

Compte rendu du CSE du réseau France 3 du 7 janvier 2020 à Paris

Elu·e·s présent·e·s pour la CGT : Karine Cévaër (Bretagne), Rabéa Chakir-Trébosc (Aquitaine), Danilo Comodi (Normandie), Philippe Conte (Alpes), Chantal Fremy (Midi-Pyrénées), Jean-Hervé Guilcher (Bretagne), Secrétaire du CSE, Fabienne Labigne (Pays de la Loire), Claire Lacroix (Provence-Alpes), Pierre Mouchel (Aquitaine), Christophe Porro (Provence-Alpes), Sylvie Samson (Centre Val-de-Loire)

Représentante syndicale : Véronique Marchand (France 3 Nord-Pas-de-Calais).

En décembre, les 3 plus grosses instances de l'entreprise, le CSE du Réseau France 3, le CSE du siège et le CSE central ont été reportées. Cette réunion du 7 janvier a permis au CSE du Réseau de traiter un certain nombre de consultations reportées de la réunion de décembre ➔ [Voir le liminaire CGT](#).

La directrice du Réseau a évoqué « un jour sanglant pour la profession de journaliste », faisant référence au massacre de Charlie Hebdo, le 7 janvier 2015.

En matière de vœux, Laurence Mayerfeld « espère que nous arriverons à construire l'avenir des régions de France 3 ». Elle doit présenter, lors du CSE des 29 et 30 janvier son projet de développement pour les régions de France 3 à l'horizon 2022 : « je suis déterminée à faire avancer les régions, à les développer et les faire évoluer », a-t-elle affirmé, avant d'ajouter à destination des élus et des organisations syndicales que « si nos énergies se conjuguent, on ira plus vite, plus loin, mieux ». Avant de conclure par ces mots : « le réseau régional mérite une belle ambition ».

Évolution de la direction de l'exploitation

Après avoir réorganisé le Numérique en région, Laurence Mayerfeld souhaite revoir l'organisation de la direction technique du Réseau (dont Laurent Lemaire était jusqu'ici le patron) pour la scinder en deux.

Deux avantages selon la direction : on regroupe l'ensemble des ingénieurs au sein de la direction des technologies et on réduit du même coup les effectifs de la direction du Réseau.

Donc d'un côté l'exploitation part à la direction des technologies de France Télé-

visions dirigée par Frédéric Brochard (5 ETP dont le directeur, Michaël Friedrich, qui devient directeur de la coordination de l'exploitation ; il aura pour rôle de coordonner les chefs de centre).

Et de l'autre côté les 4 directeurs délégués aux moyens et à la performance opérationnelle (les ex-régulateurs des Pôles), les postes IMG et la coordination des moyens sont regroupés au sein d'une direction déléguée à la coordination et au développement des régions, qui sera dirigée par Alain Astarita,

l'actuel secrétaire général adjoint de France 3, dont le poste est transféré.

La directrice assure qu'il s'agira bien d'une direction du développement et que ce sera le rôle des ex-régulateurs d'activité. Gros scepticisme des élus, tant le développement n'est pas dans

l'ADN des ex-régulateurs qui se sont surtout illustrés par leur capacité à réduire et à supprimer.

Les élus rendront leur avis lors du prochain CSE, après avoir pris connaissance du projet stratégique pour le Réseau.

Déploiement de caméras de surveillance et de systèmes de sécurité sur les nouveaux sites de la Fabrique : Bois d'Arcy, Lomme et Lille

La direction a présenté son dispositif de sécurité et de sûreté pour les nouveaux et futurs sites de la Fabrique. Cela concerne le hub de Bois d'Arcy et les deux sites lillois qui vont remplacer Lamberstart : Lomme et Lille (31 rue de Béthune).

Les sites de Bois d'Arcy et de Lomme sont situés dans des zones d'activités. Ils seront clôturés avec systèmes de badge, vitres sécurisées le cas échéant et caméras de surveillance à l'extérieur et à l'intérieur pour filmer les sas d'accès. Le site de Bois d'Arcy bénéficiera d'un gardiennage ; celui de Lomme seulement dans un premier temps.

A Lille, rue de Béthune, les locaux seront au 1er étage d'un immeuble dont la surveillance est déjà organisée par le bailleur. Il y aura des contrôles d'accès et des vitres anti-effractions.

La responsable de la sécurité de FTV, Muriel Sobry, n'a pas encore visité les sites de la métropole lilloise, le dispositif est donc susceptible d'évoluer.

Les élus ont pris acte du projet, en précisant qu'il devait respecter la législation en termes de libertés individuelles.

➔ [Voir l'avis](#)

Départs de salariés protégés dans le cadre du plan de départ

Les élus ont donné un avis favorable par 15 voix (6 abstentions, 1 blanc) au départ à la retraite de **Véronique Marchand**, dans le cadre du plan de départs. Pour la CGT, c'est évidemment un événement d'importance, puisque la Secrétaire générale du SNJ-CGT – qui est également déléguée syndicale centrale et représentante syndicale au CSE – est en quelque sorte un monument. Mais si l'heure des discours n'est pas encore venue – puisque Véronique ne quittera l'entreprise qu'au mois de juin –

l'intéressée a expliqué son choix de partir dans le cadre du plan. ➔ [Lire son intervention](#).

Les élus ont également donné un avis favorable par 11 voix (10 abstentions, 1 contre, 1 blanc) au départ de **Jean-Jacques Picca**, représentant de proximité (FO) à Grenoble. Bien qu'ayant l'âge de partir à la retraite, il a préféré partir dans le cadre d'un projet externe de création d'une boîte de prod pour faire des films. Il doit partir à la fin mars.

Bilan social 2018

Les élus étaient consultés sur le bilan social de l'année 2018, autant dire que de l'eau a coulé sous les ponts depuis... Légalement, l'avis aurait dû être rendu avant le 30 avril, mais le document n'était pas prêt... Dans ces conditions, une telle consultation est tellement décalée qu'elle n'a plus grand sens.

Les élus ont donné un avis négatif et argumenté, lié à la baisse des effectifs et à l'augmentation de l'absentéisme. ➔ [Voir l'avis des élus.](#)

Voir aussi le ➔ [compte-rendu de la commission emploi-formation.](#)

Vie du CSE

Représentants de proximité

Représentants de proximité

Suite à des départs, deux membres d'instances de proximité ont été remplacés :

- **En Poitou-Charentes, Vincent Rivière** (CGT) a été élu représentant de proximité en remplacement de Patrick Mauduit (CGT), qui a pris de nouvelles fonctions dans son antenne.
- **En Bretagne, David Mérieux** (CFDT) a été élu en remplacement de Catherine Carlier (SNJ/CFDT), partie à

la retraite dans le cadre du plan de départs.

Commissions ASC

Là aussi, des départs donnent lieu à des remplacements :

- **Poitou-Charentes : Carine Grivet** occupe le siège laissé vacant par Patrick Mauduit. Lors d'un précédent CSE, **Cyrille Defives** avait été désignée présidente de la commission locale des ASC.
- **Alpes : Florine Ebbah** remplace Eva Parayre-Artru, démissionnaire.

Rattachement des salariés de F3 PIDF aux ASC du Siège

Suite au déménagement de la station de France 3 Paris Ile de France, les techniciens ont rejoint les équipes du Siège et ne sont donc plus rattachés au Réseau. Restent les salariés de la rédaction, de l'antenne et de la communication. La commission ASC a interrogé les 87 per-

sonnes concernées. Sur les 61 répondants, 59 ont demandé leur rattachement aux ASC du Siège. Le bureau du CSE du Siège a donné son accord. Le transfert est effectif depuis le 1er janvier 2020.

Paris, le 14 janvier 2020

A venir :

Prochain CSE : les 29 et 30 janvier à Paris.

Vos représentant-e-s CGT vous souhaitent une belle année 2020.

Déclaration liminaire de la CGT
au CSE du réseau France 3 du 7 janvier 2020

Résister aux attaques contre le monde du travail

Nous nous retrouvons ce jour, en plein mouvement pour la défense de notre système de retraites, suite au report de la réunion de décembre du CSE.

Pendant toute la période des fêtes, le gouvernement a fait le choix délibéré d'arrêter les négociations et ce malgré la mobilisation massive et le soutien de l'opinion publique. Une stratégie du pourrissement pour tenter de diviser les Français et faire passer coûte que coûte cette réforme néolibérale. Mais la contestation est toujours là, la plus longue grève depuis 1968, et ce n'est pas fini.

On a bien compris que l'idée était de rendre le nouveau système à points si peu attractif qu'il pousse nombre de travailleurs français, en particulier les jeunes générations, dans les bras des fonds de pension, comme l'Américain BlackRock, dont la capitalisation représente déjà deux fois et demi le PIB de la France et qui lorgne avec gourmandise sur le marché français.

Après les Ordonnances sur le code du travail et la réforme de l'assurance chômage, le président des riches s'attaque méthodiquement à l'un des derniers héritages du Conseil national de la Résistance qu'il n'a pas déjà dynamité. Cette réforme des retraites est une ultime charge contre les salariés, en particulier les plus fragiles, et contre les protections acquises de très longue lutte par nos aînés. Un projet soutenu à bras le corps par un patronat qui souhaite cotiser le moins possible à la solidarité nationale pour distribuer toujours plus à des actionnaires avides.

On le voit bien, on est à mille lieues d'une véritable réflexion sociétale sur l'évolution du monde du travail, l'épanouissement des salariés, l'articulation entre les temps professionnels et privés, et la baisse des inégalités.

Cette réforme est en contradiction avec ce que vivent les salariés au quotidien : l'usure, la souffrance, la multiplication des maladies professionnelles et des risques psychosociaux, et pour finir des plans de départs pour se débarrasser des vieux alors qu'on nous demande de travailler plus longtemps.

Notre syndicat défend la retraite à 60 ans, le partage des richesses et du temps de travail, plus de démocratie dans la vie des entreprises, il dénonce donc ardemment cette réforme régressive, alors qu'il existe des alternatives pour améliorer notre système.

Les salariés – après leur vie de labeur mais aussi pendant leur vie professionnelle – sont notre principale préoccupation, c'est la raison pour laquelle nous avons refusé de signer l'accord d'expérimentation sur les régies automatisées car selon nous ce projet vise à supprimer des emplois, il risque de dégrader les conditions de travail, faire perdre aux salariés leur sens au travail et au final affaiblir nos capacités de production.

En 2020, plus que jamais, la CGT continuera à s'opposer à ce mouvement funeste et à défendre les salariés, leurs conditions de travail et leurs emplois.

Paris, le 7 janvier 2020



Avis sur le projet de déploiement des caméras de surveillance sur les sites de Lomme et de Bois d'Arcy

Les élus prennent acte du projet de déploiement des caméras de surveillance sur les sites de Lomme et de Bois d'Arcy, sous réserve du respect de la législation en matière de libertés individuelles et de droits des salariés.

Les élus demandent qu'une présentation précise du dispositif soit faite aux représentants de proximité concernés.

**Adopté à l'unanimité.
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.**

Paris, le 7 janvier 2020

RCC : JE NE PARS PAS SOUS LA CONTRAINTE !!!

Et je vais vous expliquer pourquoi en 2'30 – pour 40 ans de carrière c'est correct ! - avec des propos qui n'engagent que moi ! Et si certains sont irrévérencieux, tant pis, on est 5 ans pile après Charlie !!

A 61ans, après 40 années de reportages, de présentation de JT, de magazines et soirées électorales sur France 3 ; après 25 ans d'engagement syndical, il est temps de laisser ma place ... aux jeunes !

Mon premier CDD date tout de même de l'été 1978 à Toulouse, où l'on diffusait encore en film noir et blanc, notamment des muets tournés à la belowell qui alimentaient la séquence des brèves dans le JT à 19H20 et sur les 3 chaînes ! Autres temps, autres mœurs !

L'administration du travail peut en être certaine : je pars bien volontiers mais aussi parce que je suis triste de voir se déliter l'essence même de France 3, FTV et de l'audiovisuel public !

-Je n'aime pas l'idée que le 9 aout prochain on va fermer 2 chaînes : France 4 et France 0,

-je n'ai pas aimé la suppression du Soir 3, de Thalassa, de Thé ou café, de la rédaction nationale de la 3...

- j'ai honte qu'on se gargarise de la chaîne info, de ses 0,5% d'audience en oubliant ses nombreux salariés en souffrance,

-Je déplore que mon entreprise -en couvrant le Rallye des sables en Arabie Saoudite- cautionne (qu'elle le veuille ou non) un régime despotique, intégriste qui découpe en morceaux les journalistes opposants et qui maintient les femmes mineures à vie....

-Je ne supporte pas qu'on en soit réduit à supprimer des JT de l'antenne pour cause de pénurie de scripts comme lors du week-end des 7 et 8 décembre à Lille, une première dans l'histoire de la station !

-Je n'aime pas les JT où les papiers et itw en direct, où les séquences incarnées remplacent de plus en plus les reportages sur le terrain,

-Je n'accepte pas qu'on nous impose cette radio filmée, ersatz d'émission de télé qui bafoue depuis 1 an les droits d'auteur des journalistes,

-Je n'ai pas apprécié le chantage sur la diminution du nombre de fictions tournées par la prod pour justifier « un si grand soleil » ;

-je regrette l'arrêt des tournages en CCR de ces formidables PAE à travers les régions,

-je n'ai pas aimé qu'on intimide, qu'on virole, ou qu'on tente de virer les Jean-Marc Pitte, Joseph Tual, Hélène Risacher, Emmanuel Magdelaine ou Martine Briant, excellents journalistes mais pas dans la ligne « corporate »,

-Je supporte mal qu'on nomme certains journalistes encadrants par défaut : pas toujours bienveillants, pas vraiment « capés » pour le job, qui ne suscitent pas le respect professionnel ...mais qui sont dociles envers les puissants !

C'est pourquoi je tiens à rendre ici publiquement hommage à 3 des 21 rédacteurs en chef avec lesquels j'ai travaillé : merci à Claude Tronel, Pierre-Yves Grenu et Antoine Armand, de vrais pros, avec qui j'ai adoré travailler à Lille !

J'éprouve le même respect à l'égard de 3 chefs de centre sur les 10 que j'ai côtoyés : Merci à André Vacheret à Besançon, Marcel Carlier et Séverine Meignan à Lille d'avoir œuvré et d'œuvrer encore pour que les équipes, les outils et les savoir-faire techniques soient au service de l'éditorial !

Comme mes camarades de Radio France, je regrette que nous soyons toutes et tous victimes d'une technocratie comptable sans vision culturelle !

Si je vous dis pourquoi on ne me force pas à partir fin juin, c'est parce que le 1^{er} juillet, le 1^{er} jour du reste de ma vie, il me restera en fait 40 ans de bons souvenirs, dont vous ferez aussi tous partie

Voilà pourquoi je suis ravie de gagner une nouvelle liberté !



Avis du CSE du Réseau France 3 sur le bilan social 2018

Une fois de plus le bilan social ne correspond pas au périmètre de l'établissement. Les salariés des fonctions support n'y apparaissent pas. Pas plus que ceux des sites régionaux de la Fabrique, ce qui pose un problème pour le suivi de la réalité sociale de l'établissement. En revanche, 120 salariés des anciennes directions de programmes au siège y figurent indûment.

Le bilan social 2018 illustre la baisse continue des effectifs, avec une diminution de 57,1 ETP. Avec ces chiffres la perspective de tripler les programmes telle que l'a annoncé la direction semble totalement inatteignable sans porter préjudice à la santé des salariés.

L'augmentation continue du nombre de ruptures conventionnelles n'est pas le signe d'une entreprise attractive qui se porte bien et ne peut que nous alerter.

Les disparités hommes/femmes concernant les rémunérations restent prégnantes dans la plupart des cas ; Les écarts s'expliquent-ils tous par les différences d'âge ? la question reste ouverte. Le bilan n'y répond pas.

Les chiffres de l'absentéisme interpellent les élus. Le taux global se maintient à 12% depuis 3 ans mais en 2018 il progresse chez les journalistes surtout dans la filière reportage où il atteint 16%. Quant au nombre de jours d'absence liés aux maladies, il ne cesse d'augmenter y compris dans la catégorie des maladies professionnelles. Autre indicateur inquiétant, la durée des absences maladies qui s'accroît dans toute les catégories notamment celles de 1 à 7 jours souvent révélatrices de risque psycho-social dans les entreprises.

Ces chiffres inquiètent les élus au plus haut point car ils corroborent les bilans des psychologues et des médecins du travail qui constatent un mal-être croissant au sein des salariés. Cette hausse de l'absentéisme ne peut pas s'expliquer par le seul vieillissement du personnel. Quant aux cas d'inaptitudes, ils trouvent trop rarement des solutions de reclassement. Et si le budget consacré à l'amélioration des conditions de travail affiche une nette progression, le taux de réalisation du Papripact (plan d'action pour la prévention des risques) n'est que de 17% ce qui n'est pas acceptable.

Pour les élus, force est de constater que la politique de prévention reste timorée face à la santé des collectifs qui se dégradent visiblement.

En conséquence, les élus du CSE du Réseau France 3 donnent un avis négatif au bilan social 2018.

Adopté à l'unanimité
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.

Paris, le 7 janvier 2019



Compte rendu de la commission Emploi Formation du 4 novembre 2019.

Ordre du jour :

- Etude du Bilan Social 2018.

Présents :

Pascal LEFEBVRE (Président de la commission).

William Maunier (Vice-Président de la commission)

Véronique Marchand

Thierry CORMERAIS

Jean-Jacques PICCA

Béatrice MARIANI

Pour la Direction :

Olivier GODARD

Fabien AMET

Table des matières

I.	Sur le champ d'application du bilan social.....	3
II.	Sur le document.	3
III.	Sur les effectifs.	4
	Sur l'absentéisme.	7
	Sur la pyramide des âges.....	8
IV.	Sur la rémunération.....	11
	Sur la participation financière et l'intéressement.	12
V.	Sur la santé et les conditions de travail.	12
	Sur les Salariés déclarés inaptes.	12
VI.	Sur la formation.....	13
VII.	Sur les relations professionnelles avec les institutions représentatives du personnel.	13
VIII.	Sur les procédures.....	14

I. Sur le champ d'application du bilan social.

Le bilan social présenté concerne les salariés du réseau hors finance, hors RH, hors fabrique. Il comprend 120 salariés de France 3 (national) principalement les ex-salariés des programmes (« Des racines et des ailes », « Thalassa », « Faut pas rêver ») qui n'apparaîtront plus dans nos chiffres lors du prochain Bilan social.

Une fois de plus, les membres de la commission déplorent le fait que le bilan social présenté ne corresponde pas au champ du CSE Réseau.

Les salariés des MIF dépendent du CSE Réseau. Il nous semble normal de connaître les données les concernant. Une réflexion doit avoir lieu sur cette problématique. Il nous semble incompréhensible de ne pas pouvoir étudier un Bilan social du Réseau qui ne corresponde pas au périmètre de l'instance.

II. Sur le document.

Sur le plan légal, le bilan social permet d'apprécier la situation sociale de l'entreprise sur 3 ans en regroupant des données chiffrées sur l'entreprise sur cette période et en permettant de visualiser les réalisations effectuées et les changements intervenus au cours de l'année civile écoulée et des 2 années précédentes. Il comporte des informations sur l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, la santé et la sécurité au travail, les autres conditions de travail, la formation, les relations professionnelles, les autres conditions de vie relevant de l'entreprise. Il récapitule les principales données chiffrées permettant d'apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social.

En l'espèce, nous constatons que ce bilan social représente un gros travail. Il faut donc saluer le professionnalisme des salariés qui ont contribué à sa rédaction. Les informations fournies sont plutôt exhaustives et répondent bien à cette obligation. Toutefois, certains indicateurs mériteraient d'être abordés différemment. Par exemple, la mobilité est traitée au regard des mutations extérieures au périmètre du CSE réseau alors qu'il serait intéressant d'avoir des indicateurs visant à comprendre le fonctionnement de la mobilité fonctionnelle et géographique à l'intérieur du Réseau. Le but n'étant pas d'avoir des indicateurs supplémentaires, mais des

indicateurs qui permettent de faire des analyses et des propositions sur des phénomènes qui pourraient être observés.

III. Sur les effectifs.

L'analyse du bilan social démontre que l'effectif global moyen annuel de l'établissement était composé de :

En 2016 : 2938,5 Équivalents Temps Plein (ETP) moyens annuel permanents et 333,6 ETP moyens non permanents soit : 3272,1 ETP moyen

En 2017 : 2909,3 ETP moyens annuel permanents et 354,1 ETP moyens non permanents : 3263,4 ETP moyen.

En 2018 : 2890,8 ETP moyens annuel permanents et 315,5 ETP moyens non-permanents : 3206,3 ETP moyen.

Nous constatons donc une baisse continue des ETP moyens sur la période.

Il est intéressant d'analyser cette baisse afin de comprendre la stratégie de l'entreprise.

Nous remarquons que les effectifs moyens annuels des PTA permanents ne baissent pas de manière uniforme. Ils passent de 1661,7 ETP en 2016 à 1646,8 en 2017 et 1624,4 en 2018.

Nous remarquons :

- Une stabilité de l'emploi non-cadre permanent :
 - o une augmentation de 1,7 ETP moyens chez les ouvriers employés;
 - o une baisse de 1,6 ETP moyens chez les maîtrises ;
- Une baisse de l'emploi cadre permanent de 37,4 ETP malgré une hausse de 3,1 ETP chez les cadres supérieurs :
 - o une baisse de 39,7 ETP moyens chez les cadres ;
 - o une augmentation de 3,1 ETP moyens chez les cadres supérieurs ;
 - o une baisse de 0,8 ETP moyens concernant les salariés hors grille.

Cette baisse d'ETP n'a été compensée, ni par le recours aux contrats de travail temporaire qui reste exceptionnel (26,8 contrats en 2018 d'une durée moyenne de 9,5 jours, contre 61,3 en 2016 d'une durée moyenne de 4,9 jours), ni par le recours au CDD :

- chez les PTA, le recours au CDD passe de 224,1 ETP moyens (en 2016) à 206,1 (en 2018) soit une baisse de 18 ETP moyens.

L'analyse fine des données nous permet de constater que le recours au CDD qui concerne la création baisse sur la période :

- les « cachetiers » passent de 33,9 à 24,6 ETP moyens
- les « intermittents du spectacle » 161 ETP moyens à 141,2 ETP moyens.

En revanche :

- le recours au CDD de droit commun augmente passant de 29,2 ETP moyens en 2016 à 40,3 en 2018.

Le recours au CDD ne s'analyse donc pas avec la même rigueur selon les services concernés. Dans un contexte d'augmentation des programmes régionaux cette pente décroissante des effectifs techniques liés à la fabrication d'émission est incompréhensible. Ou plutôt on ne sait trop ce qu'elle révèle : Moins de création, plus de studio et moins d'équipes sur le terrain.

En ce qui concerne l'évolution de l'emploi de journalistes, nous constatons :

- **Une baisse de 10,5 journalistes permanents en ETP moyen annuel sur 3 ans.**
 - o 1276,9 ETP en 2016
 - o 1262,5 ETP en 2017
 - o 1266,4 ETP en 2018.

Là également une analyse plus fine démontre que l'effort de baisse des effectifs n'est pas uniforme. Entre 2016 et 2018 :

- Les équipes de reportage / contenus info, perdent 28,7 ETP moyens ;
- L'édition. Et la coordination perd 0,5 ETP moyens ;
- Tandis que dans le même temps, l'encadrement chez les journalistes augmente de 18,7 ETP moyens.

Le recours au CDD chez les journalistes, quant à lui est resté constant entre 2016 et 2018.

En revanche, il passe de 125,8 ETP moyens (en 2017) à 109,4 (en 2018), soit une baisse de 16,4 ETP moyens.

De fait, nous constatons dans les chiffres, la stratégie globale de l'entreprise en matière d'emploi permanent et non permanent : moins de salariés sur le terrain et plus dans l'encadrement et la gestion de l'entreprise.

Les membres de la commission considèrent donc que les efforts de réduction des effectifs ne doivent plus s'envisager sur les salariés qui fabriquent du contenu (PTA et journalistes). Si des

gains de productivités peuvent être envisagés par l'évolution des organisations et des pratiques professionnelles, les membres de la commission considèrent qu'ils doivent servir à augmenter la part de création et de fabrication interne de nos programmes. Les postes liés à la réduction des effectifs doivent donc être trouvés ailleurs !

Sur les départs.

Une étude du Céreq¹ fait apparaître que le turnover moyen est en moyenne de 8 % dans les entreprises. Dans les antennes, nous constatons une stabilité des départs de salariés sous CDI et très peu de démissions. De fait, nous pouvons constater que les salariés des antennes sont très attachés à leur entreprise malgré toutes difficultés traversées ces dernières années. Nous aurons toutefois l'occasion de pondérer cette remarque par les chiffres alarmants de l'absentéisme (*Infra*).

- En 2016, les antennes comptabilisaient 157 départs (86 PTA et 71 journalistes). Parmi ces départs, on dénombre : 54 départs en retraite (33 PTA et 21 journalistes) ; 17 départs dans le cadre du PDV (10 PTA et 7 journalistes dans la queue de PDV) ; 18 licenciements pour cause d'impossibilité de reclassement suite à inaptitude (8 PTA et 10 journalistes) ; 22 ruptures conventionnelles (17 PTA et 5 journalistes) ; et 1 rupture de période d'essai (1 journaliste).
- En 2017, les antennes comptabilisaient 108 départs (62 PTA et 46 journalistes). Parmi ces départs, on dénombre : 39 départs à la retraite (27 PTA et 12 journalistes) ; 26 licenciements pour cause d'impossibilité de reclassement suite à inaptitude (11 PTA et 15 journalistes) ; 18 ruptures conventionnelles (14 PTA et 4 journalistes) et la démission d'1 PTA.
- En 2018, les antennes comptabilisaient 126 départs (76 PTA et 50 journalistes) : 59 départs à la retraite (44 PTA et 15 journalistes) ; 20 ruptures de contrat pour cause d'impossibilité de reclassement suite à inaptitude (12 PTA et 8 journalistes) ; 17 ruptures conventionnelles (6 PTA et 11 journalistes) et la démission de 5 salariés (4 PTA et 1 journaliste).

Dans le même temps 30 452 contrats de CDD ont pris fin en 2019. Contre 34 010 en 2016 et 34 176 en 2017. Ce qui démontre bien la baisse du recours au CDD.

¹ Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

Sur les chiffres des mutations d'un établissement à l'autre.

Les indicateurs du Bilan social ne permettent de mesurer que les mutations entre les différents établissements. De fait, s'ils peuvent être révélateurs pour certains établissements de France Télévisions, le caractère multi-sites de notre périmètre limite l'intérêt de l'indicateur. De fait, les membres de la commission auraient souhaité connaître la réalité des mobilités géographiques mais également professionnelles au sein des antennes.

Combien de salariés ont changé de poste de travail ? Ont évolués dans l'entreprise ? Ont changé de région ? Ces modifications sont-elles actées à la suite de la reconnaissance d'un parcours professionnel ? après le suivi d'une formation ? après la reconnaissance d'acquis ? Les salariés possédaient-ils l'ensemble des compétences attendues dès la prise de fonction ? Des formations complémentaires sont-elles prévues ? Voilà des indicateurs qui sembleraient pertinents et notamment en période de transformation de l'entreprise.

Sur l'absentéisme.

En préambule, il faut rappeler que les chiffres de l'absentéisme en France atteignent 5,10 % en 2018 (contre 4,72 % en 2017). Ce taux représente 18,6 jours/an d'absence par salarié.

Dans les antennes du réseau, l'absentéisme représente 71 569 journées de travail : soit 12% des effectifs (plus du double de la moyenne nationale). Ce chiffre touche toutes les catégories socio professionnelles de l'entreprise.

- Chez les PTA : les chiffres sont stables sur 3 ans avec un taux d'absentéisme de 10%. Nous remarquerons que les salariés ayant le statut maîtrise sont plus fortement touchés avec un taux de 15 % relativement stable sur les 3 dernières années.
- Chez les journalistes : les chiffres augmentent d'une année sur l'autre : 13% en 2016 contre 15% en 2018. Nous constatons que les salariés affectés au reportage et aux contenus d'info atteignent un taux d'absentéisme de 16%.

Le nombre de journées d'absence pour raisons médicales atteint des niveaux plus qu'inquiétants : 58 609 jours d'absence sur les antennes soit l'équivalent de 289 postes à temps plein sur la base de 203 jours de travail par an.

Statistiquement, le vieillissement des salariés entraîne une augmentation des arrêts de longue durée car les facteurs d'absences des « aînés » sont « plus contraignants » en raison des pathologies qui sont souvent plus lourdes. Il est d'ailleurs possible d'observer ce phénomène dans les antennes, avec une augmentation significative des arrêts de 91 jours et plus qui passent de 155 arrêts en 2016, à 217 arrêts maladie en 2018.

Par ailleurs, nous constatons une « explosion » des arrêts maladie de moins de 8 jours :

- 2016 : 722 arrêts ;
- 2017 : 725 arrêts ;
- 2018 : 1112 arrêts.

Les membres de la commission, soucieux de ne pas tomber dans les représentations simplistes, ne souhaitent pas poser de diagnostic et encore moins proposer des solutions toutes faites à partir des indicateurs présentés.

Pour autant, il nous semble important de rappeler que l'ANACT considère que l'absentéisme est révélateur du fonctionnement de l'organisation, de l'attrait de celle-ci pour les salariés, mais aussi de l'état de santé global d'une population donnée et de ses caractéristiques (âge, sexe, ancienneté, catégorie, etc.).

La commission invite donc les acteurs de la santé : direction, CSSCT, Médecine du travail, DDSQVT, etc., à mener un diagnostic visant à la mise en place de solutions concrètes et réalistes.

Sur la pyramide des âges.

Au regard des possibles départ en RCC « retraite », il nous a paru intéressant de faire ressortir les chiffres des salariés susceptibles de rentrer dans le dispositif.

Au 31 décembre 2018, pour les PTA, la plus grande partie des salariés ont plus de 40 ans.

- Chez les hommes :
 - o 201 salariés avaient entre 55 et 59 ans ;
 - o 92 salariés avaient entre 60 et 64 ans ;
 - o 6 salariés avaient 65 ans et plus

- Chez les femmes :

- 169 salariées avaient entre 55 et 59 ans ;
- 86 salariées avaient entre 60 et 64 ans ;
- 7 salariées avaient 65 ans et plus.

Au 31 décembre 2018, chez les journalistes :

- Chez les hommes :
 - 173 salariés avaient entre 55 et 59 ans ;
 - 90 salariés avaient entre 60 et 64 ans ;
 - 24 salariés avaient 65 ans et plus

- Chez les femmes :
 - 68 salariées avaient entre 55 et 59 ans ;
 - 18 salariées avaient entre 60 et 64 ans ;
 - 5 salariées avaient 65 ans et plus.

Les travailleurs extérieurs.

L'analyse du recours au travail externalisé nous permet de comprendre la politique d'externalisation de l'entreprise.

Nous retrouvons classiquement 3 catégories de recours dans le réseau.

1. **Le gardiennage** dont le recours, qui après avoir baissé de près de 10 000 heures entre 2016 et 2017, progresse de près de 900 heures entre 2017 et 2018. Son évolution est la suivante :
 - a. 158 salariés en 2016 pour 216 151 heures de travail (soit 1368 heures de travail/an/salarié en moyenne).
 - b. 140 salariés en 2017 pour 206 125 heures de travail (soit 1472 heures de travail par an et par salarié en moyenne) ;
 - c. 171 salariés en 2018 pour 206 995 heures de travail (soit 1210 heures de travail par an et par salarié en moyenne).

Le montant des versements affecté au gardiennage était de 5 083 K€ en 2018. Il est en progression par rapport aux années précédentes : 4 638k€ en 2016 et 4 899 K€ en 2018.

2. **Le nettoyage** dont le recours baisse de 20 738 heures entre 2016 et 2018. Son évolution est la suivante :

- a. 112 salariés en 2016 pour 72 704 heures de travail (soit 649 heures de travail/an/salarié en moyenne);
- b. 93 salariés en 2017 pour 58 687 heures de travail (soit 631 heures de travail par an et par salarié en moyenne) ;
- c. 108 salariés en 2018 pour 51 966 heures de travail (soit 481 heures de travail par an et par salarié en moyenne).

Le montant des versements affectés au nettoyage est en baisse par rapport au 2 années précédentes : Il était de 1 382K€ en 2018 contre 1 628 K€ en 2017 et 1 575 K€ en 2016.

Nous constatons donc que le temps et les moyens consacrés aux salariés des entreprises prestataires de service de nettoyage chute de manière importante.

3. Les autres recours, (on y retrouve notamment le recours aux maquilleurs via des entreprises extérieures). L'évolution est la suivante :

- a. 187 salariés en 2016 pour 35 362 heures de travail (soit 200 heures de travail/an/salarié en moyenne);
- b. 217 salariés en 2017 pour 47 632 heures de travail (soit 219 heures de travail par an et par salarié en moyenne) ;
- c. 164 salariés en 2018 pour 32 338 heures de travail (soit 197 heures de travail par an et par salarié en moyenne).

Le budget consacré à ce type de prestations est en décroissance : Il était de 1 379 K€ en 2018 contre 1 711 K€ en 2017 et 1 522 K€ en 2016.

Les membres de la commission ont évoqué le caractère anormal du recours à l'externalisation pour des emplois qui correspondent à notre cœur de métier. Dans les antennes c'est notamment le cas pour les postes de maquilleur.

Ils rappellent que pour être valable, le recours à la sous-traitance doit répondre à des critères précis :

- Il doit avoir pour objet l'exécution d'une tâche nettement définie.
- Le personnel du sous-traitant détaché dans l'entreprise utilisatrice pour effectuer une tâche définie doit conserver, pendant l'exécution de la mission, une totale autonomie par rapport aux salariés de l'utilisateur. Le sous-traitant doit donc assurer lui-même l'encadrement de ses salariés (y compris dans la fixation des horaires de travail).

- L'entreprise sous-traitante est responsable des moyens matériels à mettre en œuvre pour la réalisation des travaux. Sauf exception, c'est donc à elle de fournir à son personnel les outils nécessaires pour réaliser les travaux, objets du contrat, et non à l'entreprise donneuse d'ordres.
- La rémunération doit être est fixée forfaitairement, en fonction du résultat à obtenir et non du nombre d'heures de travail effectuées.

A défaut, du respect de ces obligations, dont la liste présentée n'est pas exhaustive, l'entreprise peut se voir imposer le transfert des contrats de travail.

IV. Sur la rémunération.

La masse salariale relative aux salariés des antennes s'élève à 173 008 503€ en 2018. Elle était de 170 113 148 € en 2017 et 169 423 673 € en 2016.

Il en résulte un salaire moyen de 59 845€ en 2018 :

- 65 776 € pour les journalistes. La plus forte progression salariale concerne les salariés affectés à l'édition et coordination : + 7 119€ entre 2016 et 2018 (en salaire moyen annuel)
- 55222€ pour les PTA. La plus forte progression concerne les salariés de la grille ouvriers employés : + 12 689€ entre 2016 et 2018. De ce fait, en 2018, le salaire moyen des salariés ouvriers et Employés passe nettement au-dessus de celui des maîtrises (46 594 € pour les ouvriers employés contre 42 491 pour les maîtrises).

L'analyse des indicateurs nous informe que cette rémunération comprend le versement de primes non mensuelles qui représentent 1,6% de la rémunération des PTA et, 9,2% des journalistes (y compris le 13^{ème} mois).

Par ailleurs, il faut souligner que le **rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% les plus élevées et celles des 10% des moins élevées** était de **2,43 en 2018**. Ce ratio s'améliore donc depuis 3 ans : il était de 2,57 en 2016 et 2,54 en 2017.

Toutefois, si l'on compare **les 10 salaires les plus hauts aux 10 salaires les plus bas, en 2018**, le ratio était de $1\,820\,169 / 295\,048 = 6,17$.

Il était en 2017 de $1\,688\,519 / 252\,909 = 6,68$

Et en 2016 de $1\,793\,506 / 257\,909 = 6,96$

Sur la participation financière et l'intéressement.

Pour rappel, si l'intéressement des salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise est facultatif, la participation doit, en principe, être mis en place par voie d'accord, À défaut, un régime subsidiaire, dit « d'autorité », fiscalement plus lourd pour l'employeur et moins avantageux pour les salariés, est automatiquement appliqué.

Dans l'entreprise, les salariés n'ont reçu aucune somme au titre de ces 2 mécanismes. Il faut noter qu'aucune réserve de participation n'a d'ailleurs été abondée. A l'heure ou des efforts sont demandés aux salariés, les membres de la commission considèrent, que pour le moins, une discussion sur le sujet doit avoir lieu entre la direction et les organisations syndicales.

V. Sur la santé et les conditions de travail.

Les antennes ont consacré 6 072 K€ à l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise en 2018. Ce budget est en nette progression par rapport à 2017 : 4 810 K€, mais se situe à un niveau inférieur au budget consacré en 2016 : 6 107 K€.

En revanche, nous apprenons que le taux de réalisation du programme présenté l'année précédente n'a été en 2018 que de 17% (il était de 16% en 2017 et 29% en 2016). Pour les membres de la commission, s'il est important d'être volontaire les démarches de prévention, il nous semble qu'il serait préférable d'adopter une position pragmatique en définissant des objectifs atteignables.

Sur les Salariés déclarés inaptes.

Les membres de la commission constatent que le nombre de salariés déclarés inaptes reste stable d'une année sur l'autre : 14 salariés par an en 2017 et 2018 ; 13 salariés en 2016.

En revanche, le nombre de salariés reclassés dans l'entreprise n'est pas au rendez-vous : 1 seul salarié en 3 ans a pu bénéficier d'un reclassement.

Il convient donc de se pencher sur les motifs qui conduisent à l'inaptitude dans l'entreprise et le cas échéant, sur les modalités de reclassement.

VI. Sur la formation.

La Loi Avenir a instauré une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance. Cette contribution est composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle

Le montant des contributions « Formation » et « Apprentissage » s'élèvent à.

- 1% de la masse salariale pour la formation professionnelle continue ;
- 0,68% pour l'apprentissage.

France Télévisions consacre un budget bien supérieur à ces minimas légaux, il représente 4,7% de la masse salariale et même 5,9% pour nos antennes.

VII. Sur les relations professionnelles avec les institutions représentatives du personnel.

En 2018, alors que le CSE n'a été mis en place qu'en fin d'année, nous constatons que le volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année a chuté drastiquement :

Il est passé :

- de 11 912 heures en 2016 à 2547 heures en 2018 ;
- de 11 434 heures en 2016 à 4646 en 2018.

Ces chiffres démontrent notamment une usure des élus qui ont vu leurs mandats proroger à plusieurs reprises.

VIII. Sur les procédures.

Les membres de la commission constatent une augmentation du nombre de ruptures conventionnelles entre 2016 et 2018 :

- 2 en 2016 ;
- 13 en 2017 ;
- 17 en 2018.

Dans le même temps, les antennes ont fait l'objet de 17 recours devant le CPH en 2018 (essentiellement des demandes de requalifications de CDD en CDI). Ce chiffre représente une baisse par rapport aux années précédentes 34 en 2017 et 28 en 2016.

Enfin, l'inspection du travail a établi 3 mises en demeure ou PV en 2018.

Ce compte rendu a pour but d'éclairer le CSE. Il ne lie pas le CSE mais représente l'« avis » de la commission Emploi Formation.

Pour la Commission Emploi Formation.

Pascal LEFEBVRE

Président de la commission.