents. Les effectifs permanents représentent 88,3% des effectifs globaux et les non permanents 11,7%.

Cette diminution est fortement portée par les permanents dans le cadre de la RCC puisque 467 départs ont été réalisés dans ce cadre mais aussi par les non permanents. La crise sanitaire explique en grande partie la baisse des effectifs non permanents.

Fin 2020 l'entreprise comptait 45,7% de femmes soit une progression de 0,5% en un an. FTV comptait 44,1% de femmes en 2016. L'objectif de l'Accord égalité de 2017 d'atteindre 45% de femmes fin 2020 a donc été atteint et dépassé. Un nouvel objectif va être fixé dans le cadre du nouvel Accord, il pourrait être de 46,5% à fin 2023.

Le turn-over en 2020 a été de 5,6% contre 3,9% en 2019, en lien avec la RCC, avec 595 départs et 291 arrivées. Le calcul du turn-over (pourcentage) est le suivant : nombre d'entrées + nombre de sorties divisés par 2 et divisé par les effectifs globaux du mois de janvier de l'année considérée.

Les heures supplémentaires sont en forte baisse à -18,8% par rapport à 2019, fortement lié à la crise sanitaire, surtout pendant le premier confinement. Le second confinement à partir de fin octobre n'a pas eu d'impact sur les HS.

Le recours aux non permanents en 2020 a été le suivant :

	2019	2020
janvier	998	1059
Février	1072	1103
mars	1182	1165
Avril	1132	527
Mai	1257	538
Juin	1211	800
Juillet	1216	986
Aout	1057	1094
Septembre	1188	1345
Octobre	1279	1401
Novembre	1169	1315
décembre	1133	1291

On constate que FTV a augmenté sensiblement son recours aux non permanents à partir du mois d'août mais cela ne compense pas les effets du premier confinement avec une chute drastique en avril-mai et une lente remontée en juin-juillet liée à l'annulation ou au report des événements.



En terme d'emploi, les non permanents auront payé la plus lourde contribution à la pandémie.

La reprise s'explique par le retour progressif à la normale, la couverture des élections municipales, le décalage du Tour de France et de Roland Garros, le redémarrage du tournage d'Un si grand soleil et des fictions.

La direction admet aussi que les directions se retrouvant en économie par rapport à leur trajectoire budgétaire ont pu desserrer le recours aux CDD pour compenser les départs dans le cadre de la RCC.

La commission insiste une nouvelle fois sur la nécessité de disposer de toutes les informations concernant le devenir des postes libérés par la RCC. Les postes remplacés, redéployés ou mis en réserve pour les projets de transformation, en lien avec les reconversions dans le cadre de la GPEC de progrès. La direction répond que ce travail a été demandé aux directions opérationnelles.

La commission fait un focus sur l'établissement de Malakoff qui enregistre une baisse de -33 ETP par rapport à 2019. 24 départs dans le cadre de la RCC sur un total de 29 départs pour l'année... et un seul recrutement. On y enregistre deux décès et un licenciement pour inaptitude. La commission constate que la diffusion de Culture box, chaîne éphémère, sur le canal de France Ô, n'a pas apporté d'activités supplémentaire à Malakoff.

Le déménagement de Paris Ile de France au Siège a conduit au transfert de 60 salariés, ce qui amplifie la baisse du réseau régional de France 3 et réduit parallèlement la diminution des effectifs du Siège. La question du nombre de postes supprimés dans le cadre de ce transfert est à approfondir même si la direction affirme que la totalité des salariés permanents (52) ont bien retrouvé un poste. On note dans le même temps une diminution de 10,8 ETP non permanents.

Le tableau par grandes directions intègre le réseau de France 3 dans la direction Antennes Programmes conformément à l'organisation mise en place par Takis Candilis. Cette organisation ayant évolué depuis l'arrivée de Stéphane Sitbon à la tête de la DGDAP, les personnels du réseau régional de France 3 apparaitront de façon spécifique dans le prochain tableau. De même dans le tableau réseau régional de France 3 intègre la Corse.

La Présidence est la seule direction qui gagne des effectifs (+3), avec le numérique. Le secrétariat général compte 95 salariés, un chiffre important qui se justifie selon la direction par le regroupement en son sein de la RSE, de l'audit interne, des relations institutionnelles, de la sécurité et de la sureté, des coopérations internationales, des chauffeurs...

La baisse des temps partiels (de 545 à 500) s'explique par les raisons médicales (moins de mi-temps thérapeutiques), la diminution des postes à temps partiel (de 149 à 125), la baisse des temps partiels pour raison familiale (69 à 68) ou personnelles (de 161 à 150). On note par contre une augmentation des temps partiels dans le cadre de la retraite progressive, dispositif issu de l'Accord Contrat de génération de 2017 repris dans l'Accord Cadre du 7 mai 2019. Enfin est évoqué le faible nombre de temps



partiels sur congés scolaires, dispositif assez méconnu, destiné à favoriser l'exercice de la parentalité pour les parents d'enfants scolarisés pendant les vacances scolaires (un mi-temps abondé salarialement).

A la Fabrique hors Siège, dans l'ex filière de France 3, la diminution des ETP est sensible, en particulier chez les non permanents. On constate ainsi une baisse de 551 à 493 soit -57,3 ETP, une perte de plus de 10% des effectifs sur la période.

Dans les régions de France 3, même constat. En dehors de l'antenne Paris Ile de France-Vanves qui perd 62,9 ETP en raison du déménagement, ce sont les régions Nouvelle Aquitaine (-17,4 ETP), Hauts de France (-16,2 ETP), Rhône Alpes Auvergne (-14,4 ETP), Occitanie (- 14 ETP), Grand Est (- 13,9 ETP), PACA (-11,6 ETP) qui contribuent le plus aux réductions d'effectifs.

Il est le même dans les Outre-mer où toutes les stations perdent des postes permanents avec, par ordre décroissant, la Nouvelle Calédonie (- 8,4 ETP), La Réunion (- 6,5 ETP), la Martinique (- 6,3 ETP) mais où le recours aux non permanents a connu une légère augmentation, + 4,6 ETP à Mayotte, + 4,4 en Martinique, + 4,3 ETP à La Réunion.

La commission revient une nouvelle fois sur la logique de l'Accord du 7 mai 2019 qui prévoit bien des embauches pour compenser les départs et permettre le déploiement de nouveaux projets de développement.

L'exemple du 18h30 de France 3, source de conflit en début d'année, est mis en avant : pourquoi n'avoir pas mis à profit les postes « mis en réserve » du fait des départs dans le cadre de la RCC pour accompagner l'ouverture de nouvelles cases régionales. Ainsi à France 3 Côte d'Azur, seul demeure un poste d'OPV à 80%. Comment imaginer produire plus de programmes avec une telle insuffisance de moyens humains ?

Même problématique, avec des données spécifiques, pour le projet de centralisation de la diffusion au CDE, pour l'évolution du système d'éclairage pour les plateaux du Siège, ou pour la question sensible de l'illustration sonore pour les éditions nationales.

La commission se penche sur les départs en fonction des motifs. Elle constate que les licenciements représentent toujours un nombre considérable, de 72 en 2019 à 62 en 2020, sans que l'on puisse identifier ce qui relève du disciplinaire.

Les ruptures conventionnelles individuelles (RCI) se sont poursuivies pendant la RCC, ce qui peut sembler paradoxal, même si elles connaissent une diminution assez significative (de 71 en 2019 à 14 en 2020).

Quant à la RCC, il semble bien que la direction ait surestimé le nombre de départs potentiels : 79 départs constatés en 2019 et 467 en 2020 soit un total de 546 départs, majoritairement en retraite. Si on y ajoute les 309 salariés inscrits pour un départ en 2021 et 2022, soit 855 départs, une nouvelle estimation devra être faite.

La baisse des heures supplémentaires (-18% entre 2019 et 2020, de 254 000 à 206 000 HS) s'explique par le confinement. La diminution commence en avril (avec une baisse d'environ 20 000 heures par mois) et le taux de recours aux HS augmente à



nouveau assez sensiblement sur la dernière partie de l'année, à partir du mois d'octobre.

#### 2- Présentation du système Marguerite

La direction estime que le système Orphée, choisi il y a plus de 10 ans par FTVSA, est désormais dépassé. L'entreprise est dotée d'une mosaïque d'outils frappés d'obsolescence et de désuétude et qui offrent des services limités. Il convient de les unifier pour doter la DRH d'une solution intégrée, communiquant « de bout en bout ».

Pour ce faire un appel d'offres est en cours et trois intégrateurs sont en lice pour trois solutions : solution Talentsoft & Action pour Talentsoft, Sopra pour Cornerstone, Arago Consulting pour SAP Successfactors. Le choix définitif sera fait fin mars 2021. Dans ce cadre la RH a participé à l'appel d'offres, posé ses questions, noté les trois candidats.

Le principe est celui d'un portail unique pour le manager, le collaborateur et la RH. Il comporte un socle RH avec le dossier de chaque collaborateur, le référentiel FTV, les organigrammes actualisés et les tableaux de bord.

Une brique recrutement mobilité sera construite, comprenant la mobilité interne, la mobilité externe, le parcours d'intégration.

Une seconde brique concernant la gestion des carrières comprendra la révision des salaires et les primes, la conversation continue et la gestion des talents.

Pour l'instant le projet est à iso-fonctionnalité par rapport à l'existant, les nouvelles fonctionnalités, comme la gestion des carrières, feront l'objet d'une présentation ultérieure.

L'outil a fait l'objet d'une démarche participative impliquant les responsables du processus, les managers, l'expert SIRH, les experts fonctionnels, les collaborateurs hors RH, les managers hors RH.

Le déploiement du socle RH est prévu en novembre 2021, la gestion des carrières en février 2022, la gestion de la formation en mars 2022, la révision salariale en mai 2022.

La commission s'interroge sur le volet « gestion des talents » qui rappelle l'épisode douloureux de la revue du personnel, pour laquelle la direction a été condamnée à plusieurs reprises par la justice.

Pour la direction il s'agit d'un outil standard destiné à combler un manque à FTV où on ne partage pas de valeurs communes sur l'évaluation des personnels. Il n'y a pas de méthode d'évaluation. Or « par nature, on a besoin de savoir où sont les compétences » affirme Mme Le Fouest.



Mais rassure-t-elle, ces nouvelles fonctionnalités feront bien l'objet d'une information/consultation des instances en temps venu. Pour la commission, pas question de voir apparaître à FTV un fichier de renseignements sur les salariés comme celui qui a défrayé la chronique à Ikéa France...

Le changement d'outil est sans aucun impact sur l'emploi, au-delà de la trajectoire d'ETP.

La direction fait une description des fonctionnalités offertes : le « pré on boarding » (sic), incluant les actualités RH, la « liste des choses à faire » pour le salarié avant « l'embarquement », c'est-à-dire l'enregistrement de ses données.

Selon la direction, il s'agit d'un outil très attendu par la fonction RH et par les managers, qui sont actuellement obligés de naviguer d'un système à l'autre sans pouvoir bénéficier des interfaces.

Le coût du projet est de l'ordre de 600 000 € auxquels il faudra ajouter l'abonnement annuel pour utiliser la solution retenue. Selon la direction le coût de fonctionnement serait comparable à ceux des précédents systèmes. Le système serait retenu pour une durée de 7 ans avant une nouvelle mise en concurrence.

#### 3- Répartition de la taxe d'apprentissage 2021

La réforme de la formation professionnelle a fusionné la contribution formation et la taxe professionnelle dans une taxe unique (CUFPA= contribution unique au financement de la formation professionnelle et de l'alternance), 1,68% de la masse salariale de l'année en cours.

87% de la taxe est collectée par les OPCO pour les CFA (il faut y ajouter les 0,44% de la masse salariale pour l'Alsace Lorraine) et la seconde partie, égale à 13% de la taxe, est versée directement par l'entreprise aux organismes habilités.

Avant la réforme, 23% étaient à répartir aux écoles habilitées, 26% aux CFA et 51% aux régions. Sur les 4 464 000 € de collecte en 2019, 2 030 000 M€ allaient au trésor public, 1 051 000 M€ aux CFA et 788 000 € au barème. A cela s'ajoutait la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) de 586 000 €.

Après la réforme, la part de la taxe d'apprentissage qui peut être reversée par les entreprises aux organismes habilités a beaucoup diminué. Ainsi le solde de la CUFPA pour 2021 s'élève à 503 000 €.

Le pourcentage de collecte ne change pas, ce qui change c'est sa répartition. La répartition en fonction des priorités est la suivante :

#### Priorité 1 (55%):

Pour les organismes préparant aux métiers de l'audiovisuel, écoles de journalisme, grandes écoles, IUT, écoles d'ingénieur et du numérique, INA, Science Po, IPJ



#### Priorité 2 (22%):

Pour des organismes partenaires dont FTV accepte des stagiaires sous statut scolaire (hors stages de découverte)

#### Priorité 3 (23%):

Pour les lycées, collèges, associations en zones d'éducation prioritaire, pour les jeunes issus des quartiers prioritaires ou des zones urbaines sensibles, actions en faveur de la diversité et de l'égalité des chances. Ecoles de la deuxième chance, Capital filles, Nos quartiers ont du talent...

Les propositions de correction formulées par la commission en 2020 ont été prises en compte puisque l'accent pour la répartition 2021 a conduit à un rééquilibrage entre l'Île de France et les régions. Ainsi 49% sera fléchée vers l'Île de France et 46% pour les régions, le reste de 5% ne bouge pas en direction des Outre-mer où les possibilités de subventionnement sont beaucoup plus réduites.

Les versements par ordre décroissant sont les suivants :

- 1- Diversité, 18,3%
- 2- Université, 15,74%
- 3- Autres écoles, 9,24%
- 4- Ecoles de l'audiovisuel public, 9,23%
- 5- BTS audiovisuel, 8,50%
- 6- Lycée, 7,43%
- 7- Ecoles de journalisme, 7,17%, etc.

La commission souligne un certain risque d'éparpillement de la subvention quand on considère le détail des versements, un montant de 600 € par organisme peut sembler quelque peu symbolique.

La direction reconnaît le problème et souhaite faire un travail de fond sur le sujet.

Sur l'alternance, la direction souhaite réfléchir à la façon d'accueillir un plus grand nombre de stagiaires, l'alternance étant considérée comme une priorité stratégique pour l'entreprise. Dans ce cadre, l'alternance pèse désormais pour 10% dans le calcul de la part variable des managers, au même titre que la diversité ou la lutte contre le harcèlement.

Mme Le Fouest insiste la priorité à la mobilité interne qui doit s'accompagner d'une politique de formation et de reconversion renforcée. Le débat en commission met en évidence la complexité du sujet qui crée comme le reconnaît Mme Le Fouest, « des dilemmes contradictoires » à l'occasion des COCA. La commission insiste sur la nécessité d'apporter des réponses à tous les candidats, quel que soit le résultat.

#### Pour la commission formation emploi du CSEC de FTV Le président

**Marc Chauvelot** 



## france•tv

Situation de l'emploi au 31 décembre 2020 - FTV -



#### <u>Commentaires:</u>

Au 31 décembre 2020 l'entreprise commune compte 8387 Permanents présents (en Personnes Physiques) dont 500 à temps partiel.

L'effectif permanent est composé de 45,7% de femmes.

Le niveau d'emploi est de 9021,3 ETP moyen soit 7968,9 ETP Permanent et 1052,5 ETP Non Permanent. Ce niveau est en baisse (-422,4 ETP moyen) par rapport à la situation du 31 décembre 2019.

Les effectifs permanents représentent 88,3% des effectifs globaux alors que la part des effectifs non permanents représente 11,7%.

Au global, les effectifs évoluent de -340,9 ETP pour les PTA et de -81,5 pour les journalistes .

Le solde des Arrivées/Départs est de -304 soit 291 arrivées (dont 73,9% de transformation de CDD en CDI) contre 595 départs.

Le nombre d'heures supplémentaires payées au global est en baisse de -18,8% ,avec un taux de -24,4% pour les permanents et un taux de -9,7% pour les non permanents.



#### Suivi des effectifs permanents en personnes physiques présentes au 31 décembre 2020

#### Par Sites géographiques

					s Physiques 1 décembre									s Physiques 1 décembre								Evolution	on N/N-1 (er	ı valeur)			
		PTA			JOU			TOTAL			PTA			JOU			TOTAL			PTA			JOU			TOTAL	
	Н	F	Total	Н	F	Total	Н	F	Total	Н	F	Total	Н	F	Total	н	F	Total	Н	F	Total	н	F	Total	н	F	Total
FTV Paris et Sites parisiens	1 598	1 631	3 229	482	385	867	2 080	2 016	4 096	1 563	1 584	3 147	451	381	832	2 014	1 965	3 979	- 35	- 47	- 82	- 31	- 4	- 35	- 66	- 51	- 117
Malakoff	146	79	225	60	31	91	206	110	316	133	70	203	51	29	80	184	99	283	- 13	- 9	- 22	- 9	- 2	- 11	- 22	- 11	- 33
RR outre-mer	510	327	837	260	166	426	770	493	1 263	497	317	814	242	172	414	739	489	1 228	- 13	- 10	- 23	- 18	6	- 12	- 31	- 4	- 35
FTV en Régions	889	764	1 653	817	542	1 359	1 706	1 306	3 012	845	738	1 583	768	546	1 314	1 613	1 284	2 897	- 44	- 26	- 70	- 49	4	- 45	- 93	- 22	- 115
Total général	3 143	2 801	5 944	1 619	1 124	2 743	4 762	3 925	8 687	3 038	2 709	5 747	1 512	1 128	2 640	4 550	3 837	8 387	- 105	- 92	- 197	- 107	4	- 103	- 212	- 88	- 300

#### dont Salariés à Temps partiel

			Perso		ues Présent L décembre	es à temps p 2019	artiel					Perso		ues Présent L décembre		artiel						Evolution	on N/N-1 (er	ı valeur)			
		PTA			lon			TOTAL			PTA			10U			TOTAL			PTA			JOU			TOTAL	
	н	F	Total	н	F	Total	Н	F	Total	Н	F	Total	н	F	Total	Н	F	Total	Н	F	Total	н	F	Total	н	F	Total
FTV Paris et Sites parisiens	35	107	142	7	26	33	42	133	175	32	97	129	5	27	32	37	124	161	- 3	- 10	- 13	- 2	1	- 1	- 5	- 9	- 14
Malakoff	5	6	11	1	-	-	5	6	11	6	6	12	-	-	-	6	6	12	1	-	1	-	-	-	1	-	1
RR outre-mer	36	35	71	6	5	11	42	40	82	28	31	59	2	2	4	30	33	63	- 8	- 4	- 12	- 4	- 3	- 7	- 12	- 7	- 19
FTV en Régions	49	96	145	44	88	132	93	184	277	45	87	132	39	93	132	84	180	264	- 4	- 9	- 13	- 5	5	-	- 9	- 4	- 13
Total général	125	244	369	57	119	176	182	363	545	111	221	332	46	122	168	157	343	500	- 14	- 23	- 37	- 11	3	- 8	- 25	- 20	- 45



#### Suivi des effectifs permanents en personnes physiques présentes au 31 décembre 2020

#### Par Directions Générales

					es Physiques   31 décembre :									es Physiques 31 décembre								Evolutio	on N/N-1 (er	ı valeur)			
		РТА			JOU			TOTAL			PTA			JOU			TOTAL			PTA			JOU			TOTAL	
	н	F	Total	н	F	Total	Н	F	Total	н	F	Total	Н	F	Total	н	F	Total	н	F	Total	н	F	Total	н	F	Total
Présidence	3	14	17	3	-	3	6	14	20	5	14	19	4		4	9	14	23	2	-	2	1	-	1	3	-	3
Secrétariat général	32	70	102	2	-	2	34	70	104	28	66	94	1		1	29	66	95	- 4	- 4	- 8	- 1		- 1	- 5	- 4	- 9
Communication	26	90	116	2	3	5	28	93	121	23	87	110	1	3	4	24	90	114	- 3	- 3	- 6	- 1		- 1	- 4	- 3	- 7
Ressources humaines et organisation	76	290	366	5	3	8	81	293	374	71	282	353	2	3	5	73	285	358	- 5	- 8	- 13	- 3		- 3	- 8	- 8	- 16
Pôle Outre-mer	655	404	1 059	320	197	517	975	601	1 576	630	387	1 017	293	201	494	923	588	1 511	- 25	- 17	- 42	- 27	4	- 23	- 52	- 13	- 65
Information	259	218	477	384	330	714	643	548	1 191	250	207	457	373	325	698	623	532	1 155	- 9	- 11	- 20	- 11	- 5	- 16	- 20	- 16	- 36
Antennes et programmes	1 098	1 136	2 234	903	591	1 494	2 001	1 727	3 728	1 044	1 106	2 150	838	596	1 434	1 882	1 702	3 584	- 54	- 30	- 84	- 65	5	- 60	- 119	- 25	- 144
Réseau France 3	896	773	1 669	828	544	1 372	1 724	1 317	3 041	843	737	1 580	773	550	1 323	1 616	1 287	2 903	- 53	- 36	- 89	- 55	6	- 49	- 108	- 30	- 138
Gestion, moyens, production	994	579	1 573	-	-	-	994	579	1 573	987	560	1 547	-		-	987	560	1 547	- 7	- 19	- 26	-	-	-	- 7	- 19	- 26
Total général	3 143	2 801	5 944	1 619	1 124	2 743	4 762	3 925	8 687	3 038	2 709	5 747	1 512	1 128	2 640	4 550	3 837	8 387	- 105	- 92	- 197	- 107	4	- 103	- 212	- 88	- 300

#### dont Salariés à Temps partiel

			Pe		iques Présent 31 décembre	es à temps par 2019	tiel					P		iques Présent 31 décembre	es à temps par 2020	tiel						Evoluti	on N/N-1 (e	n valeur)			
		PTA			JOU			TOTAL			PTA			100			TOTAL			PTA			lon			TOTAL	
	Н	F	Total	н	F	Total	Н	F	Total	н	F	Total	Н	F	Total	Н	F	Total	Н	F	Total	Н	F	Total	Н	F	Total
Présidence	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-
Secrétariat général		4	4	-		-	-	4	4	1	1	2	-		-	1	1	2	1	- 3	- 2	-	-	-	1	- 3	- 2
Communication	2	8	10	-	1	1	2	9	11	2	5	7	-	1	1	2	6	8	-	- 3	- 3	-	-	-	-	- 3	- 3
Ressources humaines et organisation	1	23	24	-		-	1	23	24	1	18	19	-		-	1	18	19	-	- 5	- 5	-	-	-	-	- 5	- 5
Pôle Outre-mer	41	41	82	6	5	11	47	46	93	34	37	71	2	2	4	36	39	75	- 7	- 4	- 11	- 4	- 3	- 7	- 11	- 7	- 18
Information	7	16	23	5	22	27	12	38	50	6	16	22	4	23	27	10	39	49	- 1	-	- 1	- 1	1	-	- 2	1	- 1
Antennes et programmes	52	112	164	46	91	137	98	203	301	46	106	152	40	96	136	86	202	288	- 6	- 6	- 12	- 6	5	- 1	- 12	- 1	- 13
Réseau France 3	49	97	146	44	88	132	93	185	278	45	88	133	39	93	132	84	181	265	- 4	- 9	- 13	- 5	5	-	- 9	- 4	- 13
Gestion, moyens, production	22	40	62	-	-	-	22	40	62	21	38	59	-		-	21	38	59	- 1	- 2	- 3	-	-	-	- 1	- 2	- 3
Total général	125	244	369	57	119	176	182	363	545	111	221	332	46	122	168	157	343	500	- 14	- 23	- 37	- 11	3	- 8	- 25	- 20	- 45



#### Suivi des effectifs Permanents et Non Permanents en ETP moyen annuel au 31 décembre 2020

		au 31 décembre 201	9		au 31 décembre 2020	0		Evolut	tion N/N-1	
	PTA	JOU	Effectif global	PTA	JOU	Effectif global	PTA		lon	Effectif global
FTV Paris et Sites parisiens	3 674,3	920,4	4 594,6	3 509,6	887,4	4 397,0	- 164,6	-	33,0	- 197,6
SIEGE PARIS	3 381,6	890,3	4 272,0	3 214,2	858,8	4 073,0	- 167,5	-	31,5	- 199,0
dont Moyens de Fabrication hors siège	550,8	0,2	551,0	493,5	0,1	493,6	- 57,3	-	0,0	- 57,3
dont Finance hors siège	49,9	-	49,9	46,5	-	46,5	- 3,4		-	- 3,4
dont Ressources Humaines hors siège	113,6	-	113,6	106,4	-	106,4	- 7,2		-	- 7,2
dont Production hors siège	23,5	-	23,5	19,0	-	19,0	- 4,6		-	- 4,6
dont Information hors siège	1,0	2,1	3,1	1,0	2,0	3,0	-	-	0,1	- 0,1
LYON VAISE	29,0	26,0	54,9	28,6	24,6	53,2	- 0,3	-	1,4	- 1,7
ISSY LES MOULINEAUX	263,7	4,1	267,7	266,8	4,0	270,8	3,2	-	0,1	3,1
MALAKOFF	245,4	96,4	341,8	218,7	83,2	302,0	- 26,7	-	13,1	- 39,8
Etablissements d'Outre-mer	857,8	434,4	1 292,2	841,5	438,9	1 280,4	- 16,3		4,5	- 11,8
Guadeloupe	130,8	57,1	187,8	127,8	56,4	184,2	- 3,0	-	0,7	- 3,7
Guyane	114,8	46,2	161,1	112,1	51,8	163,9	- 2,7		5,6	2,9
Martinique	119,5	66,8	186,3	115,6	68,7	184,3	- 3,8		1,9	- 1,9
Mayotte	57,8	37,6	95,4	59,2	40,0	99,2	1,4		2,5	3,9
Nouvelle Caledonie	93,8	60,7	154,5	90,3	57,7	148,1	- 3,5	_	3,0	- 6,5
Polynesie	96,4	58,1	154,5	96,9	57,5	154,3	0,5	-	0,7	- 0,2
Reunion	136,3	64,4	200,7	134,1	64,5	198,5	- 2,3		0,1	- 2,1
Saint Pierre et Miquelon	67,9	18,9	86,7	65,0	19,6	84,5	- 2,9		0,7	- 2,2
Wallis et Futuna	40,6	24,7	65,2	40,5	22,7	63,2	- 0,0	-	1,9	- 2,0
Régions Hors Moyens de Fabrication, Finance et Ressources										
Humaines	1 819,1	1 396,0	3 215,1	1 685,8	1 356,2	3 042,0	- 133,3	-	39,8	- 173,1
AUVERGNE RHONE-ALPES	190,7	150,4	341,1	182,7	144,0	326,7	- 8,0	-	6,4	- 14,4
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	131,6	92,6	224,2	125,8	94,3	220,1	- 5,8		1,7	- 4,2
BRETAGNE	96,5	64,6	161,1	92,6	64,9	157,5	- 3,9		0,3	- 3,6
CENTRE VAL DE LOIRE	62,3	54,6	116,9	57,9	54,0	111,9	- 4,4	-	0,6	- 5,0
CORSE	140,3	65,3	205,6	134,7	64,2	198,9	- 5,6	-	1,1	- 6,7
GRAND EST	228,7	171,9	400,6	222,6	164,0	386,7	- 6,1	-	7,8	- 13,9
HAUTS DE FRANCE	148,5	114,2	262,7	140,8	105,8	246,5	- 7,7	-	8,4	- 16,2
NORMANDIE	116,2	95,4	211,6	115,9	93,9	209,8	- 0,2	-	1,5	- 1,7
NOUVELLE AQUITAINE	239,2	197,4	436,7	228,1	191,1	419,2	- 11,1	-	6,3	- 17,4
OCCITANIE	167,8	147,0	314,8	156,2	144,5	300,7	- 11,6	-	2,5	- 14,0
PARIS ILE DE FRANCE	89,5	67,0	156,5	27,8	65,8	93,5	- 61,7	-	1,2	- 62,9
PAYS DE LA LOIRE	62,1	54,5	116,6	61,3	53,8	115,2	- 0,8	-	0,6	- 1,4
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	145,6	121,1	266,7	139,4	115,8	255,2	- 6,2	-	5,3	- 11,6
Total France Télévisions	6 596,6	2 847,2	9 443,7	6 255,7	2 765,7	9 021,3	- 340,9	_	81,5	- 422.4



#### Suivi des effectifs Permanents en ETP moyen annuel au 31 décembre 2020

	а	u 31 décembre 2019		ā	u 31 décembre 2020			Evolution N/N-	1	
	PTA	JOU	Total PE	РТА	lon	Total PE	РТА	JOU		Total PE
FTV Paris et Sites parisiens	3 080,5	828,1	3 908,6	3 003,3	795,6	3 798,9	- 77,2	- 32,5	-	109,7
SIEGE PARIS	2 807,6	798,2	3 605,7	2 723,6	767,3	3 490,9	- 83,9	- 30,9	_	114,8
dont Moyens de Fabrication hors siège	326,9	-	326,9	306,8	-	306,8	- 20,0	-	-	20,0
dont Finance hors siège	47,5	-	47,5	44,7	-	44,7	- 2,7	-	-	2,7
dont Ressources Humaines hors siège	110,3	-	110,3	102,4	-	102,4	- 7,9	-	-	7,9
dont Production hors siège	19,7	-	19,7	16,8	-	16,8	- 2,8	-	-	2,8
dont Information hors siège	1,0	2,1	3,1	1,0	2,0	3,0	-	- 0,1	_	0,1
LYON VAISE	26,9	25,8	52,8	26,9	24,3	51,2	- 0,1	- 1,5	_	1,6
ISSY LES MOULINEAUX	246,0	4,1	250,1	252,8	4,0	256,8	6,8	- 0,1		6,7
MALAKOFF	218,5	94,4	313,0	198,3	78,7	277,0	- 20,3	- 15,7	-	36,0
Etablissements d'Outre-mer	793,6	410,1	1 203,7	773,6	395,7	1 169,3	- 20,0	- 14,4	_	34,4
Guadeloupe	123,9	56,4	180,3	122,0	54,3	176,3	- 1,9	- 2,2	-	4,0
Guyane	103,1	43,2	146,2	102,0	43,6	145,6	- 1,0	0,4	_	0,6
Martinique	112,2	63,9	176,1	105,9	63,8	169,7	- 6,3	- 0,1	_	6,3
Mayotte	49,6	34,4	84,0	49,1	34,2	83,3	- 0,5	- 0,2	_	0,7
Nouvelle Caledonie	88,5	57,3	145,8	84,9	52,5	137,4	- 3,7	- 4,8	_	8,4
Polynesie	94,1	55,4	149,5	94,5	53,7	148,1	0,4	- 1,8	_	1,4
Reunion	124,1	59,8	183,9	119,8	57,6	177,4	- 4,3	- 2,1	_	6,5
Saint Pierre et Miquelon	62,8	16,5	79,3	59,5	14,8	74,4	- 3,3	- 1,6	_	4,9
Wallis et Futuna	35,4	23,2	58,6	35,9	21,1	57,1	0,5	- 2,0	_	1,6
Régions Hors Moyens de Fabrication, Finance, Ressources										
Humaines & Information	1 592,8	1 279,4	2 872,3	1 493,9	1 229,9	2 723,8	- 99,0	- 49,5		148,5
AUVERGNE RHONE-ALPES	169,9	142,0	311,8	162,2	133,9	296,1	- 7,6	- 8,1		15,8
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	118,3	86,2	204,6	112,4	85,8	198,2	- 6,0	- 0,4		6,4
BRETAGNE	85,9	56,8	142,8	81,2	57,7	138,9	- 4,7	0,9	-	3,9
CENTRE VAL DE LOIRE	49,7	48,5	98,3	50,5	46,9	97,5	0,8	- 1,6	-	0,8
CORSE	117,3	57,6	174,9	113,0	54,0	166,9	- 4,3	- 3,7	-	8,0
GRAND EST	206,5	162,4	368,9	204,5	152,8	357,3	- 2,0	- 9,6	-	11,6
HAUTS DE FRANCE	127,3	100,2	227,5	126,1	92,7	218,8	- 1,2	- 7,4	-	8,7
NORMANDIE	102,7	88,5	191,2	103,9	85,3	189,2	1,2	- 3,2	-	2,0
NOUVELLE AQUITAINE	216,9	182,9	399,8	207,6	175,6	383,2	- 9,3	- 7,3	-	16,6
OCCITANIE	148,3	130,1	278,4	140,9	130,6	271,6	- 7,3	0,6	-	6,8
PARIS ILE DE FRANCE	76,2	62,9	139,1	25,0	62,0	87,0	- 51,2	- 0,9	-	52,1
PAYS DE LA LOIRE	52,5	50,1	102,6	52,4	49,2	101,6	- 0,2	- 0,9	-	1,1
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	121,2	111,3	232,5	114,1	103,4	217,5	- 7,1	- 7,9	-	14,9
Total France Télévisions	5 685,5	2 612,1	8 297,5	5 469,0	2 499,9	7 968,9	- 216,5	- 112,2	_	328,7



#### Suivi des effectifs Non Permanents en ETP moyen annuel au 31 décembre 2020

	a	u 31 décembre 2019	1		au 31 décembre 2020	)		Evolution N/N-1	
	РТА	JOU	Total NPE	PTA	JOU	Total NPE	РТА	JOU	Total NPE
FTV Paris et Sites parisiens	593,8	92,3	686,1	506,4	91,8	598,2	- 87,4 -	0,5 -	87,9
SIEGE PARIS	574,1	92,1	666,2	490,6	91,5	582,1	- 83,5 -	0,6 -	84,2
dont Moyens de Fabrication hors siège	223,9	0,2	224,1	186,6	0,1	186,8	- 37,3 -	0,0 -	37,3
dont Finance hors siège	2,4	-	2,4	1,7	-	1,7	- 0,7		0,7
dont Ressources Humaines hors siège	3,3	-	3,3	4,0	-	4,0	0,7	-	0,7
dont Production hors siège	3,9	-	3,9	2,2	-	2,2	- 1,7		1,7
dont Information hors siège	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LYON VAISE	2,0	0,2	2,2	1,8	0,3	2,1	- 0,2	0,2 -	0,1
ISSY LES MOULINEAUX	17,7	-	17,7	14,1	-	14,1	- 3,6		3,6
MALAKOFF	26,9	1,9	28,8	20,5	4,5	25,0	- 6,4	2,6 -	3,8
Etablissements d'Outre-mer	64,2	24,3	88,5	67,9	43,2	111,1	3,7	18,9	22,6
Guadeloupe	6,9	0,6	7,5	5,8	2,1	7,9	- 1,1	1,5	0,4
Guyane	11,8	3,0	14,8	10,1	8,2	18,3	- 1,7	5,2	3,5
Martinique	7,3	2,9	10,2	9,8	4,8	14,6	2,5	2,0	4,4
Mayotte	8,2	3,2	11,4	10,1	5,8	16,0	1,9	2,7	4,6
Nouvelle Caledonie	5,3	3,4	8,7	5,5	5,2	10,7	0,2	1,8	2,0
Polynesie	2,3	2,7	5,0	2,4	3,8	6,2	0,1	1,1	1,2
Reunion	12,2	4,6	16,8	14,3	6,9	21,1	2,1	2,3	4,3
Saint Pierre et Miquelon	5,1	2,4	7,5	5,4	4,7	10,1	0,3	2,3	2,7
Wallis et Futuna	5,1	1,5	6,6	4,6	1,6	6,2	- 0,5	0,1 -	0,4
Régions Hors Moyens de Fabrication, Finance et Ressources									
Humaines	226,3	116,5	342,8	192,0	126,2	318,2	- 34,3	9,7 -	24,6
AUVERGNE RHONE-ALPES	20,8	8,5	29,3	20,5	10,1	30,6	- 0,3	1,7	1,3
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	13,3	6,4	19,7	13,4	8,5	21,9	0,1	2,1	2,2
BRETAGNE	10,6	7,8	18,4	11,4	7,2	18,6	0,8 -	0,6	0,3
CENTRE VAL DE LOIRE	12,6	6,1	18,7	7,4	7,1	14,5	- 5,2	1,0 -	4,2
CORSE	23,0	7,6	30,7	21,7	10,2	32,0	- 1,3	2,6	1,3
GRAND EST	22,2	9,5	31,7	18,1	11,2	29,4	- 4,1	1,7 -	2,3
HAUTS DE FRANCE	21,2	14,0	35,2	14,6	13,0	27,7	- 6,5 -	1,0 -	7,5
NORMANDIE	13,5	6,9	20,4	12,0	8,6	20,6	- 1,4	1,7	0,3
NOUVELLE AQUITAINE	22,3	14,5	36,9	20,5	15,5	36,0	- 1,9	1,0 -	0,9
OCCITANIE	19,5	16,9	36,4	15,3	13,9	29,2	- 4,2 -	3,0 -	7,3
PARIS ILE DE FRANCE	13,3	4,1	17,4	2,7	3,8	6,6	- 10,5 -	0,3 -	10,8
PAYS DE LA LOIRE	9,6	4,4	14,0	9,0	4,6	13,6	- 0,6	0,2 -	0,4
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	24,5	9,8	34,3	25,3	12,4	37,6	0,8	2,5	3,3
Total France Télévisions	911,1	235,1	1 146,2	786,7	265,8	1 052,5	- 124,4	30,7 -	93,7



Par Qualification			1er Trime	estre 2020			2e Trime	estre 2020			3e Trime	estre 2020			4eme Trim	estre 2020	
Famille / Filière	Groupe de classification	janvier	février	mars	ETP moyen au 31/03/202 0	avril	mai	juin	ETP moyen au 30/06/202 0	juillet	août	septembr e	ETP moyen au 30/09/202 0	oct.	nov.	dec.	ETP moye au 31/12/202
	4 - TECHNICIENS SUPERIEURS	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,
	5S - CADRES SPECIALISES	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	2,0	2,9	2,0	2,0	2,0	2,
	5 - CADRES 1	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,
es	6S - CADRES 2 SPECIALISES	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,
Etro	6 - CADRES 2	50,5	50,4	51,0	50,6	51,0	51,0	52,0	51,0	53,0	53,0	53,7	51,7	54,0	53,5	47,0	51,
ing el	7S - CADRES 3 SPECIALISES	7,8	7,8	7,9	7,9	7,9	7,9	7,9	7,9	7,9	7,9	7,9	7,9	7,9	8,0	7,0	7,
arket	7 - CADRES 3	54,3	54,4	54,4	54,4	53,9	53,4	53,4	54,0	53,4	54,6	54,4	54,0	54,3	54,4	57,1	54
Communication, Marketing et Etudes	8S - CADRES 4 SPECIALISES	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	7,0	6,0	6,0	6,0	6,
icatio	8 - CADRES 4	20,8	20,9	20,9	20,9	20,9	21,1	21,0	20,9	21,1	20,7	21,0	20,9	21,0	21,0	25,0	21
un uu	9S - CADRES SUPERIEURS SPECIAL	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,
9	9 - CADRES SUPERIEURS 1	39,4	38,8	38,8	39,0	38,8	37,4	35,8	38,2	35,8	36,0	35,0	37,3	37,0	35,8	37,0	37,
	10S - CADRES SUPERIEURS 2 SPEC	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3
	10 - CADRES SUPERIEURS 2	21,0	21,0	20,0	20,7	20,0	20,0	20,0	20,3	20,0	20,0	19,0	20,1	19,0	19,0	19,0	19
	11 - CADRES SUPERIEURS 3	8,0	8,0	9,0	8,3	9,0	9,0	9,0	8,7	9,0	9,0	8,0	8,7	8,0	8,0	8,0	8
Sous-total Com	munication, Marketing et Etudes	220,7	220,1	220,7	220,5	220,3	218,5	217,9	219,7	219,1	220,1	216,8	219,3	218,0	216,5	216,9	218,
	2 - OUVRIERS EMPLOYES 2	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,5	2,
	3S - TECHNICIENS MAITRISE SPECI	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,
	3 - TECHNICIENS MAITRISE	26,3	26,5	26,8	26,5	26,2	25,0	25,3	26,0	26,2	27,5	27,7	26,4	27,4	28,0	27,6	26,
	4S - TECHNICIENS MAITRISE SPECI	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,
	4 - TECHNICIENS SUPERIEURS	194,5	196,8	200,9	197,4	198,5	201,4	198,6	198,4	196,2	194,4	195,0	197,4	199,5	199,5	198,9	197,
	5S - CADRES SPECIALISES	171,7	171,3	168,7	170,6	168,0	168,7	167,5	169,3	166,0	164,8	165,5	168,0	162,9	163,0	162,5	166,
	5 - CADRES 1	95,6	96,2	96,4	96,0	96,9	95,4	95,4	96,0	94,0	94,4	94,1	95,4	93,6	93,8	93,0	94,
o o	6S - CADRES 2 SPECIALISES	31,9	32,3	32,3	32,2	32,3	32,4	32,7	32,3	32,9	32,9	32,9	32,5	32,9	32,9	32,9	32,
Gestion d'entreprise	6 - CADRES 2	100,7	100,3	97,8	99,6	97,0	97,2	96,5	98,2	96,8	94,8	94,6	97,3	94,1	94,2	94,2	96,
d'ent	7S - CADRES 3 SPECIALISES	17,8	17,8	17,8	17,8	17,8	17,8	17,8	17,8	17,8	16,8	16,8	17,5	16,8	16,4	16,0	17,
stion	7 - CADRES 3	119,3	118,9	119,1	119,1	119,6	119,5	119,4	119,3	116,7	115,2	116,3	118,2	119,0	118,9	119,8	118
Ğ	8S - CADRES 4 SPECIALISES	20,4	19,4	19,4	19,7	18,4	17,6	17,4	18,8	15,4	15,4	15,4	17,6	15,4	15,4	15,4	17
	8 - CADRES 4	90,7	91,4	91,8	91,3	91,1	92,8	92,9	91,8	91,2	90,9	88,9	91,3	88,9	89,4	90,2	90,
	9S - CADRES SUPERIEURS SPECIAL	19,3	19,3	19,5	19,4	19,5	19,5	19,5	19,4	19,5	19,5	19,5	19,5	19,5	19,0	19,0	19,
	9 - CADRES SUPERIEURS 1	111,4	110,3	111,4	111,1	110,9	110,6	110,3	110,8	110,3	110,5	110,3	110,7	110,3	110,3	111,1	110,
	10S - CADRES SUPERIEURS 2 SPEC	35,9	35,6	35,6	35,7	35,2	34,2	33,6	35,0	33,6	32,9	32,6	34,4	31,4	30,6	30,6	33,
	10 - CADRES SUPERIEURS 2	27,9	28,0	29,0	28,3	28,3	28,4	25,9	27,9	26,0	25,9	25,0	27,2	25,0	27,0	26,0	26,
	11 - CADRES SUPERIEURS 3	28,4	29,7	31,4	29,8	30,4	30,4	30,4	30,1	29,4	29,4	30,5	30,0	28,8	28,0	29,8	29,
	HORS GRILLE	90,8	90,0	92,0	90,9	92,0	92,0	94,3	91,9	95,0	95,0	96,1	93,0	99,7	101,0	101,0	94,
Sous-to	otal Gestion d'entreprise	1 189,1	1 190,2	1 196,3	1 191,9	1 188,7	1 189,2	1 183,8	1 189,5	1 173,5	1 166,7	1 167,6	1 182,8	1 171,5	1 173,8	1 174,4	1 180,



			1er Trime	estre 2020			2e Trime	estre 2020			3e Trime	stre 2020			4eme Trim	estre 2020	
Famille / Filière	Groupe de classification	janvier	février	mars	ETP moyen au 31/03/202 0	avril	mai	juin	ETP moyen au 30/06/202 0	juillet	août	septembr e	ETP moyen au 30/09/202 0	oct.	nov.	dec.	ETP moy au 31/12/2 0
	1 - OUVRIERS EMPLOYES 1	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	7,5	6,5	7,4	7,4	7,5	7,5	7,5	
	2S - OUVRIERS EMPLOYES 2 SPECI	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	:
	2 - OUVRIERS EMPLOYES 2	8,0	8,8	9,0	8,6	8,8	9,0	9,0	8,8	9,0	9,0	9,0	8,8	9,0	9,0	9,0	
	3S - TECHNICIENS MAITRISE SPECI	2,8	2,9	2,9	2,9	3,0	3,0	3,0	2,9	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	:
	3 - TECHNICIENS MAITRISE	30,9	30,0	29,0	30,0	28,4	28,0	28,0	29,1	27,0	27,0	28,4	28,5	29,7	30,6	30,6	2:
	4S - TECHNICIENS MAITRISE SPECI	6,0	5,9	6,5	6,1	7,0	7,0	7,0	6,6	6,7	6,0	6,0	6,5	6,0	5,5	6,0	
	4 - TECHNICIENS SUPERIEURS	37,7	38,9	39,0	38,5	39,0	39,0	39,0	38,8	39,0	39,0	39,0	38,8	39,5	39,0	39,0	3
sraux	5S - CADRES SPECIALISES	15,9	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16,0	16
Gén	5 - CADRES 1	27,5	26,5	26,5	26,8	28,5	28,3	27,8	27,5	27,6	26,0	25,8	27,2	25,8	25,8	25,8	26
yens	6S - CADRES 2 SPECIALISES	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4
et Mc	6 - CADRES 2	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	:
Immobilier et Moyens Généraux	7S - CADRES 3 SPECIALISES	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2
loww	7 - CADRES 3	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6
-	8S - CADRES 4 SPECIALISES	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	:
	8 - CADRES 4	23,0	23,0	23,0	23,0	23,0	23,0	23,0	23,0	23,0	22,3	22,0	22,8	22,0	22,9	22,0	22
	9S - CADRES SUPERIEURS SPECIAL	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	4
	9 - CADRES SUPERIEURS 1	3,0	2,4	2,0	2,5	2,0	2,0	2,0	2,2	2,0	2,0	3,0	2,3	3,0	3,0	3,0	2
	10S - CADRES SUPERIEURS 2 SPEC	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2
	10 - CADRES SUPERIEURS 2	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	7,1	7,0	7,7	7,0	7,0	7,0	7,5	7,0	7,0	7,0	7
	11 - CADRES SUPERIEURS 3	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2
Sous-total Im	mobilier et Moyens Généraux	194,2	193,8	193,4	193,8	195,3	193,9	193,3	194,0	191,8	187,8	190,6	192,7	192,5	193,3	192,9	192



Par Qualification			1er Trim	estre 2020			2e Trime	estre 2020			3e Trime	estre 2020			4eme Trin	nestre 2020	
Famille / Filière	Groupe de classification	janvier	février	mars	ETP moyen au 31/03/202 0	avril	mai	juin	ETP moyen au 30/06/202 0	juillet	août	septembr e	ETP moyen au 30/09/202 0	oct.	nov.	dec.	ETP moyen au 31/12/202 0
	2 - OUVRIERS EMPLOYES 2	12,0	11,8	11,9	11,9	12,0	12,0	14,0	12,3	14,0	14,0	14,0	12,9	14,0	14,0	14,0	13,1
	3S - TECHNICIENS MAITRISE SPECI	3,4	3,5	2,8	3,2	2,7	2,7	2,7	3,0	2,7	2,7	3,5	3,0	3,7	3,7	3,7	3,1
	3 - TECHNICIENS MAITRISE	99,0	97,2	99,4	98,5	99,3	98,8	99,5	98,8	98,5	98,1	97,7	98,6	96,1	96,2	96,5	98,0
	4S - TECHNICIENS MAITRISE SPECI	20,7	20,9	21,0	20,9	21,0	21,0	21,0	20,9	20,5	19,3	19,0	20,5	19,6	19,1	19,0	20,2
	4 - TECHNICIENS SUPERIEURS	445,4	448,1	448,6	447,4	458,2	462,1	463,0	454,3	462,3	462,4	467,9	457,6	470,6	477,7	480,0	462,2
	5S - CADRES SPECIALISES	850,9	850,0	853,1	851,3	852,9	850,1	848,3	850,9	843,1	842,6	841,4	848,0	841,5	840,4	845,3	846,6
logies	5 - CADRES 1	164,6	164,3	163,8	164,2	162,3	160,9	161,4	162,9	160,1	159,2	158,2	161,6	158,8	159,6	161,2	161,2
Fabrication, Technologies	6S - CADRES 2 SPECIALISES	378,6	373,8	376,3	376,2	372,2	368,7	368,8	373,1	359,8	358,6	358,5	368,4	358,5	354,9	354,2	365,2
on, Te	6 - CADRES 2	292,5	300,2	306,0	299,6	305,0	304,0	306,0	302,3	308,7	310,4	312,7	305,1	310,7	309,2	308,5	306,2
icatic	7S - CADRES 3 SPECIALISES	43,6	43,8	43,9	43,7	45,0	45,0	44,8	44,3	44,8	44,7	45,8	44,6	45,7	45,4	45,8	44,8
, Fabi	7 - CADRES 3	171,2	171,9	172,0	171,7	170,5	169,8	168,0	170,6	166,5	165,2	165,5	168,9	166,7	167,4	169,1	168,6
Production,	8S - CADRES 4 SPECIALISES	39,8	40,0	40,1	40,0	40,2	40,8	40,8	40,3	40,7	41,0	41,2	40,5	41,2	41,2	41,2	40,7
Produ	8 - CADRES 4	239,1	240,0	239,2	239,4	240,6	242,4	243,6	240,8	243,4	241,8	246,3	241,8	244,8	246,8	245,4	242,8
_	9S - CADRES SUPERIEURS SPECIAL	40,1	40,2	39,7	40,0	39,0	39,5	39,6	39,7	39,7	40,1	39,4	39,7	38,0	38,0	38,0	39,3
	9 - CADRES SUPERIEURS 1	134,4	133,2	132,3	133,3	132,3	131,2	131,1	132,4	131,0	132,8	130,5	132,1	133,4	133,5	133,4	132,4
	10S - CADRES SUPERIEURS 2 SPEC	18,5	18,5	18,5	18,5	18,5	18,5	16,9	18,0	16,5	17,5	17,0	17,0	17,0	17,0	17,0	17,6
	10 - CADRES SUPERIEURS 2	87,8	88,9	88,7	88,5	87,7	87,0	89,0	88,2	89,0	89,0	90,0	88,6	86,5	87,5	87,8	88,2
	11 - CADRES SUPERIEURS 3	26,0	26,0	26,0	26,0	26,0	26,0	26,0	26,0	26,0	26,0	26,0	26,0	27,0	27,0	27,0	26,3
	HORS GRILLE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sous-total Prod	luction, Fabrication, Technologies	3 067,7	3 072,3	3 083,2	3 074,4	3 085,2	3 080,4	3 084,5	3 078,9	3 067,3	3 065,5	3 074,6	3 075,6	3 073,8	3 078,7	3 087,1	3 076,7



Par Qualification			1er Trime	estre 2020			2e Trime	estre 2020			3e Trime	estre 2020			4eme Trim	estre 2020	
Famille / Filière	Groupe de classification	janvier	février	mars	ETP moyen au 31/03/202 0	avril	mai	juin	ETP moyen au 30/06/202 0	juillet	août	septembr e	ETP moyen au 30/09/202 0	oct.	nov.	dec.	ETP moyer au 31/12/202 0
	4 - TECHNICIENS SUPERIEURS	67,0	66,2	65,8	66,3	66,7	66,7	68,8	66,9	68,9	69,1	70,0	67,7	71,2	71,8	71,1	68,
	5S - CADRES SPECIALISES	153,2	154,4	156,2	154,6	154,8	153,6	154,2	154,4	153,8	153,7	153,3	154,1	154,7	155,2	154,3	154,
	5 - CADRES 1	8,9	8,6	9,2	8,9	9,4	9,4	9,4	9,2	9,4	9,4	9,4	9,3	9,4	9,4	9,4	9,
	6S - CADRES 2 SPECIALISES	42,2	42,4	42,4	42,3	42,5	42,5	42,5	42,4	42,5	42,5	42,5	42,5	41,5	41,2	41,5	42,
	6 - CADRES 2	85,2	83,5	85,3	84,7	80,8	79,9	79,2	82,3	80,3	80,5	81,8	81,8	81,5	81,8	82,3	81,
vo.	7S - CADRES 3 SPECIALISES	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,8	5,
ä E	7 - CADRES 3	57,8	59,9	60,1	59,2	60,7	63,1	62,8	60,7	62,1	62,4	62,1	61,2	62,4	62,8	63,3	61,
Programmes	8S - CADRES 4 SPECIALISES	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,
<u> </u>	8 - CADRES 4	127,9	127,7	127,4	127,6	128,4	128,9	129,1	128,2	128,2	129,1	129,6	128,5	128,7	128,6	128,7	128,
	9S - CADRES SUPERIEURS SPECIAL	26,9	26,9	26,9	26,9	26,9	26,9	26,9	26,9	24,9	25,3	25,4	26,4	25,4	25,4	25,4	26,
	9 - CADRES SUPERIEURS 1	60,0	59,9	61,8	60,6	61,8	61,8	61,8	61,2	60,8	60,1	60,6	61,0	59,5	60,5	59,8	60,
	10S - CADRES SUPERIEURS 2 SPEC	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0	6,
	10 - CADRES SUPERIEURS 2	24,4	24,5	24,5	24,5	23,5	23,5	23,5	24,0	25,0	25,0	25,0	24,3	25,0	25,0	24,6	24,
	11 - CADRES SUPERIEURS 3	46,0	46,0	45,4	45,8	46,0	46,7	47,0	46,2	48,0	48,0	49,0	46,9	50,0	50,0	50,0	47,
So	us-total Programmes	718,0	718,8	723,7	720,2	720,3	721,8	724,1	721,1	722,7	723,9	727,5	722,3	728,1	730,6	729,1	724,
E	Emplois Artistiques	76,2	78,0	76,9	77,0	76,5	77,0	76,3	76,8	75,4	75,4	75,9	76,4	76,6	75,7	75,7	76,
Total PTA		5 466,0	5 473,1	5 494,2	5 477,7	5 486,3	5 480,8	5 479,9	5 480,0	5 449,7	5 439,5	5 453,0	5 469,2	5 460,4	5 468,5	5 476,1	5 469,



Par Qualification	1		1er Trim	estre 2020			2e Trime	stre 2020			3e Trime	stre 2020			4eme Trin	nestre 2020	
Famille / Filière	Groupe de classification	janvier	février	mars	ETP moyen au 31/03/202 0	avril	mai	juin	ETP moyen au 30/06/202 0	juillet	août	septembr e	ETP moyen au 30/09/202 0	oct.	nov.	dec.	ETP moyen au 31/12/202 0
	Journaliste stagiaire	5,0	5,4	7,0	5,8	6,0	6,0	6,0	5,9	6,0	6,0	8,0	6,1	7,0	8,0	8,0	6,5
	Journaliste rédacteur reporteur	145,7	148,1	153,1	149,0	153,2	155,2	161,6	152,8	160,8	162,9	165,4	156,2	169,7	173,1	179,3	160,7
_	JRI	102,7	104,4	107,8	105,0	109,2	107,6	109,0	106,8	108,7	110,9	115,6	108,4	117,6	119,2	119,8	111,1
nation	Journaliste bilingue	38,8	39,1	40,5	39,4	38,1	37,6	39,4	38,9	36,4	36,4	37,4	38,2	37,1	35,3	34,8	37,6
nforn	Journaliste spécialisé reportage	86,0	86,8	87,2	86,7	84,1	84,0	83,8	85,3	82,8	80,7	81,0	84,0	82,1	80,1	80,7	83,3
i,p sr	Journaliste spécialisé images	61,3	62,6	63,4	62,5	63,7	63,6	62,4	62,8	60,8	60,2	59,0	61,9	60,5	60,4	60,7	61,6
Filère Reportage / Contenus d'information	Journaliste émission	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
) Co	Journaliste spécialisé	431,9	431,6	431,5	431,7	435,2	430,7	431,6	432,1	425,1	425,8	431,6	430,6	431,0	431,1	430,5	430,6
ortage	Grand reporteur palier 1	625,7	624,2	630,5	626,8	627,3	617,4	613,0	623,0	612,7	615,1	611,8	619,8	611,5	611,8	607,0	617,3
Repo	Grand reporteur palier 2	246,1	246,0	245,8	246,0	245,1	241,6	240,8	244,2	238,9	242,1	245,5	243,5	245,6	247,5	247,9	244,4
ilière	Grand reporteur palier 3	70,4	68,8	67,6	68,9	66,7	63,6	62,7	66,6	62,0	62,4	63,0	65,2	63,1	64,0	64,8	64,9
	Grand reporteur palier 4	28,7	28,8	27,9	28,5	28,0	28,0	28,0	28,2	28,0	28,0	28,0	28,2	27,9	27,6	28,0	28,1
	Grand reporteur palier 5	3,9	4,0	4,0	3,9	4,0	4,0	4,0	4,0	3,0	3,0	3,0	3,6	3,1	4,0	3,0	3,6
	Envoyé spécial permanent	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	1,0	1,9	1,0	1,0	1,0	1,7
Sous-total Filière	e Reportage / Contenus d'informat	1 849,2	1 852,7	1 869,3	1 857,1	1 863,6	1 842,4	1 845,3	1 853,8	1 828,3	1 836,4	1 851,4	1 848,7	1 858,2	1 864,2	1 866,5	1 852,3
dinat	Secrétaire de rédaction	5,9	5,9	4,9	5,6	5,9	5,9	5,9	5,7	5,9	5,9	5,9	5,8	5,9	5,9	5,9	5,8
Edition / Coordina	Chef d'édition	10,3	11,3	12,4	11,3	12,5	12,9	12,6	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0	12,0
lion /	Coordinateur echanges ntx et inti	18,6	18,3	18,2	18,4	18,2	17,4	17,2	18,0	17,2	17,2	17,2	17,7	17,2	17,2	17,2	17,6
e Edii	Responsable d'édition palier 1	53,2	51,1	50,8	51,7	50,0	49,3	49,6	50,7	53,1	52,4	53,1	51,4	53,6	53,8	53,8	52,0
Fillère	Responsable d'édition palier 2	33,5	31,9	31,8	32,4	31,0	31,0	31,0	31,7	30,0	30,6	31,0	31,3	32,0	32,0	32,0	31,5
Sous-total Editio		121,5	118,5	118,1	119,3	117,6	116,5	116,3	118,1	118,2	118,1	119,2	118,2	120,7	120,9	120,9	118,9
	Adjoint au chef de service inform	21,9	21,9	23,6	22,5	23,7	23,1	23,9	23,0	26,9	25,9	25,9	24,1	26,9	26,9	25,9	24,7
	Chef de service d'information pal	20,5	20,5	20,6	20,5	21,9	21,0	21,0	20,9	20,0	20,0	20,0	20,6	20,0	19,0	19,0	20,3
nent	Chef de service d'information pal	13,0	12,9	13,0	13,0	12,4	12,0	12,0	12,6	11,1	11,0	11,0	12,0	11,0	11,0	11,0	11,8
Encadrement	Redacteur en chef adjoint palier :	158,5	159,7	162,0	160,1	164,0	165,2	166,0	162,6	164,7	164,6	165,8	163,4	167,8	169,2	169,4	164,7
Eng	Redacteur en chef adjoint palier :	79,9	79,8	77,6	79,1	77,0	76,8	76,0	77,9	76,0	76,0	75,0	77,1	74,0	74,0	74,0	76,3
Fillère	Redacteur en chef palier 1	90,6	90,5	87,9	89,7	85,9	85,8	85,7	87,7	88,0	87,9	87,8	87,8	87,4	87,8	86,8	87,7
	Redacteur en chef palier 2	95,9	94,8	95,0	95,2	93,7	89,4	88,2	92,8	84,0	84,0	85,0	90,0	85,0	83,3	85,5	88,6
	Redacteur en chef Hors Grille	56,9	56,5	55,8	56,4	55,0	54,6	54,8	55,6	54,2	54,0	54,0	55,1	53,0	53,0	53,0	54,6
Sous-total Filière		537,2	536,7	535,5	536,5	533,6	527,9	527,6	533,1	524,9	523,3	524,5	530,1	525,2	524,2	524,6	528,8
Total Journaliste	es	2 507,9	2 507,9	2 522,8	2 512,9	2 514,8	2 486,8	2 489,2	2 504,9	2 471,4	2 477,8	2 495,0	2 497,1	2 504,1	2 509,2	2 512,0	2 499,9
Total FTV		7 973,9	7 981,0	8 017,0	7 990,6	8 001,2	7 967,6	7 969,1	7 985,0	7 921,1	7 917,3	7 948,0	7 966,2	7 964,5	7 977,8	7 988,1	7 968,9



#### Emploi Non Permanent en ETP au 31 décembre 2020 Par catégorie et par sites géographiques

				au 31 déce	embre 2019							au 31 déc	embre 2020			
	Pe	rsonnel Techniq	ue et Administra	atif		Journalistes			Pe	rsonnel Technic	ue et Administra	atif		Journalistes		
	Occasionnels PTA	Cachetiers	Intermittents Techniques	Total PTA	Occasionnels Journalistes	Pigistes	Total JOU	Total NPE	Occasionnels PTA	Cachetiers	Intermittents Techniques	Total PTA	Occasionnels Journalistes	Pigistes	Total JOU	Total NPE
FTV Paris et Sites parisiens	166,8	83,9	333,5	584,2	63,0	29,5	92,5	676,7	155,7	44,8	305,9	506,4	72,2	19,7	91,8	598,2
Malakoff	11,0	5,8	11,3	28,2	2,4	-	2,4	30,7	5,4	4,5	10,5	20,5	4,5	-	4,5	25,0
RR outre-mer	21,8	29,4	15,9	67,0	16,0	10,8	26,8	93,8	24,6	29,1	14,2	67,9	29,3	13,9	43,2	111,1
FTV en Régions	35,3	29,9	169,6	234,8	121,8	0,4	122,2	357,0	29,1	24,7	138,1	192,0	126,2	0,0	126,2	318,2
Total France Télévisions	234,9	149,0	530,3	914,2	203,3	40,8	244,0	1 158,2	214,8	103,2	468,7	786,7	232,2	33,6	265,8	1 052,5

								Evolution 2	2020 / 2019					
		Pe	rson	nel Techniq	ue e	et Administra	atif			Jo	urnalistes			
	Oc	casionnels PTA	С	achetiers		termittents echniques		Total PTA	Occasionnels Journalistes		Pigistes	Total JOU	T	otal NPE
FTV Paris et Sites parisiens	-	11,1	-	39,1	-	27,6	-	77,8	9,1	-	9,8	- 0,7	-	78,6
Malakoff	-	5,6	-	1,3	-	0,8	-	7,7	2,1		-	2,1	-	5,7
RR outre-mer		2,8	-	0,3	-	1,6		0,9	13,3		3,1	16,4		17,3
FTV en Régions	-	6,2	-	5,2	-	31,5	-	42,8	4,4	-	0,4	4,0	-	38,8
Total France Télévisions	-	20,1	-	45,8	-	61,6	-	127,5	28,9	-	7,2	21,8	-	105,7



#### Emploi Non Permanent en ETP au 31 décembre 2020 Par catégorie

				au 31 déce	mbre 2019							au 31 déce	embre 2020			
	Per	sonnel Technic	ue et Administr	atif		Journalistes			Per	sonnel Technic	que et Administra	itif		Journalistes		
	Occasionnels PTA	Cachetiers	Intermittents Techniques	Total PTA	Occasionnels Journalistes	Pigistes	Total JOU	Total NPE	Occasionnels PTA	Cachetiers	Intermittents Techniques	Total PTA	Occasionnels Journalistes	Pigistes	Total JOU	Total NPE
FTV Paris et Sites parisiens	166,8	83,9	333,5	584,2	63,0	29,5	92,5	676,7	155,7	44,8	305,9	506,4	72,2	19,7	91,8	598,2
SIEGE PARIS	148,7	83,9	331,5	564,1	62,9	29,5	92,4	656,5	141,4	44,8	304,3	490,6	71,8	19,7	91,5	582,1
dont Moyens de Fabrication hors siège	6,6	11,6	201,0	219,3	-	0,1	0,1	219,5	8,6	7,0	171,0	186,6	-	0,1	0,1	186,8
dont Finance hors siège	2,4	-	-	2,4	-	-	-	2,4	1,7	-	-	1,7	-	-	-	1,7
dont Ressources Humaines hors siège	3,1	-	-	3,1	-	-	-	3,1	4,0	-	0,0	4,0	-	-	-	4,0
dont Information hors siège	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont Production hors siège	1,2	2,4	0,2	3,7	-	-	-	3,7	1,4	0,7	0,1	2,2	-	-	-	2,2
LYON VAISE	-	-	2,0	2,0	0,1	-	0,1	2,2	0,2	-	1,6	1,8	0,3	-	0,3	2,1
ISSY LES MOULINEAUX	18,1	-	-	18,1	-	-	-	18,1	14,1	-	-	14,1	-	-	-	14,1
Malakoff	11,0	5,8	11,3	28,2	2,4	-	2,4	30,7	5,4	4,5	10,5	20,5	4,5	-	4,5	25,0
Etablissements d'Outre-mer	21,8	29,4	15,9	67,0	16,0	10,8	26,8	93,8	24,6	29,1	14,2	67,9	29,3	13,9	43,2	111,1
Guadeloupe	0,3	3,4	2,8	6,5	0,7	-	0,7	7,2	1,0	3,1	1,6	5,8	2,1	-	2,1	7,9
Guyane	1,8	5,7	4,9	12,4	3,3	0,4	3,7	16,1	1,3	4,7	4,0	10,1	8,1	0,1	8,2	18,3
Martinique	0,7	3,9	3,3	8,0	1,2	1,9	3,1	11,1	1,4	4,0	4,4	9,8	2,1	2,7	4,8	14,6
Mayotte	6,3	3,0	-	9,3	-	3,8	3,8	13,1	7,3	2,8	-	10,1	-	5,8	5,8	16,0
Nouvelle Caledonie	3,2	2,3	-	5,5	3,7	-	3,7	9,2	3,6	1,8	-	5,5	5,2	-	5,2	10,7
Polynesie	2,4	0,2	-	2,6	2,4	0,7	3,1	5,8	1,8	0,6	-	2,4	2,8	1,0	3,8	6,2
Reunion	1,9	6,2	4,8	13,0	1,2	3,7	4,9	17,9	3,5	6,6	4,2	14,3	2,8	4,1	6,9	21,1
Saint Pierre et Miquelon	2,6	2,3	-	4,8	1,9	0,4	2,2	7,1	2,6	2,8	-	5,4	4,6	0,2	4,7	10,1
Wallis et Futuna	2,4	2,5	-	4,9	1,6	-	1,6	6,5	2,0	2,7	-	4,6	1,6	-	1,6	6,2
Régions Hors Moyens de Fabrication, Finance et Ressources Hum	35,3	29,9	169,6	234,8	121,8	0,4	122,2	357,0	29,1	24,7	138,1	192,0	126,2	0,0	126,2	318,2
AUVERGNE RHONE-ALPES	1,4	1,9	19,0	22,3	9,3	-	9,3	31,7	1,4	1,7	17,3	20,5	10,1	-	10,1	30,6
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	2,7	2,2	8,9	13,9	6,2	0,0	6,2	20,1	3,9	2,1	7,4	13,4	8,5	-	8,5	21,9
BRETAGNE	2,3	2,8	5,9	11,0	8,1	-	8,1	19,1	1,6	2,1	7,7	11,4	7,2	-	7,2	18,6
CENTRE VAL DE LOIRE	3,6	0,3	8,3	12,2	6,5	-	6,5	18,7	1,6	0,2	5,6	7,4	7,1	-	7,1	14,5
CORSE	1,3	6,8	17,3	25,3	8,5	-	8,5	33,9	1,2	5,7	14,9	21,7	10,2	-	10,2	32,0
GRAND EST	5,2	3,3	14,4	22,8	9,9	-	9,9	32,8	4,4	3,3	10,5	18,1	11,2	-	11,2	29,4
HAUTS DE FRANCE	2,6	1,0	18,0	21,5	14,4	0,0	14,4	35,9	1,8	0,2	12,7	14,6	13,0	0,0	13,0	27,7
NORMANDIE	1,7	1,0	10,8	13,4	7,7	-	7,7	21,1	1,3	1,0	9,8	12,0	8,6	-	8,6	20,6
NOUVELLE AQUITAINE	3,4	2,8	16,7	22,9	14,1	0,4	14,5	37,4	3,7	1,9	14,9	20,5	15,5	-	15,5	36,0
OCCITANIE	3,0	2,7	15,0	20,7	17,4	0,0	17,4	38,1	3,2	1,4	10,6	15,3	13,9	-	13,9	29,2
PARIS ILE DE FRANCE	2,2	1,9	7,9	11,9	3,9	-	3,9	15,9	0,3	2,0	0,5	2,7	3,8	-	3,8	6,6
PAYS DE LA LOIRE	2,4	0,4	7,8	10,6	5,1	-	5,1	15,8	1,9	0,3	6,8	9,0	4,6	-	4,6	13,6
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	3,5	2,8	19,8	26,1	10,5	0,0	10,6	36,7	2,9	3,0	19,3	25,3	12,3	0,0	12,4	37,6
Total France Télévisions	234,9	149,0	530,3	914,2	203,3	40,8	244,0	1 158,2	214,8	103,2	468,7	786,7	232,2	33,6	265,8	1 052,5



#### Emploi Non Permanent en ETP au 31 décembre 2020 Par catégorie

						Evolution 2	2020 / 2019				
		Personnel Technic	que e	t Administratif				Jou	ırnalistes		
	Occasionnels PTA	Cachetiers		ntermittents Techniques		Total PTA	Occasionnels Journalistes	,	Pigistes	Total JOU	Total NPE
FTV Paris et Sites parisiens	- 11,1 -	39,1	-	27,6	-	77,8	9,1	-	9,8	- 0,7	- 78,6
SIEGE PARIS	- 7,3 -	39,1	-	27,2	-	73,5	9,0	-	9,8	- 0,9	- 74,4
dont Moyens de Fabrication hors siège	2,0 -	4,6	-	30,0	-	32,7	-	-	0,0	- 0,0	- 32,7
dont Finance hors siège	- 0,7	-		-	-	0,7	-		-	-	- 0,7
dont Ressources Humaines hors siège	0,9	-		0,0		0,9	-		-	-	0,9
dont Information hors siège	-	-		-		-	-		-	-	-
dont Production hors siège	0,2 -	1,7	-	0,1	-	1,6	-		-	-	- 1,6
LYON VAISE	0,2	-	-	0,5	-	0,3	0,2		-	0,2	- 0,1
ISSY LES MOULINEAUX	- 4,0	-		-	-	4,0	-		-	-	- 4,0
MALAKOFF	- 5,6 -	1,3	-	0,8	-	7,7	2,1		-	2,1	- 5,7
Etablissements d'Outre-mer	2,8 -	0,3	-	1,6		0,9	13,3		3,1	16,4	17,3
Guadeloupe	0,7 -	0,3	-	1,2	-	0,8	1,5		-	1,5	0,7
Guyane	- 0,5 -	1,0	-	0,8	-	2,3	4,8	-	0,3	4,5	2,2
Martinique	0,6	0,1		1,0		1,8	0,9		0,9	1,8	3,6
Mayotte	1,0 -	0,1		-		0,8	-		2,0	2,0	2,9
Nouvelle Caledonie	0,4 -	0,4		-	-	0,0	1,5		-	1,5	1,5
Polynesie	- 0,6	0,3		-	-	0,2	0,4		0,3	0,7	0,4
Reunion	1,5	0,4	-	0,6		1,3	1,6		0,4	1,9	3,2
Saint Pierre et Miquelon	0,1	0,5		-		0,6	2,7	-	0,2	2,5	3,1
Wallis et Futuna	- 0,5	0,2		-	-	0,3	0,0		-	0,0	- 0,3
Régions Hors Moyens de Fabrication, Finance et Ressources	- 6,2 -	5,2	-	31,5	-	42,8	4,4	-	0,4	4,0	- 38,8
AUVERGNE RHONE-ALPES	- 0,0 -	0,2	-	1,7	-	1,9	0,8		-	0,8	- 1,1
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	1,2 -	0,1	-	1,5	-	0,5	2,3	-	0,0	2,3	1,8
BRETAGNE	- 0,7 -	0,7		1,8		0,4	- 0,9		-	- 0,9	- 0,5
CENTRE VAL DE LOIRE	- 2,0 -	0,1	-	2,7	-	4,8	0,5		-	0,5	- 4,2
CORSE	- 0,1 -	1,1	-	2,4	-	3,6	1,7		-	1,7	- 1,9
GRAND EST	- 0,8 -	0,0	-	3,9	-	4,7	1,3		-	1,3	- 3,4
HAUTS DE FRANCE	- 0,8 -	0,8	-	5,3	-	6,9	- 1,3	-	0,0	- 1,3	- 8,2
NORMANDIE	- 0,4 -	0,0	-	0,9	-	1,4	0,9		-	0,9	- 0,4
NOUVELLE AQUITAINE	0,3 -	0,9	-	1,7	-	2,4	1,4	-	0,4	1,0	- 1,4
OCCITANIE	0,2 -	1,3	-	4,3	-	5,4	- 3,5	-	0,0	- 3,5	- 8,9
PARIS ILE DE FRANCE	- 1,9	0,0	-	7,3	-	9,2	- 0,1		-	- 0,1	- 9,3
PAYS DE LA LOIRE	- 0,5 -	0,1	-	1,0	-	1,6	- 0,5		-	- 0,5	- 2,2
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	- 0,6	0,2	-	0,5	-	0,8	1,8	-	0,0	1,8	0,9
Total France Télévisions	- 20.1 -	45.8	_	61,6	-	127,5	28.9	2	7.2	21.8	- 105,7



#### Emploi Non Permanent en ETP au 31 décembre 2020 Par motif de contrat et par sites géographiques

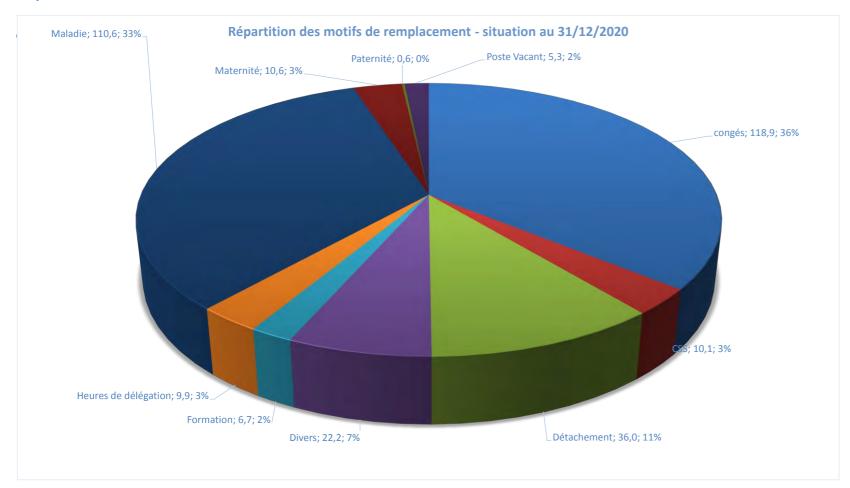
							ETP moyen au 3	1 décembre 2019						
		Pers	onnel Techniq	ue et Administ	tratif					Journalistes				
	Remplaceme nt	Renfort	Usage constant	Alternants	Sous-total	Cachetiers	Total PTA	Remplaceme nt	Renfort	Alternants	Sous-total	Pigistes	Total JOU	Total NPE
FTV Paris et Sites parisiens	65,1	57,9	328,7	48,6	500,3	83,9	584,2	38,3	16,2	8,6	63,0	29,5	92,5	676,7
Malakoff	3,4	13,2	0,5	5,3	22,4	5,8	28,2	1,4	0,1	1,0	2,4	0,0	2,4	30,7
RR outre-mer	21,8	10,0	5,8	0,0	37,6	29,4	67,0	15,0	1,0	0,0	16,0	10,8	26,8	93,8
FTV en Régions	109,5	8,6	70,1	16,7	204,9	29,9	234,8	98,7	6,6	16,5	121,8	0,4	122,2	357,0
Total France Télévisions	199,8	89,7	405,1	70,6	765,2	149,0	914,2	153,3	23,9	26,1	203,3	40,8	244,0	1 158,2

							ETP moyen au 3	1 décembre 2020	)					
		Pers	onnel Techniq	ue et Administ	ratif					Journalistes				
	Remplaceme nt	Renfort	Usage constant	Alternants	Sous-total	Cachetiers	Total PTA	Remplaceme nt	Renfort	Alternants	Sous-total	Pigistes	Total JOU	Total NPE
FTV Paris et Sites parisiens	46,1	62,2	303,1	50,1	461,5	44,8	506,4	45,9	16,6	9,7	72,2	19,7	91,8	598,2
Malakoff	0,2	11,2	0,4	4,2	16,0	4,5	20,5	2,9	0,2	1,5	4,5	0,0	4,5	25,0
RR outre-mer	23,2	11,2	4,4	0,0	38,8	29,1	67,9	24,7	4,5	0,0	29,3	13,9	43,2	111,1
FTV en Régions	90,3	3,2	56,7	17,0	167,2	24,7	192,0	97,5	10,6	18,1	126,2	0,0	126,2	318,2
Total France Télévisions	159,7	87,9	364,6	71,3	683,5	103,2	786,7	171,0	31,8	29,3	232,2	33,6	265,8	1 052,5

							Evolutio	on N / N-1						
		Pers	onnel Techniq	ue et Administ	tratif					Journalistes				
	Remplaceme nt	Renfort	Usage constant	Alternants	Sous-total	Cachetiers	Total PTA	Remplaceme nt	Renfort	Alternants	Sous-total	Pigistes	Total JOU	Total NPE
FTV Paris et Sites parisiens	-19,0	4,3	-25,6	1,6	-38,8	-39,1	-77,8	7,6	0,4	1,1	9,1	-9,8	-0,7	-78,6
Malakoff	-3,2	-2,0	-0,1	-1,1	-6,4	-1,3	-7,7	1,5	0,1	0,5	2,1	0,0	2,1	-5,7
RR outre-mer	1,3	1,3	-1,5	0,0	1,2	-0,3	0,9	9,7	3,5	0,0	13,3	3,1	16,4	17,3
FTV en Régions	-19,2	-5,4	-13,3	0,3	-37,6	-5,2	-42,8	-1,2	4,0	1,6	4,4	-0,4	4,0	-38,8
Total France Télévisions	-40,1	-1,8	-40,5	0,7	-81,7	-45,8	-127,5	17,7	8,0	3,2	28,9	-7,2	21,8	-105,7



#### **Emploi Non Permanent en ETP au 31 décembre 2020**



<sup>\* &</sup>quot;Divers" : recouvre notamment les motifs "remplacements de salariés temporairement à temps partiel", "remplacements de personnels absent de poste temporairement", Congés pour évènements familiaux.

<sup>\* &</sup>quot;Congé": remplacement des personnes en Congés payés.

<sup>\* &</sup>quot;Maladie" : remplacement des personnes absentes pour maladie ou pour accident du travail et de trajet.

<sup>\* &</sup>quot;CSS": Congés sans solde



#### Emploi Non Permanent en ETP au 31 décembre 2020 Par motif de contrat et par sites géographiques

		Pers	onnel Techni	que et Admini	stratif					Journalistes				
	Remplaceme nt	Renfort	Usage constant	Alternants	Sous-total	Cachetiers	Total PTA	Remplaceme nt	Renfort	Alternants	Sous-total	Pigistes	Total JOU	Total NPE
FTV Paris et Sites parisiens	46,1	62,2	303,1	50,1	461,5	44,8	506,4	45,9	16,6	9,7	72,2	19,7	91,8	598,2
SIEGE PARIS	45,0	55,4	301,5	43,8	445,7	44,8	490,6	45,6	16,6	9,7	71,8	19,7	91,5	582,1
dont Moyens de Fabrication hors siège	6,8	1,2	170,6	1,1	179,6	7,0	186,6	-	-	-	-	0,1	0,1	186,8
dont Finance hors siège	-	1,6	-	0,2	1,7	-	1,7	-	-	-	-	-	-	1,7
dont Ressources Humaines hors siège	0,9	1,1	0,0	2,0	4,0	-	4,0	-	-	-	-	-	-	4,0
dont Information hors siège	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
dont Production hors siège	1,0	0,1	0,0	0,4	1,5	0,7	2,2	-	-	-	-	-	-	2,2
LYON VAISE	0,2	0,0	1,6	-	1,8	-	1,8	0,3	-	-	0,3	-	0,3	2,1
ISSY LES MOULINEAUX	0,9	6,8	-	6,3	14,1	-	14,1	-	-	-	-	-	-	14,1
Malakoff	0,2	11,2	0,4	4,2	16,0	4,5	20,5	0,2	0,2	-	0,3	4,5	4,8	25,3
Etablissements d'Outre-mer	23,2	11,2	4,4	-	38,8	29,1	67,9	24,7	4,5	-	29,3	13,9	43,2	111,1
Guadeloupe	0,9	1,8	-	-	2,6	3,1	5,8	1,2	0,9	-	2,1	-	2,1	7,9
Guyane	0,8	0,6	4,0	-	5,4	4,7	10,1	7,7	0,4	-	8,1	0,1	8,2	18,3
Martinique	4,7	1,1	0,0	-	5,8	4,0	9,8	2,0	0,2	-	2,1	2,7	4,8	14,6
Mayotte	3,7	3,6	-	-	7,3	2,8	10,1	-	-	-	-	5,8	5,8	16,0
Nouvelle Caledonie	2,9	0,7	-	-	3,6	1,8	5,5	4,9	0,3	-	5,2	-	5,2	10,7
Polynesie	1,6	0,2	-	-	1,8	0,6	2,4	2,8	-	-	2,8	1,0	3,8	6,2
Reunion	4,5	2,9	0,3	-	7,7	6,6	14,3	2,1	0,6	-	2,8	4,1	6,9	21,1
Saint Pierre et Miquelon	2,6	0,0	-	-	2,6	2,8	5,4	2,4	2,1	-	4,6	0,2	4,7	10,1
Wallis et Futuna	1,5	0,5	-	-	2,0	2,7	4,6	1,5	0,1	-	1,6	-	1,6	6,2
Régions Hors Moyens de Fabrication, Finance et Ressources Humaines	90,3	3,2	56,7	17,0	167,2	24,7	192,0	97,5	10,6	18,1	126,2	0,0	126,2	318,2
AUVERGNE RHONE-ALPES	11,0	0,1	7,2	0,5	18,8	1,7	20,5	8,5	0,0	1,6	10,1	-	10,1	30,6
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	6,2	0,2	3,1	1,9	11,3	2,1	13,4	5,0	2,0	1,5	8,5	-	8,5	21,9
BRETAGNE	5,3	0,0	3,6	0,3	9,3	2,1	11,4	5,7	0,2	1,4	7,2	-	7,2	18,6
CENTRE VAL DE LOIRE	3,5	0,1	2,1	1,5	7,2	0,2	7,4	5,7	0,5	0,9	7,1	-	7,1	14,5
CORSE	8,1	0,0	7,9	-	16,0	5,7	21,7	9,0	0,7	0,5	10,2	-	10,2	32,0
GRAND EST	8,0	0,5	2,9	3,5	14,9	3,3	18,1	8,3	0,6	2,3	11,2	-	11,2	29,4
HAUTS DE FRANCE	7,8	-	4,9	1,8	14,5	0,2	14,6	10,4	0,8	1,8	13,0	0,0	13,0	27,7
NORMANDIE	6,5	0,5	3,3	0,8	11,1	1,0	12,0	7,3	0,4	1,0	8,6	-	8,6	20,6
NOUVELLE AQUITAINE	9,8	-	5,2	3,6	18,6	1,9	20,5	10,4	2,1	3,0	15,5	-	15,5	36,0
OCCITANIE	9,6	0,1	2,7	1,4	13,9	1,4	15,3	12,0	0,8	1,0	13,9	-	13,9	29,2
PARIS ILE DE FRANCE	0,1	0,1	0,5	0,1	0,8	2,0	2,7	2,9	-	1,0	3,8	-	3,8	6,6
PAYS DE LA LOIRE	3,8	1,0	3,0	0,8	8,6	0,3	9,0	1,9	2,1	0,6	4,6	-	4,6	13,6
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	10,6	0,7	10,3	0,8	22,3	3,0	25,3	10,4	0,4	1,5	12,3	0,0	12,4	37,6
Total France Télévisions	159,7	87,9	364,6	71,3	683,5	103,2	786,7	168,3	31,8	27,8	227,9	38,1	265,8	1 052,5





						DEP/	ARTS					ARRI	VEES	
			Licenciement	Rupture conventionnelle	Retraite	Démission	Décès	Fin de contrat ou de Période Essai	Départ RCC	Sous Total	Recrutement externe	Mobilité Filiales FTV	Transformation CDD en CDI	Sous Total
		PTA	50	50	73	25	6	5		276	68	-	134	202
	FTV	JOU	22	21	18	5	3	-	12	81	6	-	79	85
		TOTAL	72	71	91	30	9	5		357	74	-	213	287
	SIEGE PARIS	PTA	39	32	31	20	4	4		167	35		75	110
		JOU	13	12	5	4	1	-	2	37	4		31	35
		sous total	52	44	36	24	5	4	39	204	39	-	106	145
FTV Paris et Sites	LYON VAISE	PTA	=	=	=	=	=	=	-	-	=		1	1
Parisiens		JOU	-	-	1	-	-	-	-	1	-		-	-
		sous total	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	1	1
	ISSY LES MOULINEAUX	PTA	1	2	2	3	1	1	2	12	29		3	32
		JOU	=	-	-	-	-	-	-	-	-		-	-
		sous total	1	2	2	3	1	1		12	29	-	3	32
		PTA	40	34	33	23	5	5		179	64	-	79	143
Total FTV F	aris et Sites Parisiens	JOU	13	12	6	4	1	-	2	38	4	-	31	35
		sous total	53	46	39	27	6	5		217	68	-	110	178
	MALAKOFF	PTA	-	1	1	-	-	-	2	4	-		2	2
Malakoff		JOU	-	2	1	-	-	-	1	4	-		-	-
		sous total	-	3	2	-		-	3	8	-	-	2	2
		PTA	-	1	1	-	-	-	2	4	-	-	2	2
	Malakoff	JOU	-	2	1	-	-	-	1	4	-	-	-	-
		sous total	-	3	2	-	-	-	3	8	-	-	2	2
	GUADELOUPE	PTA	-	-	2	-	-	-	3	5	-		4	4
		JOU	-	1	-	-	-	-	-	1	-		-	-
		sous total	-	1	2	-	-	-	3	6	-	-	4	4
	GUYANE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-	-
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-		3	3
		sous total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3
	MARTINIQUE	PTA	-	-	5	-	-	-	2	7	-		-	-
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-	-
		sous total	-	-	5	-	-	-	2	7	-	-	-	-
	MAYOTTE	PTA	-	-	-	-	-	-	-	-	-		1	1
		JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-		-	-
		sous total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Etablissements	NOUVELLE CALEDONIE	PTA	-	-	1	-	=	-	-	1	-		-	-
Outre-mer		JOU	1	-	1	-	-	-	-	2	-		1	1
		sous total	1	-	2	-	-	-	-	3		-	1	1
	POLYNESIE	PTA	=	-	3	-	=	=	-	3	1		2	3
		JOU	=	-	-	-	=	=	-	-	=		2	2
		sous total	-	-	3	-	-	-	-	3	1	-	4	5
	REUNION	PTA	1	-	1	-	-	-	1	3	ł		3	3
		JOU	=	=	-	=	=	=	-	-	1		5	6
		sous total	1	-	1	-	-	-	1	3	1	-	8	9
	SAINT PIERRE ET MIQUELON	PTA	=	1	1	-	-	-	-	2	-		1	1
		JOU	=	1	-	-	-	-	-	1	-		1	1
		sous total	-	2	1	-	=	-	-	3	=	-	2	2
	WALLIS ET FUTUNA	PTA	-	-	2	-	-	-	-	2	-		2	2
		JOU	-	-	-	-	-	-	-		-		3	3
		sous total	=	-	2	-	=	=	-	2	-	-	5	5
Total Co. 11		PTA	1	1	15	-	-	-	6	23	1	-	13	14
i otai Etabi	issements Outre-mer	JOU	1	2	1	-	-	-	-	4	1	-	15	16
		sous total	2	3	16	-	-	-	6	27	2	-	28	30



#### Synthèse de départs et arrivées au 31 décembre 2019

						DEPA	ARTS					ARR	IVEES	
			Licenciement	Rupture conventionnelle	Retraite	Démission	Décès	Fin de contrat ou de Période Essai	Départ RCC	Sous Total	Recrutement externe	Mobilité Filiales FTV	Transformation CDD en CDI	Sous Total
	AUVERGNE RHONE-ALPES	PTA	-	1	-	-	-	-	3		-		2	2
	ACCURATE MILOTE ALL ES	JOU	1	1	-	-	-	-	1	3	-		4	4
		sous total	1	2	-	-	-	-	4		-	-	6	6
	BOURGOGNE FRANCHE	PTA	-	-	3	-	-	-	-	3	-		1	1
	COMTE	JOU	-	-	-	-	-	-	-	-	-		1	1
		sous total	-	=	3	=	=	-	-	3	=	=	2	2
	BRETAGNE	PTA JOU	2	1	-	-	-	-	2	5	-		3	3
		sous total	2	1		-		-	3	6	=		4	4
		PTA	_	_	1				1	2	2	_	2	4
	CENTRE VAL DE LOIRE	JOU	1	_	-	1		_	-	2			4	4
		sous total	1	-	1	1	-	_	1	4	2	-	6	8
		PTA	-	-	1	-	-	_	3	4	-		10	10
	CORSE	JOU	1	-	-	-	-	_	2	3	_		5	5
		sous total	1	_	1	-	_	-	5		-	-	15	15
		PTA	1	-	1	1	1	-	2	6	-		5	5
	GRAND EST	JOU	-	-	1	-	=	-	1	2	1		6	7
	'	sous total	1	-	2	1	1	-	3	8	1	-	11	12
		PTA	-	1	4	-	-	-	-	5	-		3	3
Régions	HAUTS DE France	JOU	1	-	1	-	-	-	-	2	-		2	2
		sous total	1	1	5	=	=	-	-	7	=	-	5	5
	NORMANDIE	PTA	÷	=	=	1	=	=	2	3	=		1	1
	HOMMANDIE	JOU	2	1	1	-	-	-	1	5	-		1	1
		sous total	2	1	1	1	-	-	3	8	-	-	2	2
	NOUVELLE AQUITAINE	PTA	1	2	3	=	=	-	1	7	=		5	5
		JOU	=	=	4	=	=	-		4	-		4	4
		sous total	1	2	7	-	-	-	1	11	-	-	9	9
	OCCITANIE	PTA	-	3	6	-	-	-	3	12	-		2	2
		JOU	2	=	1	=	-	-	1	4	=		2	2
		sous total	2	3	7	=	=	-	4	16		=	4	4
	PARIS ILE DE France	PTA JOU	1	3	- 2	-		-	-	4	-		4	3
		sous total	1	4	2	= =	1	-	-	8	-		7	7
		PTA	1	1	2	-		_	3	7	1	_	,	1
	PAYS DE LA LOIRE	JOU	-	1	-	-	1	-	3	2			-	
		sous total	1	2	2	-	1	-	3			_		1
	PROVENCE ALPES COTE	PTA	3	2	3	-		_	-	8	-	_	2	2
	D'AZUR	JOU	-	1	-	-	-	-	2	3	-		-	-
		sous total	3	3	3	=	-	-	2	11	=	-	2	2
		PTA	9	14	24	2	1	-	20	70	3	-	40	43
Т	otal Régions	JOU	8	5	10	1	2	-	9	35	1	-	33	34
		sous total	17	19	34	3	3	-	29	105	4	-	73	77



#### Synthèse de départs et arrivées au 31 décembre 2020

Fig.   1974							DEPA	ARTS					ARRI	IVEES	
1				Licenciement		Retraite	Démission	Décès		Départ RCC	Sous Total	Recrutement externe	Mobilité Filiales FTV		Sous Total
SICE FAIRS   10   10   10   10   10   10   10   1			PTA	34	7	12	13	11	3	330	410	63	-	138	201
Marie   Mari		FTV	JOU	28			2	5	-	137		13		77	90
MARTING   100   10   10   10   10   10   10			TOTAL		14	18	15	16	3				-	215	291
Marting   Mart		SIEGE PARIS							2				-		133
Note					4	1	2		-				-		29
Type				30	6	5	11	11	2	208	273	51	-	111	162
Printing	FTV Paris et Sites	LYON VAISE			-	-	-	=		-	-	=	-	-	-
Marith Mountain				=	-		-	=	-				-	-	1
No				=	-	1	-	=	-				-	-	1
Teal Prices   Prices		ISSY LES MOULINEAUX			1	-	4	-	-				-	8	21
TROIT FV SIRE PRISES    FIA   2   3   4   3   9   2   38   29   50   50   50   50   50   50   50   5					-	-		-					-	-	-
Part						-		-					-	Ü	
MARANOF PRA 1 1 2 2 3 28 68 69 113 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18 18		<u> </u>											-		
Maked	Total FTV P	aris et Sites Parisiens													
Maked No.					7		15					65	-		
Table   South   1		MALAKOFF			-		-					-	-	1	1
PA	Malakoff				-		-					-	-	-	-
Note					-		-					-	-	1	
South   Sout					-		-						-	1	1
GUADELOUPE		Malakoff			-		-					-	-	-	-
SOUTONE   SOUT					-		-					-	-	1	1
South   Sout		GUADELOUPE			-	-	-					-	-	-	-
GUYANE				-	-	-	-		-			-	-	1	
Figure   F				=	=	-	=		=			=	=	1	1
MARTINQUE		GUYANE		-	-	-	-	-				-	-	-	-
MARTINQUE					-	-	-	-				=	-		
MARTINQE				÷ .	=	=	=	=	=			=	=		
Price   Frice   Fric		MARTINIQUE		-	-	-	-	-	-	8		-	-		
MAYOTE					-		-			-		-	-	_	
Habitiseemeth Outre-mer   100				1	-	1	-	-	-	8	10	-	-	4	
Etablissements Outre-mer  Nouvelle CaleDonia   FTA		MAYOTTE		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	
PTA				-	=	=	-	=	-			=	-	-	
NOUVELE CALEDONE					=		=						-	3	
POLYNESIE	Etablissements	NOUVELLE CALEDONIE			-		-	1	=			1	=	- 4	
POLYNESIE   PTA	Outre-mer				-		-	- 1	-			- 1	=	4	
POLYNSIE		I			-	4	-	1					-	4	5
REUNION PTA 2		POLYNESIE			-		-			-		-	-	-	
REUNION PTA 2				-	-	-	-	<del>-</del>		-		-	-	-	
REUNION  JOU		I		2						a	11			1	4
Sous total		REUNION			1										2
SAINT PIERRE ET MIQUELON PTA															6
SANT PIERRE ET MIQUELON   JOU   -   -   -   -   -   -   -   1   1   1		I			-										1
Sous total		SAINT PIERRE ET MIQUELON			_	_	_	-				1	_	_	4
WALLIS ET FUTUNA         PTA         -         -         1         -         -         -         2         3         -					_		_						_		5
MALLISE FULUMA				_	_		_	-	_			_	_		
sous total         -         -         1         -         -         -         2         3         -		WALLIS ET FUTUNA		_	_	-	_	_	_	_		_	_	_	-
PTA 2 - 3 - 1 - 35 41 1 - 10 11 Total Etablissements Outre-mer JOU 3 1 3 - 1 - 16 24 1 - 16 17				=	_	1	_	-	_	2		_	_	_	-
Total Etablissements Outre-mer JOU 3 1 3 - 1 - 16 24 1 - 16 17				2	_		_	1	_			1	_	10	11
	Total Etabl	issements Outre-mer			1		_						-		17
			sous total	5		6		2	-	51	65	2	_	26	28



#### Synthèse de départs et arrivées au 31 décembre 2020

				DEPARTS							ARRIVEES			
			Licenciement	Rupture conventionnelle	Retraite	Démission	Décès	Fin de contrat ou de Période Essai	Départ RCC	Sous Total	Recrutement externe	Mobilité Filiales FTV	Transformation CDD en CDI	Sous Total
	AUVERGNE RHONE-ALPES	PTA	2	1	=	=	The state of the s	The state of the s	13	16	-	-	8	8
		JOU	1	-	-	-	-	-	9	10	=	-	5	5
	sous total		3	1	-	-	-	-	22	26	-	-	13	13
	BOURGOGNE FRANCHE	PTA	-	-	-	-	-	-	5	5	-	-	-	-
	COMTE	JOU	=	-	-	-	-	-	3	3	-	-	2	2
		sous total PTA	=	- 1	-	-	-	=	8	7	-	-	2	2
	BRETAGNE	JOU	- 1	1	-	-	-	-	2	3	1	-	1	
		sous total	1	1	-		-	-	8	10	1	-	1	2
	CENTRE VAL DE LOIRE	PTA	-	1	_	_	-	-	2	3	3	-	1	4
		JOU	3	-	-	-	-	-	2	5	-	-	-	-
		sous total	3	1	=	=	=	=	4	8	3	-	1	4
		PTA	1	=	-	-	-	-	6	7	-	=	2	2
	CORSE	JOU	1	-	-	-	-	-	3	4	1	-	2	3
	sous total		2	-	=	=	-	-	9	11	1	-	4	5
	GRAND EST	PTA	1	=	=	=	The state of the s	1	12	14	1	=	3	4
	GRAND EST	JOU	1	-	1	-	-	-	9	11	1	-	8	9
	sous total		2	-	1	-	-	1	21	25	2	-	11	13
	HAUTS DE France	PTA	=	=	2	=	-	-	8	10	=	=	=	-
Régions		JOU	1	=	=	=	=	=	10	11	=	=	3	3
		sous total	1	-	2	-	-	-	18	21	-	-	3	3
	NORMANDIE	PTA		-	-	-	-	-	1	1	1	-	2	3
		JOU	1	1	-	-	-	-	3 4	5		= :	5	5
	NOUVELLE AQUITAINE	sous total PTA	3	1	- 1	-	-	-	14	18	1	-	7	8
		JOU	2	-	1	-	-	-	9	11	-	-	2	2
		sous total	5	-	1	-	-	-	23	29	-	-	6	6
		PTA		1					10	11			1	1
	OCCITANIE	JOU	1	1	_	_	-	-	4	6	-	-	4	4
		sous total	1	2	-	-	-	-	14	17	1	-	5	5
	PARIS ILE DE France	PTA	_	-	-	-	-	-	6	6	-	-	1	1
		JOU	1	-	-	-	1	-	3	5	1	-	2	3
	sous t		1	-	-	-	1	-	9	11	1	-	3	4
	PAYS DE LA LOIRE	PTA	-	-	-	-	T	T	1	1	-	-	2	2
		JOU	-	-	-	=	-	-	5	5	=	-	2	2
	sous total		=	-	-	-		T	6	6	-	-	4	4
	PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	PTA	1	-	-	-	-	-	12	13	-	-	4	4
		JOU	3	-	-	-	-	-	11	14	-	-	5	5
		sous total	4	-	-	-	-	-	23	27	9	=	9	9
		PTA	8	4	3	-	-	1	96	112	6	-	29	35
		JOU	16	2	1	-	1	-	73	93	3	-	40	43
		sous total	24	6	4	-	1	1	169	205	9	-	69	78



#### Heures supplémentaires au 31 décembre 2020

		au 31 décembre 2019		au 31 décembre 2020			
(en nombre)	Permanent	Non Permanent	Total	Permanent	Non Permanent	Total	
FTV Paris et Sites parisiens	96 767,2	66 474,5	163 241,7	77 162,2	58 895,8	136 057,9	
SIEGE PARIS	95 354,7	66 202,0	161 556,7	75 908,7	58 669,8	134 578,4	
dont Moyens de Fabrication hors siège	24 104,2	46 603,0	70 707,2	17 034,7	39 446,0	56 480,7	
dont Finance hors siège	614,5	-	614,5	-	-	-	
dont Ressources Humaines hors siège	439,5	29,0	468,5	170,0	-	170,0	
dont Information hors siège	-	-	-	-	-	-	
dont Production hors siège	-	-	-	-	-	-	
LYON VAISE	430,5	33,0	463,5	275,5	105,5	381,0	
ISSY LES MOULINEAUX	982,0	239,5	1 221,5	978,0	120,5	1 098,5	
Malakoff	6 171,0	811,5	6 982,5	7 086,5	769,0	7 855,5	
Etablissements d'Outre-mer	15 428,5	3 034,0	18 462,5	10 573,0	2 178,0	12 751,0	
Guadeloupe	3 091,5	163,5	3 255,0	1 642,5	211,0	1 853,5	
Guyane	1 400,5	162,5	1 563,0	690,0	75,0	765,0	
Martinique	3 053,0	380,0	3 433,0	2 142,5	516,0	2 658,5	
Mayotte	1 710,5	1 073,0	2 783,5	725,5	407,5	1 133,0	
Nouvelle Caledonie	1 334,5	182,0	1 516,5	2 031,0	253,5	2 284,5	
Polynesie	1 349,5	326,0	1 675,5	1 088,0	142,5	1 230,5	
Reunion	2 881,0	234,0	3 115,0	1 695,0	210,0	1 905,0	
Saint Pierre et Miquelon	392,0	275,0	667,0	117,0	327,0	444,0	
Wallis et Futuna	216,0	238,0	454,0	441,5	35,5	477,0	
Régions Hors Moyens de Fabrication, Finance et Ressources Humaines	38 044,0	27 229,5	65 273,5	23 353,5	26 225,3	49 578,8	
AUVERGNE RHONE-ALPES	2 363,0	1 658,0	4 021,0	1 930,0	2 026,0	3 956,0	
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	4 405,0	2 070,0	6 475,0	2 364,0	2 014,5	4 378,5	
BRETAGNE	2 196,5	1 450,5	3 647,0	1 579,5	1 361,5	2 941,0	
CENTRE VAL DE LOIRE	601,0	1 607,0	2 208,0	697,5	929,5	1 627,0	
CORSE	3 628,5	4 599,8	8 228,3	3 337,0	5 477,0	8 814,0	
GRAND EST	5 855,0	1 776,5	7 631,5	3 145,5	2 326,5	5 472,0	
HAUTS DE FRANCE	2 993,5	3 240,0	6 233,5	1 953,5	2 844,0	4 797,5	
NORMANDIE	2 220,5	1 397,5	3 618,0	1 054,5	1 418,5	2 473,0	
NOUVELLE AQUITAINE	3 978,5	1 888,0	5 866,5	2 203,5	1 840,5	4 044,0	
OCCITANIE	2 772,0	3 133,0	5 905,0	2 145,5	2 251,5	4 397,0	
PARIS ILE DE FRANCE	3 472,5	1 432,3	4 904,8	52,0	-	52,0	
PAYS DE LA LOIRE	541,5	1 036,0	1 577,5	448,0	1 094,9	1 542,9	
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	3 016,5	1 941,0	4 957,5	2 443,0	2 641,0	5 084,0	
Total France Télévisions	156 410,7	97 549,5	253 960,2	118 175,2	88 068,1	206 243,3	





#### Avis du CSEC de France Télévisions

#### Information-consultation sur la mise en place de l'outil de suivi des présences via TEAMS

Pour les élus du CSEC le projet est déconnecté des réalités professionnelles de nombreux salariés et des évolutions récurrentes des plannings prévisionnels.

En plus d'être un alourdissement de tache administrative, l'appropriation de l'outil de suivi des présences Teams par les salariés de l'entreprise est loin d'être acquise.

Les élus du CSEC alertent la direction sur l'empilement incessant des tâches administratives qui pèsent sur les salariés (saisie des congés, relevé individuel d'activités, des frais de mission... et désormais présence sur site) et de la charge mentale que cela représente. Ce sont des taches administratives qui pourraient relèver d'emplois administratifs qui voient dans le même temps leur périmètre d'activité se réduire.

Les élus alertent également sur le risque de charge de travail supplémentaire pour les managers qui renseigneraient l'outil pour leur équipe, ainsi que ceux dont le service a un recours important aux non permanents.

Sans remettre en cause la nécessité de pouvoir anticiper le nombre de personnes présentes sur les sites de l'entreprise, les élus s'interrogent sur les finalités réelles de ce projet qui ne semble pas adapté au besoin.

La direction doit prendre conscience qu'en plus de ses effets négatifs cet outil ne servira pas à grand-chose.

Ils demandent donc l'abandon du projet et rendent un avis négatif.

Adopté par 24 voix sur 24

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

Le 2 avril 2021

# france•tv CSE C 16 Mars 2021



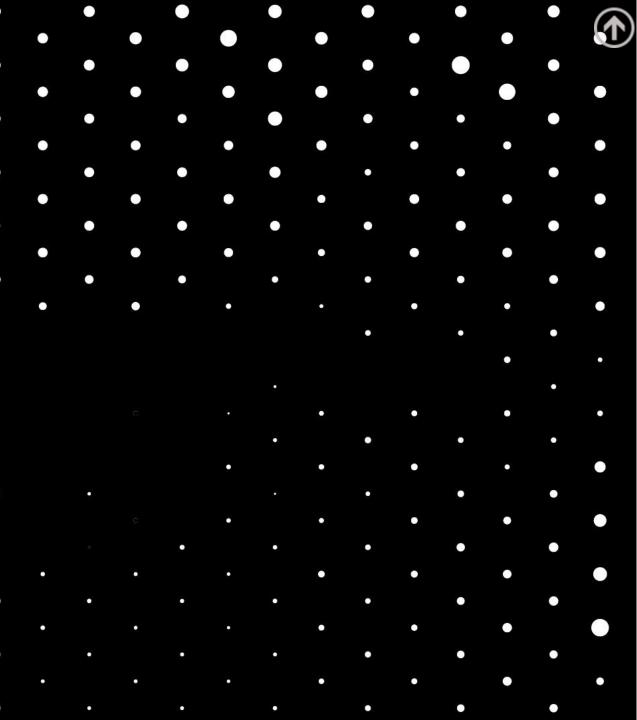
# france•tv

### Sommaire

- 1. Evolution du contexte législatif
- 2. Décomposition de la taxe d'apprentissage
- 3. Le versement de la taxe d'apprentissage

# 01

# Evolution du contexte législatif



# L'impact de la Réforme, avec la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (1/3)



Une taxe unique (CUFPA), soit 1,68%MS avec la fusion de la contribution formation et de la taxe d'apprentissage

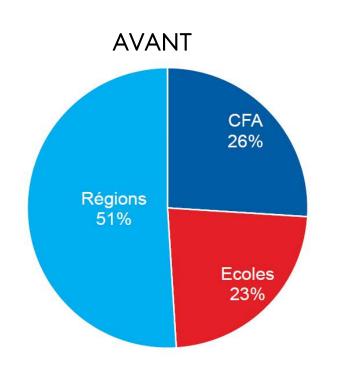
#### La taxe d'apprentissage est désormais scindée en deux parties :

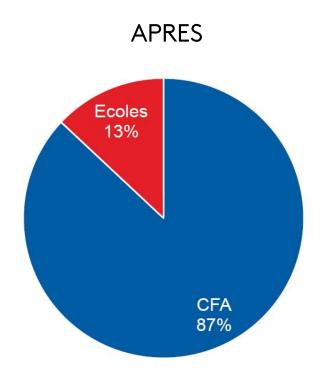
- ✓ La 1ère, égale à 87% de la taxe (Calcul sur la masse salariale brute de l'année N), est collectée par les OPCO (dans l'attente d'une collecte par l'Urssaf à horizon 2022) en même temps que les contributions au financement de la formation professionnelle.
   Il faut rajouter à cela, les 0,44% MS pour l'Alsace Moselle
- ✓ La 2nde, égale à 13% de la taxe (Calcul sur la masse salariale brute de l'année N-1), ne fait pas l'objet d'une collecte et doit être versée directement par l'entreprise soit par des dotations en matériels pédagogiques à des CFA, soit par des versements à des organismes habilités à cet effet (hors CFA- Cf. Listes des organismes concernés arrêtées au 31/12).
- ⇒ Les entreprises ont jusqu'au 31/05 pour verser le 13%, après avoir choisi les bénéficiaires de leurs versements et procédé aux arbitrages financiers
- $\Rightarrow$  Le 13% finance ainsi :
  - Les formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage
  - Les organismes agissant pour la promotion des métiers et figurant sur liste nationale
  - Les organismes figurant sur une liste dérogatoire (Maxi 30% des 13%)

La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) en fonction d'un % d'alternants présents dans l'entreprise est quant à elle maintenue, et ne fait pas l'objet de reversement par l'entreprise. Elle est calculée sur la Masse salariale de l'année N-1











## L'impact de la Réforme, avec la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel (3/3)



### Ce qui ne change pas :

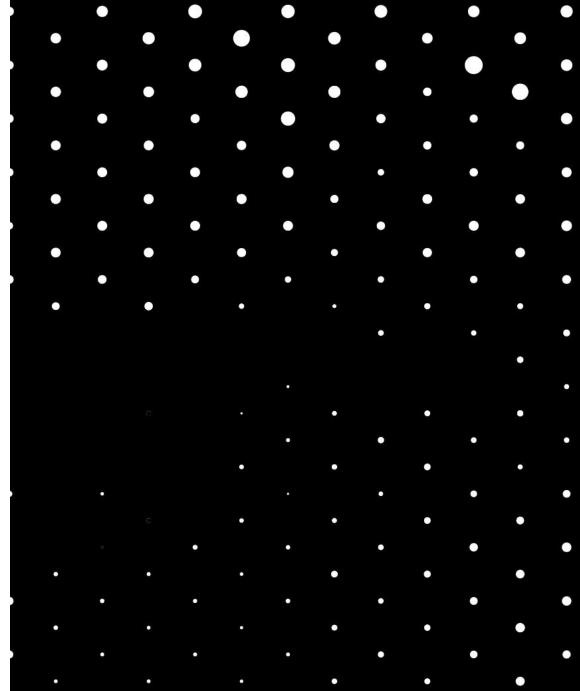
- √ 0,68% de la masse salariale brute (MSB)
- √Spécificités Alsace Moselle (0,44% MS brute pour la taxe d'apprentissage)
- √Versement Contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) : le % varie selon le % d'alternants présents dans l'entreprise

### Ce qui change:

- √Calcul sur la masse salariale brute de l'année N, et N-1 pour les 13%
- √Disparition des catégories A et B
- √Pas de fongibilité entre le quota et le barème
- √Suppression de la déduction pour accueil de stagiaires
- √Un nouveau nom pour le barème : le 13%
- √Versement direct à une ou plusieurs écoles hors CFA. Toutefois, les écoles qui proposent des formations en apprentissage peuvent percevoir le 13% pour le développement de formations autre que l'apprentissage, en nature, sous forme de dons d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées.
- √Pas de délai entre le paiement par l'entreprise et la réception des fonds par l'établissement
- √Calendrier de versement: 13%:
  - 1er janvier et 31 mai aux établissement(s)
  - 87%: par tranches à l'OPCO (AFDAS)

# 02

Décomposition de la Taxe d'Apprentissage

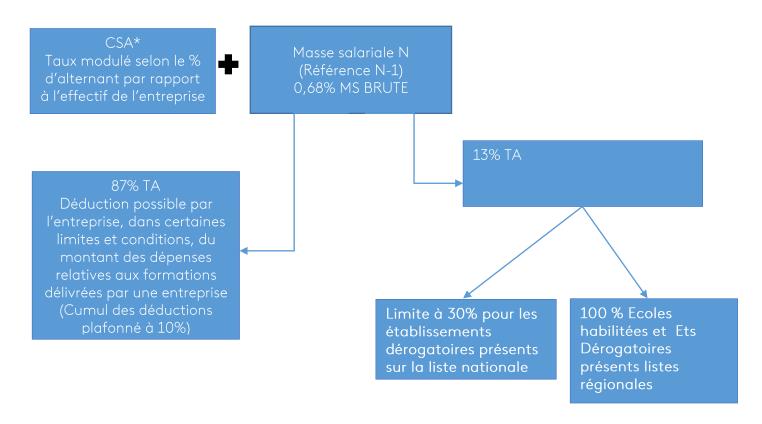


### Nouvelle décomposition de la taxe d'apprentissage (1/2)



Taxe d'apprentissage 2021 FTV et DROM

Calcul Taux de CSA*				
Nombre d'alternants en rapport à l'effectif moyen annuel	FTV et DROM	En Alsace- Moselle		
Moins de 1 %	0,4 %	0,208 %		
Moins de 1 % (effectif > 2000 salariés)	0,6 %	0,312 %		
Entre 1 % et 2 %	0,2 %	0,104 %		
Entre 2 % et 3 %	0,1 %	0,052 %		
Entre 3 % et 5 %	0,05 %	0,026 %		
> 5 %	Exonéré			



france•tv

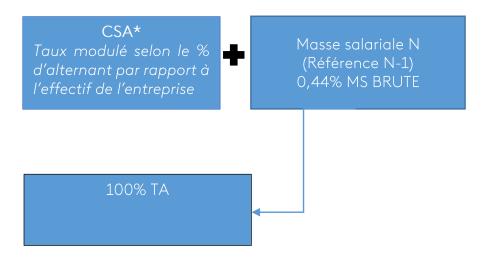
## Nouvelle démposition de la taxe d'apprentissage (2/2)



Taxe d'apprentissage 2021

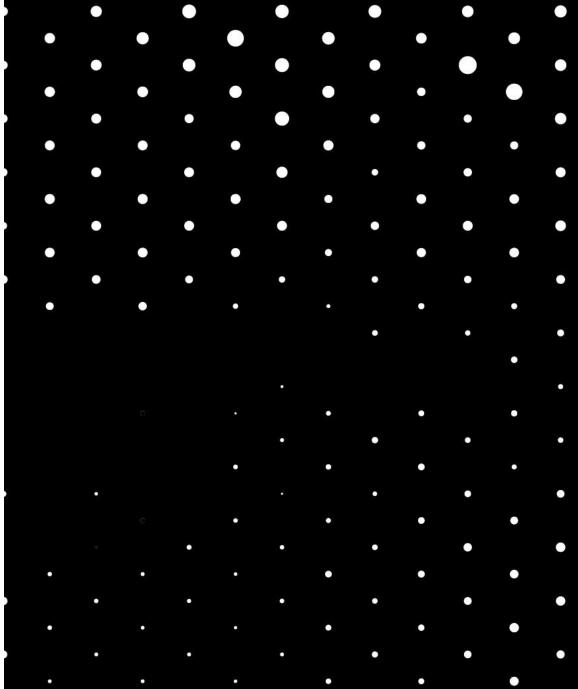
Alsace- Moselle

Calcul Taux de CSA*				
Nombre d'alternants en rapport à l'effectif moyen annuel	FTV et DROM	En Alsace- Moselle		
Moins de 1 %	0,4 %	0,208 %		
Moins de 1 % (effectif > 2000 salariés)	0,6 %	0,312 %		
Entre 1 % et 2 %	0,2 %	0,104 %		
Entre 2 % et 3 %	0,1 %	0,052 %		
Entre 3 % et 5 %	0,05 %	0,026 %		
> 5 %	Exonéré			



# 03

Le versement de la Taxe d'Apprentissage





### Le versement de la taxe d'apprentissage AVANT :

Pour mémoire et avant la réforme, la Taxe d'Apprentissage 2019 s'élevait à **4 464 239,33**€ soit 0,68% (0.44% pour l'Alsace-Moselle) de la masse salariale de l'entreprise de l'année 2018, répartis de la façon suivante :

- une fraction régionale, directement versée au Trésor Public, égale à 51 % soit 2 038 146,76 €
- une fraction appelée « **quota** », pour les centres de formation d'apprentis (CFA) et les sections d'apprentissage, égale à **26** % (49% pour l'Alsace-Moselle) constituée de la part obligatoire versée aux CFA d'accueil (apprentis accueillis à FTV) plus le solde versé librement aux CFA, soit **1 051 965,12**€
- une fraction, dite « hors quota » égale à 23 % (pas de Hors-Quota pour l'Alsace-Moselle), Soit 788 047,40€, avec une ventilation en deux catégories les sommes allouées à ce titre, étaient librement affectées à des établissements habilités, choisis par l'entreprise :
  - •catégorie A : niveaux V/IV/III soit de CAP/BEP jusqu'à bac +2 65% du Hors Quota soit 513 940,31 €
  - catégorie B : niveaux II/I soit de bac +3 à bac +5 35% du Hors Quota soit 274 107,09 €
- A cela s'ajoutait la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA). Le versement de la CSA était intégré au Quota dans la synthèse des versements et s'élevait à 586 080,04€





### Le versement de la taxe d'apprentissage

### **APRES:**

Avec la réforme, la part de la taxe d'apprentissage qui peut être reversée par l'entreprise aux organismes habilités a beaucoup diminué : passant de 23% des 68% de la masse salariale à 13%.

Ainsi, le solde de a CUFPA ou 13% pour l'année 2020 s'élève à <u>503 688,08€</u> (Calculé sur la masse salariale de l'année 2019) Le choix en matière de versements aux écoles/associations tient compte des priorités suivantes fixées par l'entreprise :

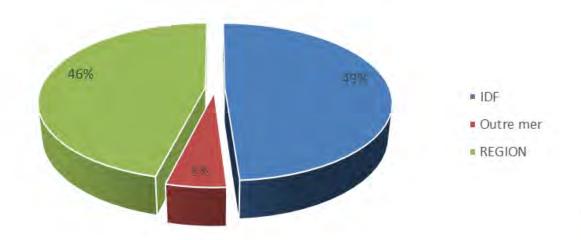
- **Priorité 1**: Organismes habilités à percevoir la taxe préparant à des qualifications relevant des métiers de l'audiovisuel ou étant, par ailleurs, partenaires de la société en matière de formation professionnelle continue.
- Priorité 2 : Organismes partenaires dont la société a accepté des stagiaires sous statut scolaire (hors stages de découverte).
- **Priorité 3**: Lycées, collèges ou associations positionnés en zone d'éducation prioritaire pour accompagner leurs efforts au bénéfice de jeunes issus des Zones Urbaines Sensibles (ZUS) ou Quartiers prioritaires(QP), ou développant des actions en faveur de la diversité et de l'égalité des chances



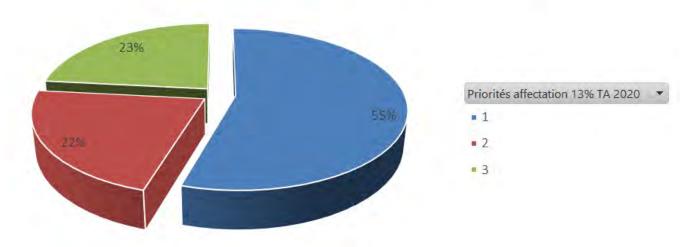
## Le versement du 13% en quelques chiffres



Répartition selon la localisation géographique des établissements/organismes



Répartition selon les 3 priorités de l'entreprise





## Le versement du 13% en quelques chiffres



Typologies des établissements	Total	%
Diversité	90 800,00€	18,03%
Diversite	90 000,00 C	10,0370
Université	79 300,00 €	15,74%
Autres écoles (privées)	46 550,00€	9,24%
Ecole audiovisuelle Publique	46 500,00€	9,23%
BTS audiovisuel	42 800,00€	8,50%
Lycée	37 400,00 €	7,43%
Ecole de journalisme	36 100,00€	7,17%
Ecole de commerce	32 500,00€	6,45%
Ecole d'ingénieur	26 700,00 €	5,30%
IUT/BTS	25 300,00 €	5,02%
Diversité/Lycee	16 400,00€	3,26%
Sciences po	11 500,00€	2,28%
Diversité/Collège	10 300,00€	2,04%
Formation adultes	1 538,08€	0,31%
Total	503 688,08 €	100,00%



## Merci





### **Commission Logement CSE Central**

La Commission a eu lieu le 18 février 2021 Elle s'est tenue en visioconférence, avec la présence de Christine Lanfeuille, en charge du logement pour le groupe France Télévisions, ainsi que les membres de la Commission : Pascal Lefèbvre, Thierry Pujo, Bruno Demange, Malika Aït Ouakli et la Présidente Marie Pierre Samitier.

### Compte-rendu

Point 1 : Compte-rendu résumé de la formation du 4 février 2021

La formation organisée à l'initiative de Christine Lanfeuille a permis tout d'abord de rencontrer les acteurs d'Action Logement : Gaël Debré, Eric Leperre, Carole Dalquié (chargée des questions locatives) et Carole Chardon (chargée des prêts et de ce qui n'est pas locatif). Côté FTV, il y avait la présence de Mme Karine Poulard, qui succédera à Mme Lanfeuille partant à la retraite le 26 février. Mais le poste n'est pas remplacé (voir dans « questions diverses », point 3). Il a été rappelé par Eric Leperre que Nadia Bouillet est Directrice générale d'Action Logement (AL), et que AL est « porté » par les partenaires sociaux : une cogestion que les gouvernants ont d'ailleurs



envisagé de remettre en cause en 2020. Pour l'heure, ce principe n'est pas remis en cause. Le nombre de 600 000 aides aux salariés des entreprises cotisantes a été avancé.

Une présentation avec organigramme a été effectuée pour présenter les actions, budgets et comptes régionaux d'AL.

### QUELQUES ÉLÉMENTS INTRODUCTIFS

Tout d'abord, le versement fait par l'entreprise n'est pas de 1%, contrairement à l'appellation, mais de 0,45% de la masse salariale. Cela représente tout de même pour France TV chaque année la bagatelle de 2,6 millions d'euros.

Le dispositif existe depuis 60 ans : la somme était versée depuis l'origine à plusieurs organismes collecteurs, qui se faisaient concurrence pour être chacun mieux disant que les autres. Depuis quelques années, il y a eu fusion : il n'y en a désormais plus qu'un seul collecteur : Action Logement. Et les marges de manœuvre se sont fortement amoindries. Déjà en raison de la disparition de la concurrence... Et en plus parce que l'Etat puise désormais dans les finances d'Action Logement pour satisfaire avec cet argent des entreprises, ses obligations telles que la mise en œuvre du DALO (droit au logement opposable). C'est de l'ordre de 25% des logements qui se retrouvent ainsi fléchés pour ces publics dits « prioritaires »

### Trois chiffres pour comprendre:

- le budget global d'Action Logement s'élève à 3 milliards d'euros
- les cotisations des entreprises représentent 1,8 milliard (le reste est constitué de retour de prêts auprès des bailleurs sociaux)
- et ce que l'Etat a pris s'élève à 1,3 milliard, soit l'équivalent des 3 quarts des versements effectués par les entreprises. C'est pourquoi ces cotisations sont devenues une sorte d'impôt supplémentaire : et elles ne permettent donc plus d'offrir aux salariés ce dont ils bénéficiaient auparavant.



Cela est d'autant plus vrai en 2020 que l'offre de logements disponibles s'est réduite. De 30% par exemple en Île de France, où le marché est déjà le plus tendu.

CONCRÈTEMENT, QU'EST CE QUI A CHANGÉ ?

Action Logement est en lien avec pas moins de 160 bailleurs sociaux rien qu'en Île de France.

Désormais, quand un logement financé par le 1% logement se libère, le bailleur social qui le gère a le droit de le conserver, afin de pouvoir l'utiliser pour une autre personne qu'un salarié de l'entreprise ayant financé le 1%. Le bailleur social est juste tenu d'en mettre un autre à disposition, équivalent, pouvant se situer n'importe où ailleurs. La seule condition est qu'il se situe dans le même département. Cela veut donc dire que lorsque le logement d'un salarié se libère à Boulogne, il peut être compensé par un logement de taille comparable à Antony, à ceci près qu'ils n'ont rien à voir !! Mais l'opération est légale, puisque les deux se situent dans le même département : les Hauts de Seine.

## COMMENT LA RECHERCHE DE LOGEMENTS S'OPERE-T-ELLE ?

Il existe à ce jour 2 plateformes numériques, indépendantes l'une de l'autre :

- -AL'IN (pour les logements sociaux)
- -et In'LE (pour les logements dits « intermédiaires »)

La première est désormais complètement saturée par de très nombreuses demandes, et il devient extrêmement difficile d'espérer pouvoir se loger via ce service lorsqu'il s'agit de personnels venant d'entreprises telles que France TV. Seuls 4 salariés ont pu être satisfaits en 2020!

Il est donc plus facile de trouver quelque chose avec In'LE. Avec un nombre de demandeurs 10 fois moindre que sur AL'in: 30.000 personnes contre 320.000 (pour une offre paradoxalement beaucoup plus réduite). L'explication: les logements intermédiaires sont plus chers, plus proches du marché privé.



Il existe par ailleurs un tout petit privilège offert aux salariés des entreprises : il se nomme « l'offre affectée ». Il ne dure pas très longtemps : 8 jours après la publication du bien ! Passé ce délai, l'offre tombe dans le « pot commun ».

### QUE RESTE-T-IL D'INTÉRESSANT?

Action Logement n'est donc plus très performant sur les offres de logements sociaux pour des salariés tels que ceux de France TV. La structure l'est davantage sur des offres alternatives telles que la mise en location, via des agences immobilières, de biens détenus par une de ses filiales (la Foncière Logement). C'est le cas, notamment, de résidences étudiantes. L'absurdité de cette affaire est que ce n'est pas le propriétaire Action Logement qui perçoit les loyers des biens en question (qui pourraient alors être réinvestis pour l'aide au logement des salariés !). Cet argent est en fait destiné à alimenter les caisses de retraite complémentaire ARRCO.

Autres offres mises en œuvre : les prêts pour aider à l'accession à la propriété. Le plafond du montant a été augmenté, puisqu'il est désormais possible d'emprunter 40.000€.

Il existe par ailleurs le dispositif Visale, destiné à faciliter un dossier de location. C'est en fait une assurance pour loyers impayés proposée au propriétaire. Elle est certes moins protectrice que des « assurances impayés » classiques, mais elle présente deux avantages non négligeables : elle est d'une part moins restrictive au niveau des conditions d'accès, et elle est aussi gratuite pour le propriétaire bailleur.

Les élus ont souligné leur appui à toute politique du logement favorisant l'accession à la propriété.

Il est à noter que la présentation qui nous a été faite ne nous a pas été envoyée pour l'heure. Nous la réclamons à nouveau.



#### **Point 2**: Bilan 2020

Les élus ont déploré le dysfonctionnement de la plateforme locative. Pour 2020, le résultat est catastrophique avec seulement 4 logements attribués à des salariés de FVT. Les détails se trouvent dans le document joint, adressé par la direction de la QVT. Les élus sont formels : il ne faut pas lâcher prise pour qu'Action Logement fasse des efforts afin de faciliter l'accès au logement par les salariés. Il faut aussi que les salariés mettent leurs dossiers à jour avec par exemple l'avis d'imposition à réactualiser chaque année. Mais cela n'explique pas la baisse vertigineuse des attributions locatives.

Les élus constatent qu'en passant par « Le bon coin », cela va plus vite pour se loger, alors que les plateformes d'Action Logement n'ont pas la même rapidité. Selon Mme Lanfeuille, certains salariés ne demandent que le 2è ou le 3è arrondissement de Paris, ce qui peut aussi expliquer l'absence de résultat pour ces personnels. Mais cela ne peut être la seule explication à ces résultats qui ne sont pas à la hauteur des 2,6 millions versés par FTV au titre du logement. Précision. Les logements libérés par les salariés de FTV ne vont plus automatiquement aux salariés de FTV. Christine Lanfeuille explique par exemple que son propre logement a été récupéré par Paris Habitat, qui l'a attribué de façon exclusive à des personnes extérieures. La question se pose de revoir l'organisation et la redistribution du 1%. Comment faire en sorte que les salariés de FTV puissent bénéficier du 1% versé par l'entreprise ? Certains élus proposent que l'incitation à l'accession à la propriété soit encore améliorée. Et puis, faut-il bouleverser le monopole d'Action Logement? Les plateformes ne fonctionnent pas bien du tout, peut-être faut-il rencontrer le MEDEF et les parlementaires en charge du logement. Tout en maintenant le paritarisme?

Il est rappelé par ailleurs qu'il existe 2 sortes de plateformes -AL'in : Logement social pur et dur. Cela devient de plus en plus difficile

-In'LI : plafond de ressources intermédiaires, ce qui correspond aux profils des salariés de FTV.

De plus, puisque tout est compliqué, les gens gardent les logements : comme les voitures ventouse dans les parkings...



Christine Lanfeuille part le 26 février à la retraite et estime avoir fait le maximum pour le logement des salariés.

Les élus demandent à avoir des détails sur les circonstances d'attribution des 4 logements obtenus cette année. Ceci afin de comprendre ce qui a « bien marché », dans leurs cas, pour l'obtention d'un logement.

La question d'un investissement immobilier plutôt que le versement de 2,6 million est à décider, les élus en sont d'accord à l'unanimité (voir point 3).

#### **Point 3**: Questions diverses

Mme Lanfeuille précise que c'est Karine Poulard qui va la remplacer pour la suite. Elle garde son poste précédent. Ce qui fait que les élus posent la question d'une suppression de poste.

Un élu demande : peut-on acheter des appartements pour FTV ? Car il y a 3 possibilités :

1/Investissement direct

2/Prêts directement ou indirectement auprès des salariés

3/Action logement

Y a-t-il une réflexion entamée sur l'investissement direct ? Les élus souhaitent une évaluation des possibilités pour un investissement direct des 2,6 millions caque année afin de constituer un parc immobilier. C'est un investissement qui pourra permettre de loger des salariés, même si le budget n'est que de 2,6 Millions d'euros par an, sur 10 années, cela peut permettre quelques achats de logements (avec 26 millions d'euros). L'exemple des CSE qui sont propriétaires de logements de vacances pourrait ainsi être suivi.

#### **Conclusion:**

Parc social : la chaîne du logement s'enraye alors que des dizaines de salariés sont en attente. Le nombre de personnes en attente de logement s'allonge.





## Avis du CSEC sur le bilan logement 2020

Les élus du CSE C ont pris connaissance des données concernant le logement social, avec le document communiqué par la Direction de la Santé et de la Qualité de vie au travail.

Au regard des chiffres, en forte diminution, ils estiment nécessaire de solliciter leur expert juridique afin d'étudier les possibilités d'améliorer l'accessibilité au logement sur les sites parisiens, en régions et outremer.

En 2020, seuls 4 collaborateurs ont pu être logés dans le parc social, contre 26 en 2019 et 35 en 2018.

Les élus du CSE C entendent ainsi tenter d'améliorer les objectifs en matière de logement.

Adopté à l'unanimité

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

Le 2 avril 2021