



Compte-rendu de la commission emploi-formation du 20 octobre 2025

BILAN SOCIAL FTV 2024

Difficultés de construction du document

Le Pilotage social n'a pu envoyer le bilan social définitif que le 6 octobre, en grande partie en raison de la charge de travail induite par la préparation des élections professionnelles (fabrication de plusieurs listes électorales par établissement, notamment en fonction des changements de règles). Il y a aussi des difficultés à récupérer des données qualitatives de certains sites (plutôt France 3).

Pour ce bilan, Isabelle Girault a ajouté des représentations graphiques des indicateurs clés. Les élus les trouvent très intéressantes, même si la comparaison de 2 années est insuffisante pour apprécier une tendance.

Proposition de changer la méthode d'examen du prochain bilan

Recevoir le bilan social tôt dans l'année doit permettre d'identifier les indicateurs dégradés, et de mener un travail de correction durant le reste de l'année en cours.

Le Pilotage social va tenter de répondre à la demande de la commission de fournir un bilan social 2025 partiel en juin 2026. Charge à eux de bien préciser à la commission les indicateurs encore non consolidés et qui seront donc traités ultérieurement. Sinon, si c'est possible, la commission suggère de laisser les indicateurs non consolidés à zéro pour éviter toute confusion.

Préconisation de la commission : La commission propose de travailler par thématiques. Le bilan social couvre l'emploi, l'absentéisme, la formation, le handicap, l'alternance, etc., autant de thématiques traitées par ailleurs. Les données du bilan social, si elles sont livrées en même temps que les autres bilans, viendront enrichir les analyses.

Exploitation du bilan social

La DRHO le communique à ses équipes et s'en sert quand elle a besoin de données.

Il est communiqué chaque année à la Cour des comptes, qui récupère également les bilans de l'emploi. Les magistrats s'en servent pour orienter leurs questions.

Focus sur les prestataires (indicateur 1.2.1)

L'« informatique » comprend les contrats de maintenance et de déploiement d'outils.

La catégorie « Autres » regroupe les prestations suivantes :

- Marketing digital/conseil en stratégie (1^{er} poste de dépense – 971.000€)
- Accueil (2^e poste de dépense – 510.000€)
- Cybersécurité (3^e poste de dépense – 481.000€)
- Prestations de conseil (parmi les 10 plus gros postes de dépenses)
- Maintenance énergie-climatisation
- Déménagement
- Maquillage (très peu, aux dires du Pilotage social, sans plus de précisions)
- Expertises CSE
- Cabinets d'avocats

Les coachs peuvent être affectés à des dépenses de formation (donc pas dans les prestataires), mais ce n'est pas une règle absolue.

Les grosses dépensent se font au Siège où il y a notamment une forte augmentation des heures de ménage. Le Pilotage social l'explique par le projet Campus : les déménagements ont entraîné du nettoyage, et une importante chasse aux nuisibles dérangés par les déménagements.

Externalisations

Les élus constatent que des directions font des contrats d'intérim pour des métiers relevant de l'intermittence, par exemple téléphoniste d'émission et infographiste à La Réunion. Le Pilotage social n'a pas les données suffisantes et renvoie aux commissions emploi-formation des établissements.

Les co-productions ne sont pas dans le budget des prestations, mais suivies par la finance. Quand les boîtes de production viennent avec leurs maquilleuses et leurs scriptes, c'est de l'externalisation.

Préconisation de la commission : la commission incite fortement les CSEE/CE à interroger leur direction pour vérifier l'externalisation des activités de leur établissement. La perte de nos savoir-faire est un très mauvais signal.

Focus sur l'absentéisme (indicateur 1.8)

NB : sujet également traité en CSSCTC le 27 février et en CSEC le 25 avril.

Taux d'absentéisme des CDI en 2024 : 6,4% (6,1% en 2023, 6,9% en 2022). Le nombre de jours d'absence augmente par rapport à 2023 chez les PTA et les journalistes, mais un peu moins qu'en 2022 :

TOTAL PTA+JOU		
2022	2023	2024
204 536,0	177 950,0	187 364,0

Le taux de fréquence diminue, mais le taux de gravité augmente : les salariés ont moins d'arrêts mais ils sont plus longs.

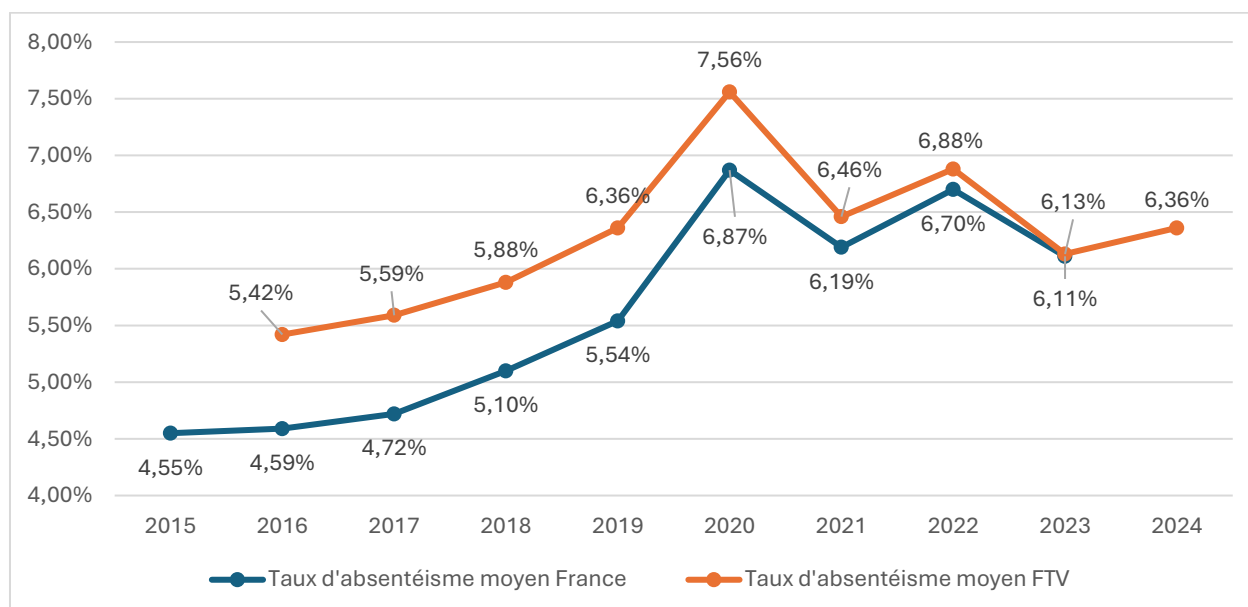
La 1^{ère} cause d'arrêt est la maladie. Le 1^{er} motif d'arrêt long en France ce sont les RPS. On peut penser que la population de FTV n'est pas différente de la population française.

Le nombre de jours d'absence suite à un accident du travail ou de trajet est en hausse :

TOTAL PTA+JOU		
2022	2023	2024
8 798,0	9 341,0	12 140,0

La durée moyenne des arrêts est plutôt stable, c'est le nombre d'accidents qui est en hausse.

Selon les données des bilans de l'absentéisme réalisés par le Pilotage social, et les chiffres des bilans Ayming (avec qui FTV travaille) :



L'âge, facteur déterminant ?

Le Pilotage social ne peut pas affirmer que l'augmentation du taux d'absentéisme entre 2023 et 2024 est dû à l'augmentation de l'âge des salariés, mais des études nationales font un lien. De fait, à FTV ce sont les tranches d'âge les plus anciennes qui sont le plus absentes :

- Taux d'absentéisme des 65 ans et + : 11,17%
- 60-64 ans : 11,13%
- 55-59 ans : 8,44%
- 50-54 ans : 5,9%
- 45-49 ans : 4,75%
- 40-44 ans : 4,39%
- 35-39 ans : 3,57%
- 30-34 ans : 3,2%
- 25-29 ans : 1,3%
- 20-24 ans : 0,58%

Cette présentation faite par le Pilotage social est très éclairante pour la commission.

Préconisation de la commission : La commission aimerait avoir le même filtre pour les absences dues aux accidents du travail et de trajet, afin de vérifier si une corrélation se dessine. Car si c'est le cas, il faudra que la politique de prévention de FTV intègre cette donnée au plus vite.

L'accompagnement du changement

Préconisation de la commission : suivre l'absentéisme après le déploiement des projets.

Le Pilotage social confirme qu'il y a des impacts, surtout en cas de réorganisation. Il se dit être en capacité de tirer la sonnette d'alarme si besoin.

La commission s'interroge. Pourquoi le corps social est aussi impacté négativement par la gestion de projet dans cette entreprise, alors que la plupart des dispositifs d'alerte sont opérationnels : études nationales, Pilotage social et représentants du personnel. Il manque les directions opérationnelles qui sont dans le déni ou sans moyens.

A noter : l'âge moyen de départ en retraite en Outre-mer en 2024 était de 64,5 ans, similaire à l'ensemble de l'entreprise. C'est un effet de la moyenne, car les salariés ultramarins ont souvent besoin de rester le plus longtemps possible au travail en raison du niveau des pensions de retraite et de la crainte de basculer dans la précarité. Tout comme le recul de l'âge de la retraite, cette donnée doit être prise en compte dans l'organisation du travail.

La commission a été alertée par l'expert du CSEC sur le fort absentéisme dans les rédactions d'Outre-mer. La commission soupçonne les effets de l'organisation du travail : réforme, réduction des effectifs et modification des façons de travailler. Le Pilotage social n'a pas été sollicité par la direction pour réaliser un focus sur l'absentéisme dans les rédactions du Pôle Outre-mer, mais des chiffres ont été donnés à la commission : en 2023 le taux d'absentéisme dans le Pôle Outre-mer (stations + Malakoff) était de 6,06% (6,1% à FTV). En 2024 il est monté à 6,57% (6,36% à FTV). 71,1% des journalistes ultramarins (hors Malakoff) ont eu au moins 1 jour d'absence en 2024, contre 50,9% des PTA.

Les membres ultramarins de la commission ont fait part de leur vécu :

- Mayotte : la rédaction est passée de 4 à 2 équipes/jour, il est demandé aux équipes TV de faire en même temps un son pour la radio
- Polynésie : diagnostic RPS suite à la réforme des rédactions, 3 journalistes en arrêt long remplacés au compte-goutte, que de l'actu parce que plus les moyens de faire de l'enquête
- St Pierre et Miquelon : enquête RPS à la rédaction pointant les impacts de la réforme et surtout la pression subie par les équipes
- Wallis et Futuna : 1 équipe/jour, un présentateur fait de la télé et de la radio le même jour, 3 longs arrêts maladie non remplacés parce que pas de vivier ou seulement très ponctuellement par manque de budget. Solution trouvée : réduction des éditions de 15 minutes en 2024 à 13 minutes en janvier 2025 et à 11 minutes depuis cet été. Et même à 11' les équipes ont du mal à remplir les JT tant les effectifs manquent. Baisse de la qualité puisque moins de temps pour préparer
- Martinique : demande à un pigiste radio de faire un off pour la TV avec son téléphone perso en lui précisant que ses images seront identifiées comme « images amateurs »

La Présidente de FTV met en avant l'Outre-mer comme modèle à suivre. Est-ce le modèle décrit plus haut qui doit s'appliquer partout ? Outre la déqualification et l'intensité du travail, la polyvalence a un autre aspect : elle permet à l'employeur de se décharger de l'organisation du travail. Or c'est la colonne vertébrale du fonctionnement d'une entreprise.

Le Pilotage social constate que la population « reportage » de FTV a plus de jours d'absence maladie que la population PTA. Entre 2023 et 2024 : +0,52 point en Outre-mer, +0,3 point à France 3, -0,1 point à la direction de l'Info qui a malgré tout un taux d'absentéisme de 6,88% en 2024, soit 0,52 point au-dessus du taux moyen. En 2025 (chiffres à fin septembre) la hausse se poursuit pour atteindre des taux de 6,84% en Outre-mer, 7,26% à France 3 et 7,6% à l'Info.

Les élus observent peu ou prou les mêmes causes et les mêmes conséquences dans le Réseau France 3 et une partie de la Rédaction nationale qu'en Outre-mer.

Une anecdote, mais qui a son importance : une DRH nouvellement recrutée, ne connaissant pas le monde de l'audiovisuel, est partie en reportage pour s'imprégner des conditions de travail. Mais le rédacteur en chef a fait le choix de la journée la moins représentative de la profession : une actu calée, institutionnelle, sans aucun risque d'aléa et à proximité de la station. Dans ces conditions, comment recevra-t-elle les plaintes éventuelles des journalistes ?

BILAN DE L'EMPLOI FTV AU 30 JUIN 2025

NB : lors de cette réunion la commission n'a pas souhaité traiter le bilan au 31 mars 2025, déjà dépassé

Maquette

Cette fois le bilan suit les périmètres des CSE, conformément à la demande des élus et aux accords d'entreprise. La commission remercie le Pilotage social.

Tendance de l'emploi

Au 30 juin 2025, FTV compte 8.038 permanents.

Le niveau d'emploi est de 8.745,5 ETP moyen (7.614,9 ETP de permanents et 1.130,6 ETP de non permanents).

Si on compare le 1^{er} semestre 2025 avec le 1^{er} semestre 2024 :

- Diminution des effectifs de 213,7 ETP chez les PTA et de 67 ETP chez les journalistes
- -51,9 ETP de permanents et -161,8 ETP de non permanents

Le Pilotage social l'analyse comme un retour à la normale après le pic des élections législatives et des JOP.

On constate une augmentation légère des permanents, due à des recrutements. Tendance à confirmer lors du prochain bilan, mais cela devrait rester légèrement en-dessous de fin 2024. A noter que les permanents en absence longue durée et les grèves diminuent les ETP.

A La fabrique la diminution des effectifs se poursuit : -1,5% entre 2021 et 2024. Et au 30 juin 2025 ?

Perspectives

Le bilan au 30 septembre devrait être prêt en novembre. Le Pilotage social pourra peut-être donner des tendances lors du CSEC de restitution de ce compte rendu.

Objectif budgétaire permanents + non permanents au 31 décembre 2025 : 8.800 ETP.

Le niveau d'emploi au 31 décembre 2025 et notre budget 2026 nous diront s'il y a des efforts à faire dès début 2026.

Recherches d'économies d'ETP

Moyens administratifs des CSE

Dans l'Océan Indien la commission constate que la direction cherche à faire des économies sur les postes administratifs des CSE. A Mayotte la titulaire est partie sur un autre poste, et la direction dit ne pas avoir d'ETP pour la remplacer, mais accepte de prendre un-e intérimaire. A La

Réunion le poste sera libéré le 1^{er} janvier 2026, mais la direction ne prévoit un recrutement qu'à compter du 1^{er} avril. En attendant : intérim.

L'accord moyens des IRP prévoit pourtant un mi-temps dans chacun de ces 2 établissements pour ses besoins de fonctionnement (article 3.3.2). D'ailleurs, une partie de leur rémunération est déduite de la subvention versée par la direction à ces CSE. La commission demande à ce que l'accord sur les moyens des IRP soit respecté.

Arrêts longue maladie

La chasse aux salariés en arrêt long a été relancée, en tout cas en Nouvelle Aquitaine. Le bilan de l'emploi donne le nombre de licenciements pour inaptitude, mais sans préciser depuis combien de temps ces salariés étaient en arrêt de travail. Information à demander en commission emploi-formation d'établissement.

Quel impact a un salarié en longue maladie sur l'organisation de l'entreprise selon la direction :

- -1 ETP (à partir de 135 jours d'absence)
- Gestion de la charge de travail du service (augmentation de la charge des restants, activités abandonnées ou paiement d'un CDD)
- le poste existe (la personne est sur le tableau de service)
- augmentation de la cotisation prévoyance de l'employeur
- charge de travail administrative (édition bulletin de paie, renvoi des arrêts de travail, etc)
- avance des IJSS par l'entreprise
- paiement de l'indexation pour l'Outre-mer
- le retour au travail est un risque

Composition de l'emploi

Le bilan de l'emploi permet d'apprécier le volume de postes, mais pas leur répartition dans les différents emplois. La commission est dans l'incapacité de mesurer la reconstitution des effectifs, c'est pourtant une donnée importante. Le Pilotage social reconnaît que les derniers recrutements ne sont pas forcément à postes identiques. Pour des données par métier, le Pilotage social renvoie sur la direction des Parcours professionnels qui en fait le suivi.

Préconisation de la commission : La commission souhaite croiser le bilan de l'emploi avec la cartographie des emplois réalisée par la direction des Parcours professionnels.

Intermittence en Outre-mer

L'intermittence n'est pas autorisée dans certains établissements : St Pierre et Miquelon, Wallis et Futuna, Nouvelle-Calédonie, Mayotte et Polynésie.

La commission souhaite savoir si la réglementation a évolué en la matière. Est-ce que FTV applique l'accord CDDU partout où il est en vigueur ?

Réponses aux questions posées lors de la réunion précédente, le 10 avril 2025 (pour le bilan de l'emploi 2024) :

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

R : Ça a été remonté à l'informatique de la paye, pas de retour.

Q : Les membres de la commission attirent l'attention de la direction sur le nombre de cadres supérieurs et de salariés hors grille qui augmente constamment entre 2017 et 2024 : de 910 à 981 entre 2017 et 2024.

R : pas de stratégie consistant à « gonfler » cette population en particulier. Il pourrait s'agir de salariés passés de G9 à G10 suite à une promotion ou à la requalification de leur poste au regard de leurs missions. Depuis 2017 les effectifs en G10 (170 ETP) et en G11 (116 ETP) sont stables, ce sont les hors grille qui augmentent (de 85 à 120 ETP). Le Pilotage social l'explique par la bascule des directeurs régionaux de journaliste en PTA hors grille (de 90 à 110 personnes entre 2020 et 2021). La commission s'étonne de ces volumes. A notre connaissance, aucune autre fonction n'a évolué aussi favorablement ces dernières années.

Concernant le sujet des temps partiels inférieurs à 24h/semaine (hors raisons médicales), la filière RH s'assure que ces contrats sont bien conformes à la réglementation en vigueur (il faut l'autorisation du salarié). Travail en cours.

Nouvelle question

Q : La direction a signé une convention avec la Garde nationale en mai 2025. Combien de salariés concernés ? Quand ils sont détachés, est-ce que ça se voit dans l'un des bilans remis aux représentants du personnel ?

R : Pas dans le bilan de l'emploi en tout cas, et le Pilotage social ne connaît pas le traitement administratif de ces personnes (détachement ? OTT particulière ?).