

CSE Réseau France 3.

Étude du Bilan social 2020 des antennes du Réseau France 3.

Table des matières

<i>Introduction</i>	4
I. Sur les effectifs (page 6).	4
A. Analyse de l'évolution des effectifs.....	4
1. Analyse de l'évolution des effectifs PTA. Pages 7, 8 et 9 du bilan social.....	4
a. L'évolution de l'emploi permanent PTA.....	4
b. L'évolution de l'emploi non-permanent.	5
c. Analyse de l'évolution des PTA sous contrat d'alternance. Pages 8 du bilan social.....	5
Analyse de la commission sur l'évolution de l'emploi des PTA.....	6
2. Analyse de l'évolution des effectifs chez les journalistes.	6
a. L'évolution de l'emploi permanent journalistes.	6
b. L'évolution de l'emploi non-permanent journalistes.	7
c. Analyse de l'évolution des journalistes sous contrat en alternance. Pages 8 du bilan social.	7
B. Sur la répartition par sexe de l'effectif permanent.....	8
B1. Répartition par sexe des effectifs PTA permanents.	8
B2. Répartition par sexe des effectifs journalistes permanents.	10
C. Sur la pyramide des âges. Pages 12, 13, 14 et 15.	11
a. Pour les PTA.	11
b. Pour les journalistes.	11
D. Sur l'ancienneté des salariés au 31 décembre 2020. Pages 16,17,18,19.	12
II. Sur l'externalisation. Page 22 et 23.	12
A. Les travailleurs extérieurs.....	12
1. Le gardiennage.	13
2. Le nettoyage.	13
3. Les autres recours.....	14
B. Sur le recours au travail temporaire. Page 23	14
III. Sur le nombre de jours sous CDD et le nombre d'embauches et de fin de contrats. (page 25)	15
IV. Sur les fins de contrat à durée indéterminée. (pages 26,28,29, 30,31,32,34, 35,)	15
V. Sur les chiffres des mutations d'un établissement à l'autre (page 33).	16
VI. Sur les promotions (hors changement de niveau d'expertise) page 36.	17
VII. Sur l'accueil et le maintien des travailleurs handicapés. (Page 37)	17
VIII. Sur l'absentéisme. Page 38 à 46.....	18
A. La maladie. (page 40 et 41)	19
B. Les AT/MP (page 42).....	19
C. La maternité (page 43).....	20
D. La paternité (page 44).....	20
E. Les congés autorisés hors RTT et CP (page 45).	20
F. Les absences pour autres causes (absences non rémunérées autres que maladie de plus de 6 mois et jours de grève). (Page 46).....	20
IX. Sur la rémunération (pages 47 à 54).	21

A. Évolution de la rémunération moyenne des PTA. (Page 49)	21
1. Évolution chez les Ouvriers employés	22
2. Maîtrises.	22
3. Cadres.....	22
4. Cadres supérieurs.....	22
5. Cadres Hors grille.	23
B. Evolution de la rémunération des journalistes.....	24
1. Filière Reportage / contenus d'info	24
2. Filière Edition coordination	24
3. Filière encadrement.....	25
C. Sur le rapport entre les hautes rémunérations et basses rémunérations. Page 52.	26
X. Sur la santé et les conditions de travail (page 55 et s.).....	26
A. sur l'évolution des accidents de travail et maladies professionnelles (page 56, 57, 58, 59).	26
B. Sur les dépenses en matière de sécurité.....	27
E. Sur les Salariés déclarés inaptes. (page 83)	28
XI. Sur la formation (pages 85, 86,87).....	28
XII. Sur l'accueil des stagiaires et des alternants (page 88).	29
A. Les stagiaires.....	29
B. Les alternants (page 88).....	30
XIII. Sur les procédures (page 108).	30

Introduction.

Ce compte rendu a pour but d'éclairer le CSE et représente l'avis de la commission Emploi Formation. Il ne lie pas les membres du CSE qui sont invités le cas échéant à formuler un avis notamment sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sa situation économique et financière, sa politique sociale, ainsi que sur les conditions de travail et l'emploi. Cette analyse du bilan social n'est qu'un des éléments lui permettant de se prononcer sur ces différents sujets de consultation.

I. Sur les effectifs (page 6).

L'analyse du bilan social démontre que l'effectif global moyen annuel de l'établissement était composé **en 2020 de 2838,7 ETP** :

- 2563,1 ETP permanents ;
 - o Les effectifs moyens annuels des PTA permanents s'établissent à 1379 ETP moyens en 2020.
 - o Les effectifs moyens annuels des journalistes permanents s'établissent à 1184,1 ETP moyens en 2020
- 275,6 ETP non-permanents.

Nous constatons une baisse des ETP moyens sur 3 ans de 367,6 ETP

En 2019 : 2724,7 ETP permanents et 319,6 ETP non permanents soit 3044,3 ETP

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

A. Analyse de l'évolution des effectifs.

1. Analyse de l'évolution des effectifs PTA. Pages 7, 8 et 9 du bilan social.

a. L'évolution de l'emploi permanent PTA.

Les effectifs moyens annuels des PTA permanents s'établissent 1379 ETP

- o à 1491,3 ETP (en 2019)
- o 1624,4 ETP (en 2018)

Nous remarquons :

- **une baisse de l'emploi non-cadre permanent sur 3 ans de 41,1 ETP.**
 - o - 41 inscrits chez les maîtrises qui passent de 328 à 287 ;

- **une baisse de l'emploi cadre permanent sur 3 ans de 204,3 ETP.** (à partir du groupe 5S)
 - o - 153 inscrits chez les cadres qui passent de 1204 à 1051 ;
 - o - 44 inscrits chez les cadres supérieurs qui passent de 154 à 110 ; (à partir du groupe 9) ;
 - o - 5 inscrits concernant les salariés hors grille qui passent de 7 à 2.

b. L'évolution de l'emploi non-permanent.

Cette pression sur les ETP PTA permanents n'a pas été compensée par le recours au CDD qui baisse de 46,5 ETP moyens sur 3 ans.) (page 6)

- o le recours au CDD passe de 206,1 ETP moyens (en 2018) puis 205 en 2019 et 159,6 en 2020.

L'analyse permet de constater que le recours au CDD qui concerne la création baisse sur la période : -15,1 cachetiers et -18,9 intermittents du spectacle.

- o les « cachetiers » passent de 24,6 ETP moyens en 2018 à 22,1 ETP moyens en 2019 puis 9,5 en 2020.
- o les « intermittents du spectacle » passent de 141,5 ETP moyens en 2018, à 149,9 ETP en 2019 puis 122,3 ETP en 2020.

Le recours au CDD de droit commun subit une réduction de recours de 12,5 ETP

- o les CDD de droit commun passent de 40,3 ETP moyens en 2018 contre 33 en 2019 et enfin 27,8 ETP moyens en 2020.

c. Analyse de l'évolution des PTA sous contrat d'alternance. Pages 8 du bilan social.

Le nombre d'alternants PTA reste globalement stable dans le réseau de 2018 à 2020 et même en légère décroissance entre 2018 et 2020.

Ils étaient :

- 33,8 en 2018 ;
- 33 en 2019 ;

- 33,2 en 2020.

Analyse de la commission sur l'évolution de l'emploi des PTA.

Dans un contexte d'augmentation des programmes régionaux cette pente décroissante des effectifs techniques liés à la fabrication d'émission reflète une nouvelle fois la réalité des injonctions contradictoires imposées aux salariés :

- plus d'heures d'antenne mais moins de PTA et de création ;
- plus de studio et moins d'équipes sur le terrain malgré une volonté certaine de produire et fabriquer en interne.

Toutefois, nous ne pouvons que tempérer ces propos au regard de la crise sanitaire qui a brouillé les indicateurs en 2020.

2. Analyse de l'évolution des effectifs chez les journalistes.

a. L'évolution de l'emploi permanent journalistes.

En ce qui concerne l'évolution de l'emploi de journalistes :

Avec 1184,1 ETP moyens en 2020, nous observons une réduction de 82,4 ETP moyens chez journalistes permanents en ETP moyen annuel sur 3 ans.

- 1266,4 ETP en 2018.
- 1233,4 ETP en 2019

Là également une analyse plus fine démontre que l'effort de baisse des effectifs n'est pas uniforme. Entre 2018 et 2020 :

- **Les équipes de reportage / contenus info, perdent 57,3 ETP moyens avec 969,3 ETP en 2019:**
 - o 1026,6 ETP en 2018.
 - o 1010,5 ETP en 2019.
- **L'édition et la coordination perdent 7,8 ETP moyens avec 23,6 ETP en 2020 : 6 chefs d'éditions et 17,6 responsables d'édition).**
 - o 31,4 ETP en 2018.

- 24,7 ETP en 2019

- **L'encadrement chez les journalistes baisse de 17,2 ETP moyens avec 191,2 ETP en 2020.**
 - 208,4 en 2018.
 - 198,2 ETP en 2019.

Il y a un vrai problème. La filière reportage baisse en effectif et dans les faits est dépouillée de ses effectifs pour la présentation, l'édition le web, les chroniques... De fait, nous avons un vrai problème d'effectifs sur la filière reportage.

b. L'évolution de l'emploi non-permanent journalistes.

Le recours aux contrats à durée déterminée chez les journalistes augmente de 6,6 ETP moyens chez des journalistes entre 2018 et 2020.

- 109,4 ETP en 2018.
- 114,6 ETP en 2019
- 116 ETP en 2020

- Le motif de recours « pigiste » qui était de 0,4 en 2019 est maintenant inexistant. Soit une baisse de recours de 1,7 ETP moyens entre 2018 et 2020.
 - 1,7 ETP en 2018.
 - 0,4 ETP moyen en 2019.
 - 0 ETP en 2020.

- Les motifs dits « de droit commun » sont en légère hausse entre 2018 et 2020.
 - 116 ETP en 2020
 - 114,2 ETP en 2019
 - 107,7 ETP en 2018.

c. Analyse de l'évolution des journalistes sous contrat en alternance. Pages 8 du bilan social.

Le nombre d'alternants journalistes augmente de 3,4 unités dans le réseau de 2018 à 2020 :

Ils étaient :

- 30,1 en 2018 ;
- 33,8 en 2019 ;
- 33,5 en 2020.

B. Sur la répartition par sexe de l'effectif permanent.

En 2020, on dénombrait 2722 salariés permanents.

- 1521 hommes et 1201 femmes (44,1%).

En 2019, on dénombrait 2860 salariés permanents dont 1237 femmes (43,25%).

En 2018, nous étions 3043 salariés permanents dont 1340 femmes (44%).

De fait, d'un point de vue Macro au niveau des antennes, contrairement à ce que nous pourrions penser, la réduction des effectifs constatée depuis 3 ans, n'a eu que peu de conséquences sur le taux de féminisation dans l'entreprise.

Nous vous proposons toutefois une analyse plus fine ci-dessous.

B1. Répartition par sexe des effectifs PTA permanents.

En 2020, on dénombrait 1455 PTA permanents 779 hommes et 827 femmes soit, 46,5% de femmes soit une baisse de 1,4% de femmes entre 2018 et 2020.

- En 2019, on dénombrait 1542 PTA : 827 hommes et 715 femmes (46,4%).
- En 2018, on dénombrait 1699 PTA : 886 hommes et 813 femmes (47,9%).

1. Sur la classification « ouvriers-Employés ».

Tout comme en 2019, les femmes ne sont pas présentes dans la classification des ouvriers.

La population « ouvriers employés » reste marginale dans l'entreprise et exclusivement masculine. Il nous semble qu'une analyse des postes « ouvriers employés » devrait être effectuée afin de savoir pourquoi ils ne sont pas proposés aux femmes. Par ailleurs, le faible

nombre de salariés permanents dans cette classification (5 salariés) nous laisse penser qu'il serait intéressant d'envisager son abandon en valorisant les emplois qui y sont attachés.

2. Sur la classification « maîtrise ».

En 2020, on dénombrait 287 salariés en maîtrise dont 131 femmes (46,3%).

En 2019, on dénombrait 297 salariés en maîtrise dont 131 femmes (44,1%).

En 2018, on en dénombrait 328 dont 144 femmes (44%).

L'évolution des effectifs et le turn-over entre 2018 et 2020 ont en parti rééquilibré la répartition F/H des effectifs.

3. Sur la classification « cadres » PTA.

En 2020, on dénombrait 1051 cadres PTA dont 502 femmes soit 47,8%.

En 2019, on dénombrait 1117 cadres PTA dont 540 femmes (48,3%)

En 2018, on en dénombrait 1204 cadres PTA dont 600 femmes (49,8%).

Nous constatons donc une baisse de la part des femmes entre 2018 et 2020 de 2,1% dans la classification cadres.

4. Sur la classification « Cadres supérieurs » PTA.

En 2020, on dénombrait 110 cadres supérieurs dont 40 femmes (36,4%).

En 2019, on dénombrait 121 cadres supérieurs dont 43 femmes (35,5%).

En 2018 : 154 cadres supérieurs sur un effectif de 1699 salariés PTA, soit 9% des effectifs permanents PTA : 88 hommes (57,1%) et 66 femmes (42,9%).

Nous constatons une diminution de la part des femmes dans la classification cadres supérieurs : -6,5%.

Nous constatons que le déséquilibre Femmes / Hommes dans la catégorie « Cadres supérieurs » (qui existait déjà) s'est légèrement amélioré entre 2019 et 2020.

5. Sur la classification Hors grille » PTA.

En 2019, on dénombrait 2 cadres supérieurs hors grille dont une femme (50%)

En 2019, on dénombrait 2 cadres supérieurs hors grille dont une femme (50%)

.2018 : 7 cadres supérieurs hors grille dont 3 femmes (42,9%).

Les effectifs et la répartition restent stable.

B2. Répartition par sexe des effectifs journalistes permanents.

En 2020, les effectifs journalistes permanents s'élevaient à 1267 dont 525 femmes (41,4%).

En 2019, les effectifs journalistes permanents s'élevaient à 1318 dont 522 femmes (39,6%).

En 2018, les effectifs journalistes permanents s'élevaient à 1344 salariés dont 527 femmes (39,2%)

Bien que le déséquilibre F/H reste significatif chez les journalistes nous constatons une amélioration entre 2018 et 2020 en pourcentage + 2,2% mais pas d'évolution en chiffres.

1. Sur la classification Reportage / Contenus d'info.

En 2020, on dénombrait 1042 journalistes dont 445 femmes (42,7%).

En 2019, on dénombrait 1082 journalistes dont 442 femmes (40,9%).

En 2018, on dénombrait 1096 journalistes dont 448 femmes (40,9%).

Nous constatons que si la répartition entre les femmes et les hommes sur la classification Reportage/ Contenus d'info reste déséquilibré, elle s'améliore de 1,8% entre 2018 et 2020.

2. Sur la classification Edition et coordination.

En 2020, on dénombrait 26 journalistes, dont 7 femmes (26,9%).

En 2019, on dénombrait 26 journalistes sur un effectif de 1318, dont 11 femmes (42,3%).

En 2018, on dénombrait 33 journalistes sur un effectif de 1344, dont 15 femmes (45,5%).

Nous constatons donc un net recul des femmes en nombre et en pourcentage dans l'accès à la classification édition coordination.

3. Sur la classification « Encadrement ».

En 2020, on dénombrait 199 journalistes dont 73 femmes (36,7%)

En 2019, il y avait 210 journalistes dont 69 femmes (32,86%).

En 2018, on dénombrait 215 journalistes dont 64 femmes (29,8%).

De fait, si nous saluons les efforts effectués, nous ne pouvons que constater le chemin qu'il reste à parcourir pour arriver à un juste accès des femmes par rapport aux hommes dans l'encadrement des journalistes.

C. Sur la pyramide des âges. Pages 12, 13, 14 et 15.

La pyramide des âges reste globalement en forme de pomme de terre avec une grande carence chez les jeunes de moins de 30 ans.

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

a. Pour les PTA.

Au 31 décembre 2020, pour les PTA, la plus grande partie des salariés ont plus de 50 ans.

- Les hommes :

- 178 salariés avaient entre 55 et 59 ans ;
- 82 salariés avaient entre 60 et 64 ans ;
- 8 salariés avaient 65 ans et plus

- Les femmes :

- 152 salariées avaient entre 55 et 59 ans ;
- 68 salariées avaient entre 60 et 64 ans ;
- 5 salariées avaient 65 ans et plus.

b. Pour les journalistes.

Au 31 décembre 2020, chez les journalistes :

- Les hommes :

- 170 salariés avaient entre 55 et 59 ans ;
- 83 salariés avaient entre 60 et 64 ans ;
- 5 salariés avaient 65 ans et plus

- Les femmes :
 - o 81 salariées avaient entre 55 et 59 ans ;
 - o 24 salariées avaient entre 60 et 64 ans ;
 - o 3 salariées avaient 65 ans et plus.

Nous constatons, (page 23) sans ne pouvoir apporter de précisions que les embauches en CDI dans l'entreprise se font principalement auprès de salariés de 25 ans et plus. (66 salariés sur les 72 embauches en 2020 ont 25 ans et plus au moment de leur embauche).

D. Sur l'ancienneté des salariés au 31 décembre 2020. Pages 16,17,18,19.

En 2020, le plus grand nombre de salariés a entre 11 et 30 ans d'ancienneté dans les antennes du réseau. Nous pouvons donc compter sur des salariés fortement expérimentés pour aborder les ambitions de transformation de l'entreprise.

- 365 salariés avaient moins de 11 ans d'ancienneté (208 PTA et 157 journalistes). Ils étaient 366 en 2019.
- 856 salariés avaient entre 11 et 20 ans d'ancienneté (486 PTA et 370 journalistes). Ils étaient 946 en 2019.
- 1116 salariés avaient entre 21 et 30 ans d'ancienneté. (558 PTA et 558 journalistes) Ils étaient 1108 en 2019.
- 381 salariés avaient entre 31 et 40 ans d'ancienneté. (201 PTA et 180 journalistes) Ils étaient 423 salariés en 2019.
- 4 salariés avaient plus de 40 ans d'ancienneté. (2 PTA et 2 journalistes). Ils étaient 17 en 2019.

II. Sur l'externalisation. Page 22 et 23.

A. Les travailleurs extérieurs.

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

Nous retrouvons 4 catégories de recours dans le réseau : le gardiennage ; le nettoyage ; l'informatique ; et les autres recours.

- ❖ En 2020, 262 salariés ont effectué des prestations pour le réseau pour un volume de 167 147 heures de travail.
- ❖ En 2019, 275 salariés ont effectué des prestations pour le réseau pour un volume de 208 642 heures de travail.
- ❖ En 2018, 442 salariés ont effectué des prestations pour le réseau pour un volume de 291 299 heures de travail

Ces prestations se répartissent de la manière suivante :

1. Le gardiennage.

Son évolution est la suivante :

- 85 salariés en 2020 :
 - ❖ 104 357 heures de travail.
- 98 salariés en 2019 :
 - ❖ 153 439 heures de travail.
- 171 salariés en 2018 :
 - ❖ 206 995 heures de travail;

Face à l'augmentation des mesures de sécurité qui doivent être prises en raison notamment du plan Vigipirate et de la pandémie, nous constatons une baisse continue des moyens alloués au gardiennage et particulièrement en matière de nombre d'heures et de salariés.

Au regard de ces chiffres et de l'appel d'offre en cours, les membres de la commission recommandent donc une étude du dossier par la CSS-CT.

2. Le nettoyage.

- 74 salariés en 2020 :
 - ❖ 43 591 heures de travail
- 59 salariés en 2019 ;
 - ❖ 34 267 heures de travail
- 108 salariés en 2018 ;
 - ❖ pour 51 966 heures de travail

Face à l'augmentation des mesures d'hygiène qui doivent être prises en raison notamment du plan pandémie, la baisse du nombre de salariés et du nombre d'heures par rapport à 2018 alloués au nettoyage et à la désinfection des locaux, nous semble pour le moins perturbant. Dans cette attente il nous semble nécessaire de recommander une étude du dossier par la CSS-CT.

3. Les autres recours.

(on y retrouve notamment le recours aux maquilleurs via des entreprises extérieures).

L'évolution est la suivante :

- 103 salariés en 2020 :
 - ❖ 19 199 heures de travail ;
- 118 salariés en 2019 :
 - ❖ 20 936 heures de travail et un budget de 1 062 164 € ;
- 164 salariés en 2018 :
 - ❖ 32 338 heures de travail et un budget de 1 379 170€ ;

En principe, l'arrêt du recours relatifs à la sous-traitance du maquillage dans certaines antennes devraient donc être constatées dans les chiffres dans le bilan social 2021...

B. Sur le recours au travail temporaire. Page 23

Le travail temporaire est principalement utilisé par les services généraux et administratifs. Est-ce toujours le cas.

Nous remarquons, la poursuite de la décroissance du nombre de contrats de travail temporaire qui reste marginal dans le réseau.

- En 2020, 17,5 contrats ont été conclus pour une durée de 12,3 jours par contrat.
- En 2019, le volume moyen de contrats était de 21,6 pour une durée moyenne de 13,5 jours ; (soit 291,6 jours par mois sous CTT dans le réseau).
- En 2018, le volume moyen de contrats était de 26,8/mois pour une durée moyenne de 9,5 jours par contrat ; (soit 254,6 jours par mois sous CTT).

Embauche CDI suite à CDD. Page 23.

Nous constatons une baisse des embauches en CDI suite à CDD.

En 2018, nous avions:

- 88 recrutements en 2018
- en 2019 58 recrutements et
- 64 en 2020.

Au regard du nombre de départ en RCC cette décroissance de recrutement n'est pas forcément logique. Nous aurions dû recruter plus de salariés qui étaient sous CDD.

III. Sur le nombre de jours sous CDD et le nombre d'embauches et de fin de contrats. (page 25)

En 2020, il y a eu 65 662 jours de travail sous CDD dans les antennes pour 27 681 contrats de travail ; soit une durée moyenne de 2,37 jours par contrat.

En 2019, il y avait 88 281 jours de travail sous CDD dans les antennes du réseau pour 32 180 contrats soit une durée moyenne de 2,74 jours par contrat.

En 2018, il y avait 84 567 jours de travail sous CDD dans les antennes pour 30 487 contrats, soit une durée moyenne de 2,77 jours par contrat.

Nous constatons sur 3 ans:

- une baisse du nombre de jours de CDD : - 18 905 jours.
- une baisse du nombre de contrats conclus : - 2 806 contrats
- une baisse de la durée moyenne des contrats de CDD : 0,4 jour de moins par contrat.

La durée moyenne des CDD révèle le modèle organisationnel de l'entreprise.

Nous ne pouvons que déplorer cette organisation qui placent les salariés sous CDD dans une grande incertitude. En outre, le volume de contrats place l'entreprise dans une incertitude juridique et représente un coût administratif très important. Dans une période de réorganisation de l'entreprise, une réflexion sur cette question doit donc avoir lieu.

IV. Sur les fins de contrat à durée indéterminée. (pages 26,28,29, 30,31,32,34, 35,)

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

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

toutefois l'occasion de pondérer cette remarque par les chiffres alarmants de l'absentéisme (*Infra*).

En 2020, les antennes comptabilisaient 169 départs (79 PTA et 90 journalistes) :

- 116 dans le cadre du plan de départ volontaire (61 PTA, 55 journalistes) (RCC ?)
- 3 licenciements pour autres causes : 1 PTA et 2 journalistes.
- 3 fins de contrat CDI ??? 2 PTA et 1 journaliste. (RCI)
- 3 départs à la retraite : 2 PTA et 1 journaliste.

En 2019, les antennes comptabilisaient 169 départs de CDI (125 PTA et 44 journalistes) :

En 2018, les antennes comptabilisaient 126 départs de CDI (76 PTA et 50 journalistes).

V. Sur les chiffres des mutations d'un établissement à l'autre (page 33).

Les indicateurs du Bilan social permettent de mesurer que les mutations entre les différents établissements. Le caractère multi-sites de notre périmètre limite l'intérêt de l'indicateur. De fait, comme l'an dernier, 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 évolué 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.

En 2020, 44 salariés ont obtenu une mutation :

- 13 PTA ;
- 31 journalistes.

En 2019, 71 salariés avaient obtenu une mutation :

- 59 PTA ; il ne faut pas oublier que la quasi-totalité des salariés PTA de Vanves a été transférée au siège en 2019.
- 12 journalistes.

En 2018 : 22 salariés avaient obtenu une mutation géographique : 9 PTA ; 13 journalistes.

VI. Sur les promotions (hors changement de niveau d'expertise) page 36.

En 2020, 163 salariés ont obtenu une promotion : 94 hommes et 69 femmes.

- 63 PTA (38 hommes et 25 femmes).
- 100 journalistes (56 hommes et 44 femmes).

Pour rappel, en 2019, 221 salariés avaient obtenu une promotion : 117 Hommes et 104 femmes.

- o 97 PTA (56 hommes et 41 femmes) ;
- o 124 journalistes (61 hommes et 63 femmes).

- en 2018, 144 promotions : 88 hommes et 56 femmes ; 53 PTA ; 91 journalistes.

VII. Sur l'accueil et le maintien des travailleurs handicapés. (Page 37)

Depuis le 1er janvier 2020, seuls les emplois directs satisfont l'obligation d'emploi (OETH). Le recours à la sous-traitance par des entreprises accueillant des personnes handicapées, dite entreprise de service d'aide par le travail (ESAT), n'est donc plus prise en compte dans l'obligation d'emploi. Nous nous attendions donc à une baisse du recours aux salariés ayant une RQTH.

Les membres de la commission emploi formation constatent une réduction du nombre de salariés ayant la reconnaissance de travailleur handicapé en 2020.

- En 2020, 239 salariés sont en situation de handicap. (115 hommes et 124 femmes)
- En 2019, ils étaient 244 travailleurs handicapés (126 hommes et 118 femmes)
- En 2018, le réseau en comportait 257 (136 hommes et 121 femmes) ;

Il y a eu une RQTH en 2020 (1 homme) suite à un accident de travail.

Il n'y en avait pas eu en 2019 et 2018.

Nous le constatons, nous avons des problèmes de recrutement des personnes handicapées, nous en avons aussi concernant l'accueil des alternants et des stagiaires des universités trop peu présents.

Une réflexion peut être engagée. Des partenariats peuvent être conclus avec le milieu universitaire pour construire l'avenir, d'autant plus que les stages ou encore les périodes de mise en situation professionnelle sont pris en compte. Il est temps d'ouvrir France Télévisions au monde universitaire pour atteindre nos objectifs, mais surtout pour permettre de modifier notre regard sur le handicap.

VIII. Sur l'absentéisme. Page 38 à 46.

En préambule, il faut rappeler que selon le baromètre Ayming, (<https://www.ayming.fr/wp-content/uploads/sites/11/2020/09/Barometre-absenteisme-2020-Ayming.pdf>), le taux d'absentéisme en France s'établissait à 5,11% en 2019, ce qui représente 18,7 jours d'absence par salarié (en légère hausse par rapport à 2018 (5,10 %) et 2017 (4,72 %)).

Dans le périmètre du réseau France 3, nous constatons une forte augmentation du taux d'absentéisme selon une courbe de croissance importante.

Rappelons que nous en avant-propos que l'an dernier l'analyse du bilan social soulignait le fait qu'il s'était établi à 14% en 2019, (11% chez les PTA et 17% pour les journalistes) ce qui représentait un volume de 76 964,3 jours.

Pour être plus révélateur, ce volume représentait en 2019 l'équivalent de 353 ETP sur une base de 218 jours de travail par an.

En 2020, le taux s'élève à 23% pour un volume de 117 580,7 journées d'absence :

- 20% pour les PTA (55 205,2 jours)
- 26% pour les journalistes (62 375,5 jours).
 - 75 290 journées d'absence le sont pour maladie.
 - 32 893 jours chez les PTA ;
 - 42 397 jours chez les journalistes.

Sur la base de 218 jours par an (base légale), l'absence représenterait un volume de 539,36 ETP et même 579,2 ETP sur la base de 203 jours travaillés.

La pandémie est sans aucun doute pour beaucoup dans l'affichage de ces chiffres. Toutefois, le nombre de journées d'absence pour raisons médicales atteint des niveaux plus qu'inquiétants et notamment en raison d'une augmentation de la durée des absences.

Un travail devrait donc être effectué avec la CSS-CT pour analyser les causes précises de l'absentéisme afin de pouvoir proposer des solutions.

Ces absences sont présentées selon la répartition suivante :

A. La maladie. (page 40 et 41)

La Maladie représente : 75 290 jours d'absence en 2020

- 32 893 jours chez les PTA dont 4 589 en longue maladie.
 - o Résultat en croissance depuis 3 ans : 28 828 jours en 2018 et 30 492 jours en 2019.
- 42 397 jours d'absence en 2020 chez les journalistes dont 5 245 en longue maladie.
 - o Résultats en forte croissance depuis 3 ans : 29781 jours en 2018 et 35 273 jours en 2019.

B. Les AT/MP (page 42).

Sur la baisse du nombre de journées d'absence suite à AT/MP.

L'étude démontre que le nombre de journées d'absence, des suites d'un Accident du travail ou une maladie professionnelle, a baissé par rapport à 2019.

- 3084 jours en 2020 contre 4713 jours en 2019.

Il faut s'en réjouir, mais la mise en place du télétravail durant la période de pandémie, a certainement influencé ces résultats encourageants.

Par ailleurs, nous soulignerons que si les chiffres chez les journalistes baissent ils augmentent chez les PTA :

- 1500 jours chez les journalistes soit une forte baisse par rapport à 2019 (3365 jours chez les journalistes en 2019).

- 1584 jours chez les PTA en 2020 soit une augmentation par rapport à 2019 (1348 jours chez les PTA en 2019).

Là également, nous conseillerons à la CSS CT de s'attarder sur les raisons de ces évolutions.

C. La maternité (page 43).

Le nombre de journées d'absence pour maternité et adoption est en augmentation par rapport à 2019 mais en baisse par rapport à 2018.

- Nous constatons 2721 jours d'absence en 2020 contre 1841 en 2019 et 3077 en 2018.
- 2333 jours chez les journalistes
- 388 jours chez les PTA.

D. La paternité (page 44).

Le nombre de journées d'absence pour paternité est en baisse par rapport à 2018 et 2019.

- Nous constatons 262 jours d'absence en 2020
 - o 342 jours en 2019.
 - o 329 jours en 2018.
- 168 jours chez les journalistes
- 94 jours chez les PTA.

E. Les congés autorisés hors RTT et CP (page 45).

Nous constatons des chiffres importants liés aux autorisations d'absence pour cause de pandémie.

Sur 2020 34 793,5 jours d'absence contre 4 507 en 2018 et 4 214,3 en 2019.

- 19 523,5 chez les PTA
- 15 270 jours d'absence chez les journalistes.

F. Les absences pour autres causes (absences non rémunérées autres que maladie de plus de 6 mois et jours de grève). (Page 46)

Cet indicateur est en augmentation par rapport à 2019.

Nous constatons 1430,2 jours sans solde en 2020 (contre 1019,2 en 2018 et ; 116 jours en 2019).

20

Analyse du bilan social 2020 du CSE Réseau rédigé par Pascal LEFEBVRE, Président de la commission Emploi Formation du CSE. 20

- 722,7 jours chez les PTA.
- 707,5 jours chez les journalistes.

IX. Sur la rémunération (pages 47 à 54).

La masse salariale relative aux salariés permanents des antennes s'élevait à :

- 151 977 361 € en 2020
 - en baisse de 9 181 563 € par rapport à 2019.
 - en baisse de 21 031 142 par rapport à 2018.
- 161 158 924 € en 2019 ; (en baisse de 11 849 579€ par rapport à 2018).
- 173 008 503€ en 2018 ;

Il en résulte un salaire moyen de 59 295 € en 2020 contre 59 150€ en 2019 et 59 845€ en 2018

:

- Journalistes.
 - 65654 € journaliste en 2020.
 - 65 721€ pour les journalistes en 2019
 - 65 776 € en 2018.
- PTA.
 - 53834€ en 2020
 - 53 715€ pour les PTA en 2019
 - 55 222€ en 2018).

A. Évolution de la rémunération moyenne des PTA. (Page 49)

La rémunération moyenne des PTA a une nouvelle fois baissé chez les PTA en 2020 : 53 834 € contre 53 715€ et 55 222 € en 2018.

En 2020, les femmes PTA restent moins bien rémunérées pour les femmes que pour les hommes

:

- 55 939€ pour les hommes ;
- 51312€ pour les femmes.

Nous constatons :

- que le salaire moyen des hommes a baissé de 1455€ passant de :
 - o 57394 € en 2018 à 55 939€ en 2020
- que le salaire moyen des femmes a baissé de 1410€ passant de
 - o 52722 € en 2018 à 51312€ en 2020.

1. Évolution chez les Ouvriers employés

Nous constatons une baisse de la rémunération moyenne :

- 32538 € en 2020 ;
- 33 757€ en 2019 ;
- 46 594 € en 2018.

2. Maîtrises.

Nous observons une augmentation de la rémunération moyenne sur la période :

- 42 971 € en 2020 ;
- 40 483 € en 2019 ;
- 42 491 € en 2018.

En 2020, les hommes en maîtrise ont été en moyenne mieux payés que les femmes ;

- 41 443 € pour les femmes ;
- 44 233€ pour les hommes.

3. Cadres.

Nous constatons une baisse de la rémunération moyenne des cadres :

- 53 452€ en 2020 ;
- 53 684 € en 2019 ;
- 54 379 € en 2018.

En 2020, les hommes ont été en moyenne mieux payés que les femmes.

- 55 221 € pour les hommes ;
- 51 443 pour les femmes.

4. Cadres supérieurs.

Nous observons une baisse des rémunérations moyennes des cadres supérieurs :

- 81 822€ en 2020 ;
- 82 234 en 2019 ;
- 82 179 en 2018.

En 2020, les hommes sont en moyenne mieux payés que les femmes.

- 85 761 pour les hommes ;
- 74 963 pour les femmes.

5. Cadres Hors grille.

Nous constatons une forte baisse des rémunérations moyennes des cadres Hors grille (**erreur?**) :

- 140 000 € en 2020 ;
- 206 604 en 2019 ;
- 162 648 en 2018.

En 2020, les hommes sont en moyenne mieux payés que les femmes.

- 140 000 pour les hommes ;
- 139 450 pour les femmes.

Part des primes à périodicité non mensuelle dans la rémunération des PTA. (page 50)

L'analyse des indicateurs nous informe que la rémunération comprend le versement de primes qui représentent :

- 1,5% de la rémunération des PTA en 2020 (contre 1,8% en 2019 et 1,6 % en 2018) ;

En 2020, les femmes PTA ont perçu moins de primes proportionnellement que les hommes :

1,7 % de la rémunération pour les hommes contre 1,2% pour les femmes.

Toutefois certaines catégories ont une part de leur rémunération plus importante que d'autre qui est versée sous forme de primes.

En 2020 les primes perçues par les PTA représentaient :

- 0% du salaire pour les ouvriers employés ;
- 0,7% du salaire moyen pour les maîtrises ;
- 0,7 % du salaire moyen pour les cadres ;
- 6,6 % du salaire moyen pour les cadres supérieurs ;
- 0% pour les cadres hors grille. Erreur constatée par la commission.

B. Evolution de la rémunération des journalistes.

La rémunération moyenne des journalistes a une nouvelle fois baissé entre 2020 et 2019.

- 65 654 € en 2020 ;
- 65 721€ en 2019 ;
- 65 776 € en 2018.

En 2020, les hommes ont été en moyenne mieux payés que les femmes :

- 67 578 € pour les hommes ;
- 62 804 € pour les femmes.

Nous constatons :

- que le salaire moyen des femmes journalistes a baissé de 889 € entre 2018 et 2020;
- Que le salaire moyen des hommes journalistes a baissé de 599€ entre 2018 et 2020.

1. Filière Reportage / contenus d'info

En 2020, nous constatons une baisse de la rémunération moyenne des journalistes :

- 60 542 € en 2020
- 61 015€ en 2019 ;
- 60 727 en 2018.

En 2020, les hommes étaient en moyenne mieux payés que les femmes journalistes :

- 61 934 € pour les hommes ;
- 58568 € pour les femmes.

2. Filière Edition coordination

Nous observons une augmentation de la rémunération moyenne des journalistes entre 2019 et 2020 mais le salaire moyen reste en baisse par rapport à 2018 :

- 69 814€ en 2020 ;
- 67 485€ en 2019 ;
- 73 195 en 2018.

Nous constatons une inversion de la tendance des rémunérations entre les femmes et les hommes dans la filière “édition coordination”. En 2019, les femmes étaient mieux payées que les hommes journalistes :

- 65 831 € pour les Hommes ;
- 69 707 pour les femmes.

En 2020, c'est l'inverse, nous remarquons que les hommes sont en moyenne mieux payés que les femmes:

- 71 815€ pour les hommes ;
- 65 438€ pour les femmes.

3. Filière encadrement.

Nous constatons une augmentation de la rémunération moyenne de l'encadrement entre 2018 et 2020.

- 91 049 € en 2020 ;
- 89 495 € en 2019 ;
- 89 524 € en 2018.

En 2020, les hommes restent en moyenne mieux payés que les femmes :

- 93 225 € pour les hommes ;
- 87 181 pour les femmes.

Part des primes à périodicité non-mensuelle dans la rémunération des journalistes. (page 50)

L'analyse des indicateurs nous informe que cette rémunération comprend le versement de primes en 2020:

- les primes perçues par les journalistes représentaient 2,5% de la rémunération moyenne contre 2,3% en 2019 et 2% en 2018).

En 2020, les femmes journalistes ont perçu moins de primes proportionnellement que les hommes : 2,3% de la rémunération chez les femmes contre 2,6 % pour les hommes.

Certaines catégories ont une part de leur rémunération plus importante que d'autre qui est versée sous forme de primes.

En 2020, les primes perçues par les journalistes représentaient :

- 0,8% du salaire pour la classification reportage / contenus d'info ;
- 4,1% du salaire pour la classification édition coordination ;
- 7,9% du salaire pour la classification pour encadrement.

C. Sur le rapport entre les hautes rémunérations et basses rémunérations. Page 52.

Le rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% les plus élevées et celles des 10% des moins élevées s'est dégradé entre 2019 et 2020. (page 52)

- Il était de 2,43 en 2020.
- Il était de 2,32 en 2019 ;
- Il était de 2,43 en 2018.

Le ratio entre les 10 salaires les plus hauts (1 500 737 € en 2020) et les 10 salaires les plus bas (255 226 € en 2020) se dégrade entre 2019 et 2020 alors qu'il s'était amélioré entre 2018 et 2019.

- En 2020 le ratio était de $1500\ 737 / 255\ 226 = 5,88$.
- en 2019, le ratio était de $1\ 438\ 801 / 272\ 593 = 5,28$.
- en 2018, le ratio était de $1\ 820\ 169 / 295\ 048 = 6,17$.

Notons qu'en 2020, 4 femmes étaient dans les 10 plus hautes rémunérations. Elles étaient 5 en 2019 et 3 en 2018.

X. Sur la santé et les conditions de travail (page 55 et s.).

A. sur l'évolution des accidents de travail et maladies professionnelles (page 56, 57, 58, 59).

En 2020, ([page 58](#)) le taux de fréquence des AT/MP (nb d'accidents du travail X 10^6 / nombre d'heures travaillées) était de 13,7 pour les salariés permanents et 9,8 pour les non-permanents.

- Nous constatons (page 56) 53 accidents avec arrêt de travail chez les permanents (28 hommes et 25) femmes) :
 - o 19 PTA
 - o 34 journalistes.

Il y a eu également (page 57) 3 journalistes et 1 intermittent, accidentés du travail sous contrat à durée déterminée.

Ces accidents ont entraîné 1 438 jours d'arrêt de travail pour les non-permanents et 13 jours pour les non-permanents.

Pour rappel, en 2019, le taux de fréquence des AT/MP (nb d'accidents du travail X 10⁶/ nombre d'heures travaillées) était de 18,5 pour les salariés permanents et 15,6 pour les non-permanents.

Il y avait eu :

- 75 accidents avec arrêt de travail et 1 maladie professionnelle déclarée.

Ces accidents avaient entraîné 2 373 jours d'arrêt de travail pour les non-permanents et 98 jours pour les non-permanents.

En 2018, le taux de fréquence des AT/MP (nb d'accidents du travail X 10⁶/ nombre d'heures travaillées) était de 16,2 pour les salariés permanents et 21,1 pour les non-permanents.

Nous constatons, 70 accidents avec arrêt et 8 maladies professionnelles déclarées chez les permanents.

Il y avait eu également 6 salariés accidentés du travail sous contrat à durée déterminée.

Ces accidents avaient entraîné 1 508 jours d'arrêt de travail pour les permanents et 103 jours pour les non-permanents.

B. Sur les dépenses en matière de sécurité.

Sur le nombre de salariés formés à la sécurité dans l'année (page 68).

L'établissement a formé à la sécurité :

- 285 salariés en 2020 ;
- 551 salariés en 2019 ;
- 816 salariés en 2018.

Nous n'avons pas les bons indicateurs qui concernent le nombre d'instances de CSS-CT.

E. Sur les Salariés déclarés inaptes. (page 83)

En 2020, 10 salariés ont été déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail.

En 2019, ils étaient 9.

Ils étaient 14 en 2018.

En 2020, un seul salarié a été reclassé suite à inaptitude.

Il y en a eu 4 en 2019

Il n'y en avait pas eu en 2018.

Il conviendrait de se pencher sur les motifs qui conduisent à l'inaptitude dans l'entreprise et le cas échéant, sur les modalités de reclassement. (Dossier CSS-CT)

XI. Sur la formation (pages 85, 86,87).

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 a consacré 22 390 776 € à la formation professionnelle en 2020.

Ce budget est en baisse de 6 045 278€ par rapport à 2019 et de 7 283 743€ par rapport à 2018.

Toutefois, l'investissement reste bien supérieur aux minima légaux.

Il représente encore 3,9% de la masse salariale en 2020 (contre 4,6% en 2019 et 4,3% en 2018).

Pour les antennes, le budget consacré à la formation est de 5,3 % en 2020 contre 5,8 % en 2019 et 5,6% en 2018.

Cet investissement a permis la formation de 1495 stagiaires en 2020 contre 1857 stagiaires en 2019 et 2154 stagiaires en 2018.

En 2020:

- 2754 stagiaires ont été formés pour l'adaptation et l'évolution de l'emploi ;

- 251 stagiaires ont été formés en vue du développement des compétences.

Cette répartition pose un vrai problème au regard des ambitions de l'entreprise de recomposition des effectifs : objectifs qui nécessitent des reconversions et des élargissements de compétences.

Nous constatons donc :

- une baisse de l'investissement en formation professionnelle, en montant, en pourcentage et en nombre de stagiaires ;
- une répartition des formations trop centrées sur l'adaptation au poste de travail.

XII. Sur l'accueil des stagiaires et des alternants (page 88).

A. Les stagiaires.

Le réseau accueille de moins en moins de stagiaires « école ».

Ils étaient :

- 46 stagiaires en 2020 ;
- 202 stagiaires en 2019 ;
- 229 stagiaires en 2018.

Nous assistons donc à une lente glissade qui ne nous fait pas honneur.

Faut-il rappeler les difficultés rencontrées par les étudiants en 2020 ?

C'est justement parce que nous étions, qu'ils étaient, en situation sanitaire compliquée que nous aurions dû nous ouvrir beaucoup plus aux stages universitaires d'autant plus que beaucoup de diplômes ne sont délivrés qu'après validation d'un stage.

Par ailleurs, alors qu'en France, environ un stage d'étude sur 2 est rémunéré, dans le réseau :

- En 2020, sur les 40 stagiaires, seuls 6 stagiaires ont été rémunérés.

Nous pouvons en conclure que seuls 6 stages ont eu une durée supérieure à 2 mois consécutifs (ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire à 2 mois consécutifs ou non).

- Pour rappel, en 2019 sur les 202 stagiaires accueillis, 25 ont été rémunérés.
- En 2018, le réseau avait accueilli 229 stagiaires dont 31 avaient rémunérés.

B. Les alternants (page 88).

Le recours aux contrats d'apprentissage et professionnels reste très inférieur aux obligations légales.

Avec 32 contrats d'apprentissage conclus dans le réseau en 2020, nous restons très loin des obligations légales.

Dans le même temps, les étudiants des universités, peinent à trouver des entreprises qui acceptent de les accueillir. Si notre mission première n'est pas de former les étudiants, nous ne pouvons pas continuer à leur tourner le dos. Ils sont aussi notre publique, notre avenir. Les résultats affichés sont inacceptables et incompréhensibles de la part d'une entreprise de service public.

Au-delà des objectifs de recours à l'alternance, nous avons un devoir moral envers les jeunes et plus encore en cette période.

La transmission des savoirs doit être envisagée car elle est un devoir.

Plus qu'un devoir, l'accueil des jeunes permet l'émergence de nouvelles pratiques, notamment sur les nouveaux métiers et ceux qui sont en tension.

Nous devons donc recruter par la voie de l'alternance en mettant en place une politique volontariste comme le font beaucoup de grandes entreprises qui créent des partenariats avec les universités.

Les discours doivent donc être suivis des faits. Dire que l'entreprise a pour objectif d'être plus ambitieux en matière d'accueil des étudiants en stage ou en alternance est une chose. Il faut maintenant mettre en œuvre cette politique.

XIII. Sur les procédures (page 108).

Afin d'aboutir à une solution amiable dans les conflits qui les opposent à certains salariés, l'entreprise a conclu :

- 1 transaction en 2020.
- 10 transactions en 2019;
- 17 transactions en 2018.
- 16 actions judiciaires ont été engagées en 2020.

Pour rappel, les antennes du réseau ont fait l'objet de 9 recours devant les CPH en 2019 et 17 en 2018.

- L'inspection du travail n'aurait pas établi de PV en 2020.

Pour rappel, elle avait établi 1 PV, ou une mise en demeure en 2019 et 3 en 2018.

Pour la Commission Emploi Formation.

Pascal LEFEBVRE

Président de la commission.