



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

COMPTE RENDU CSE RÉSEAU

12 & 13 octobre 2022

**Bilan social 2021 et compte-rendu de la Commission
Emploi/Formation**

Pour lire notre liminaire, c'est [ICI](#) : *de la sobriété... à tous les étages !*

**Bilan social 2021 (Lire [ICI](#)) et compte-rendu de la Commission
Emploi / Formation (lire le CR [ICI](#))**

OCTOBRE 2022

En 2021, le Réseau comptait 2893 ETP (équivalents temps plein) permanents.

Nous perdons 180 ETP sur la période.

Les recrutements ont pris du retard pour cause de COVID, selon le DRH du Réseau, Samuel Bignon. S'ajoutent à cela, les postes gelés pour accueillir des reconversions, ou ceux qui sont difficiles à pourvoir, dans l'encadrement par exemple. « *Nous sommes en train de rattraper le retard pris, par exemple, au dernier COCA, 30 postes ont été comblés. Pour favoriser les mobilités, nous décidons parfois de republier des postes* », explique S. Bignon. « *Parfois, cela signifie aussi que nous engageons un parcours de formation pour un candidat à la mobilité, afin qu'il puisse accéder au poste voulu* ». Et puis, « *la stabilité du budget 2022 permet de freiner la baisse des effectifs.* ».

Notre pyramide des âges... est en forme de toupie mais le risque de la voir prendre la forme de la pelote de laine est bien là, c'est à dire deux boudins (les anciens à un bout, les plus jeunes recrutés à l'autre bout), et au milieu des classes d'âge moins bien représentées. A surveiller, donc, puisque cela signifie que beaucoup de salariés quitteront en même temps ou presque l'entreprise, avec un risque de perte de compétence. De plus, nous peinons à recruter des salariés de 20 à 30 ans.

La direction dit être vigilante sur les recrutements, et veut mener un travail avec les écoles, par exemple, pour attirer des scriptes ou des journalistes web.

La Cfdt demande que les journalistes web que nous formons en alternance, ou que nous recrutons, ne soient pas cantonnés au numérique, mais soient aussi capables de partir en reportage TV. Et nous précisons qu'il est temps, pour notre entreprise, de nous connaître : de connaître nos compétences, de nous demander de les utiliser, notamment sur le numérique, au lieu de fantasmer sur nos compétences / incompétences en fonction de notre âge !

Nous estimons également que la formation uniquement sur le web de nos alternants journalistes les pénalise. En tant que journalistes, ils doivent pouvoir travailler sur plusieurs supports, donc aussi pour la TV. Les limiter dans leur formation, c'est aussi diminuer leurs chances de travailler ensuite.

La Cfdt souhaiterait aussi que FTV engage une réflexion pour transformer l'UFTV en Centre de Formation pour Apprentis, afin de former, et recruter plus et mieux.

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

OCTOBRE 2022

Le plafonnement à 80 jours du nombre de jours de contrat pour les non permanents les encourage à travailler pour d'autres employeurs, qui peuvent les payer plus que FTV parfois : souvent, c'est nous qui les avons formés, pour les voir partir ailleurs ensuite ! Quel gâchis !

Les externalisations : 390 salariés sont prestataires pour le Réseau, et nous constatons une baisse continue du maquillage et du gardiennage en interne. Le travail temporaire, lui, est en augmentation. Les travailleurs avec une reconnaissance RQTH (handicap) sont en légère augmentation.

La masse salariale des antennes continue de baisser, elle est même assez conséquente pour les PTA même si le salaire moyen augmente (moins de salariés, plus vieux, avec des carrières déjà longues, donc mieux payés)

La masse salariale des journalistes continue de baisser elle aussi, et on constate un tassement des salaires dans cette catégorie du personnel.

Les salaires de recrutement pour les jeunes sont établis selon nos courbes de tendances : personne n'est recruté au plus bas de la grille. Mais les nouvelles recrues en CDI sont généralement des CDD, donc rarement des jeunes sortant d'école.

L'absentéisme continue à être préoccupant : 20% et 16% en 2020 et 2021 (ces chiffres s'expliquent aussi par le COVID). Le CSE vote une expertise pour travailler sur le sujet de l'absentéisme.

Le recours à l'emploi CDD pour remplacer les CDI : il est utilisé, selon la direction, sur des postes vacants en attente de comblement. L'accord RCC prévoit que des postes soient « mis en réserve » pour permettre la transformation de l'entreprise. Mais « *sur les nouveaux métiers, on avance doucement et c'est un euphémisme !* » explique le DRH : du coup, cette réserve de postes est utilisée pour autre chose.

Les entretiens annuels : « Quand on n'atteint pas 80% dans certaines antennes, c'est souvent lié à des vacances de postes d'encadrement qui ne parviennent pas à faire les entretiens dans les délais », c'est l'explication du DRH quand on lui parle de ces antennes dans lesquelles l'entretien annuel n'est pas encore entré dans les mœurs.

Situation de l'alternance : les élus dénoncent le fait que dans certaines antennes, les alternants soient utilisés pour remplacer des permanents absents. S'il est normal que ces alternants mettent les mains dans le cambouis, ils ne doivent le faire que quand ils sont prêts, et jamais en mode « freestyle », mais encadrés par le tuteur, selon les élus. Mais pour la direction, « un alternant est sous contrat, il n'est donc pas nécessaire de le planifier comme un effectif supplémentaire » : Donc, de fait, il remplace un absent.

Les alternants journalistes, une fois que leur formation est validée et qu'ils ont leur diplôme, sont inscrits au planning CDD.

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR

Prochain CSE du Réseau régional : 16 et 17 novembre

Votre représentante Cfdt au CSE et vos élus : Séverine Dangin (Metz), Yvonne Roehrig (Strasbourg), Bruno Espalieu (Lille), Olivier Mélinand (Brest), Pascal Lefebvre (Lille, président commission Emploi Formation), Pascal Duquenne (La Fabrique – Lomme), Nancy Gressier (Lille, présidente ASC)