

CSE Réseau France 3.

Étude du Bilan social 2022 des antennes du Réseau France 3.

Étaient présents :

Pascal LEFEBVRE (Président)

William MAUNIER (Vice Président)

Cédric BARNERON

Hervé MORIN

Thierry PUJO

Nicolas MAROUSEZ

Zohra HAMDANE

Pour la Direction.

Samuel BIGNON

Séverine THIREL

Véronique FILIPOVICS

Isabelle GINET

Fabienne LIQUET

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 et 8 du Bilan social).

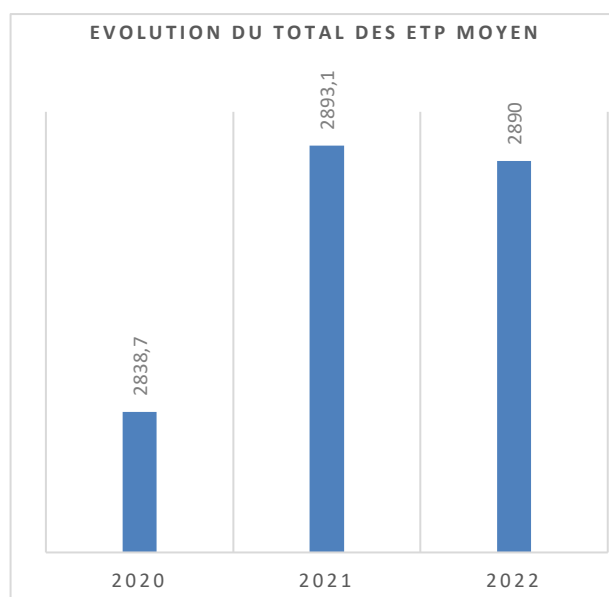
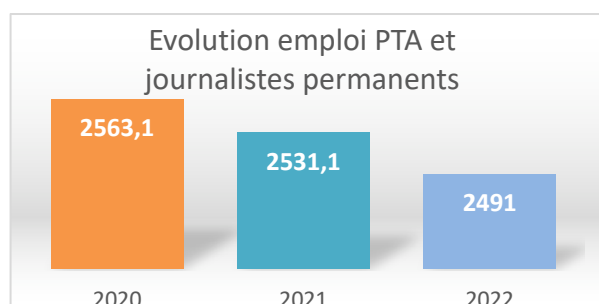
L'analyse du bilan social démontre que l'effectif global de l'établissement était composé en 2022 :

- ❖ de 2491 ETP moyens permanents (contre 2563,1 en 2020).
- ❖ 399 ETP moyens non-permanents (contre 275,6 en 2020).

Nous constatons entre 2021 et 2022 une baisse de 3,1 ETP.

- ❖ - 40,1 permanents
- ❖ + 37 non-permanents.

PTA et journalistes ETP moyen annuel.				
	2020	2021	2022	Ecart 2021/2022
Total ETP moyen	2838,7	2893,1	2890	-3,1
ETP Non-permanents	275,6	362	399	+37
ETP Permanents	2563,1	2531,1	2491	-40,1

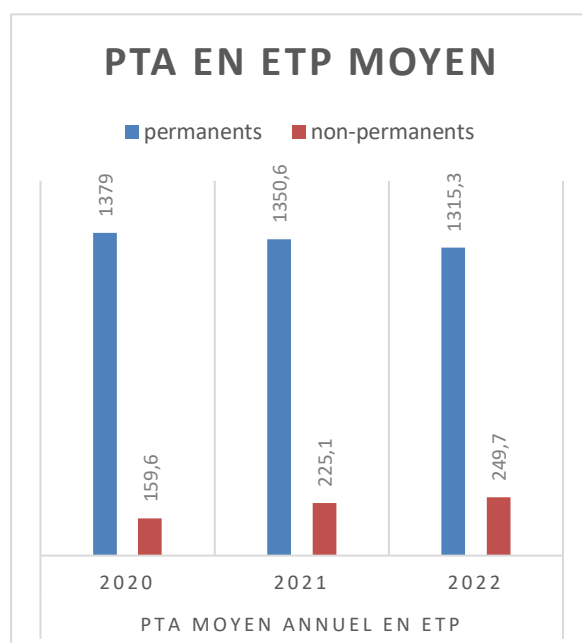


1. Analyse de l'évolution de la structure de l'emploi des PTA. (P.6)

Depuis 2020, en ce qui concerne les PTA, l'emploi permanent, en ETP moyen annuel a reculé de 63,7 ETP. Sur la même période, l'emploi non-permanent a augmenté de 90,1 ETP moyen.

- ❖ Entre 2021 et 2022, l'emploi permanent a reculé de 35,3 ETP moyens.
- ❖ Entre 2021 et 2022, l'emploi non-permanent a augmenté de 24,6 ETP.

PTA moyen annuel en ETP (P.6)			
	2020	2021	2022
Permanents	1379	1350,6	1315,3
Non-permanents	159,6	225,1	249,7



Ces chiffres démontrent que beaucoup de postes rendus vacants par la RCC devaient être remplacés.

Pour la direction, l'idée n'est pas de précariser. Pourtant, la lecture des données Macro montre que le taux de recours aux emplois précaires augmente.

La direction reconnaît que certains postes ont été mis en stand-by pendant la période RCC dans l'attente de réflexion et de négociation sur la modification des métiers. Toutefois les recrutements ont repris.

Elle nous informe, qu'afin de réduire les effets Post RCC sur le recours au CDD, qu'elle a comblé 155 postes en COCA de janvier à Juillet : 72 Journalistes et 83 PTA qui s'ajoutent aux COCA de fin d'année 2022 dont les postes ont été pourvus en 2023 (décalage entre le COCA et la prise de poste) et aux postes pourvus sans COCA.

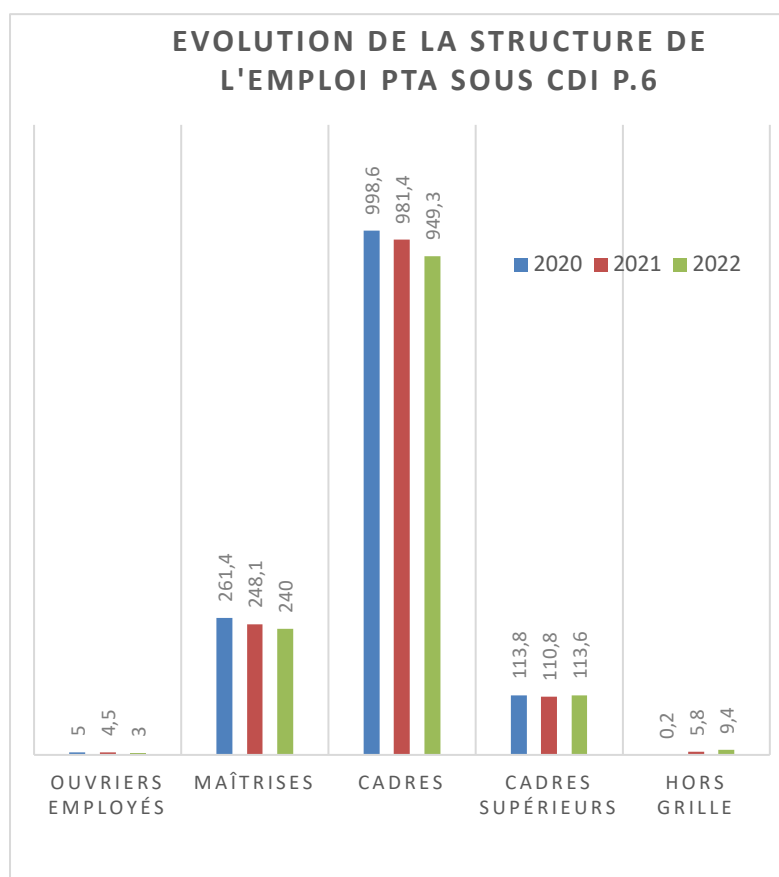
Les membres de la commission s'interrogent sur l'efficacité dans le Réseau d'une RCC qui a conduit à se séparer de salariés dont nous avons besoin pour les remplacer finalement en grande partie poste pour poste ou par du CDD.

Pour la direction le mécanisme de la RCC était ouvert : tout le monde pouvait postuler. La direction a donc remplacé lorsque c'était nécessaire pour pas mettre en difficulté le fonctionnement de l'entreprise.

a. Évolution de l'emploi permanent PTA par catégorie. (Page 6)

Entre 2020 et 2022, les ETP permanents reculent de 63,7 ETP. Ce recul se répartit de la manière suivante :

- ❖ les ouvriers et employés perdent 2 ETP moyen;
- ❖ Les maîtrises perdent 21,4 ETP moyen ;
- ❖ Les cadres des groupes 5, 5s et 6s perdent 49,3 ETP moyen ;
- ❖ Les cadres supérieurs à partir du groupe 9 perdent 0,2 ETP moyen ;
- ❖ Les salariés hors grille gagnent 9,2 ETP moyen (passage des directeurs régionaux en PTA).



	Ouvriers employés	Maîtrises	Cadres	Cadres supérieurs	Hors grille	Total PTA
2020	5	261,4	998,6	113,8	0,2	1379
2021	4,5	248,1	981,4	110,8	5,8	1350,6
2022	3	240	949,3	113,6	9,4	1315,3

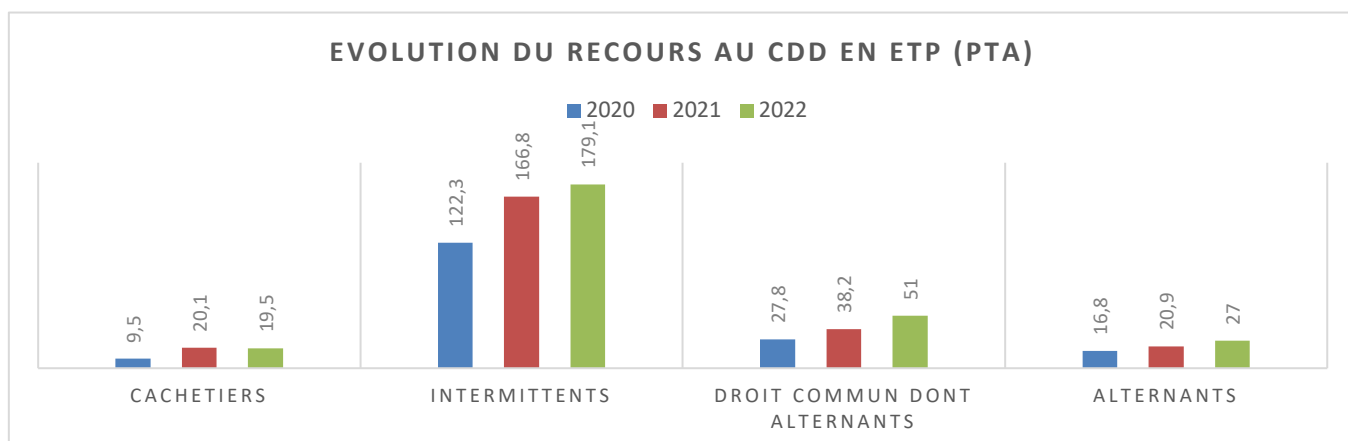
b. PTA. Croissance du recours aux CDD. (P.8)

Le recours au contrat de « cachetier » reste très limité dans le réseau : 19,5 ETP moyen par an ; Le recours aux contrats vers les intermittents techniques est en hausse de 56,8 ETP moyens de 2020 à 2022 et de 12,3 ETP de 2021 à 2022.

- ❖ 122,3 ETP intermittents en 2020 ;
- ❖ 166,8 ETP intermittents en 2021 ;
- ❖ 179,1 ETP intermittents en 2022.

	Cachetiers	Intermittents	Droit commun dont alternants	Alternants
2020	9,5	122,3	27,8	16,8
2021	20,1	166,8	38,2	20,9
2022	19,5	179,1	51	27

De la même manière, le recours aux CDD pour « remplacement, accroissement temporaire d'activité et alternance » progresse de 23,2 ETP moyens de 2020 à 2022 (dont 10,2 ETP alternants) et de 12,8 ETP entre 2021 et 2022 (dont 6,1 ETP alternants).



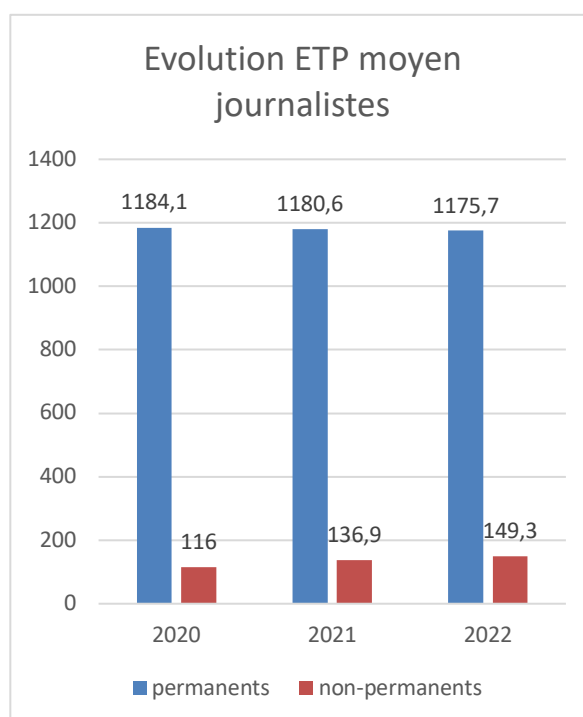
2. Évolution de la structure de l'emploi des Journalistes.

De 2020 à 2022, en ce qui concerne les journalistes, l'emploi permanent, en ETP moyen annuel a reculé de 8,4 ETP.

Sur la même période, l'emploi non-permanent a augmenté de 33,3 ETP moyen.

- ❖ Entre 2021 et 2022, l'emploi permanent a reculé de 4,9 ETP moyens.
- ❖ L'emploi non permanent a progressé de 12,4 ETP.

Journalistes moyen annuel en ETP			
	2020	2021	2022
Permanents (P.7)	1184,1	1180,6	1175,7
Non-permanents (P.8)	116	136,9	149,3



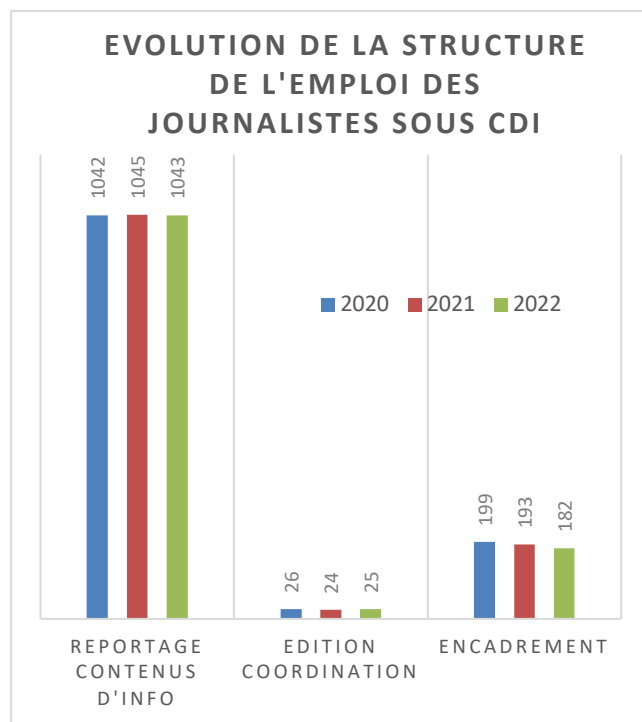
a. Évolution de l'emploi permanent journalistes en ETP moyens (page 7).

Entre 2020 et 2022, l'emploi permanents journalistes reste quasiment stable (sauf dans l'encadrement).

- ❖ Avec 1043 ETP moyens en 2022, la Filière Reportage gagne 1 ETP moyen de 2020 à 2022 mais perd 2 ETP de 2021 à 2022 ;
- ❖ Avec 25 ETP moyens en 2022, la filière édition coordination Perd 1 ETP moyen de 2020 à 2022 mais gagne 1 ETP moyen de 2021 à 2022 ;

- ❖ Avec 182 ETP moyen, la filière encadrement perd 17 ETP de 2020 à 2022 et 11 ETP de 2021 à 2022.

Évolution de la structure de l'emploi des journalistes sous CDI.			
Année	Reportage contenus d'info	Edition coordination	Encadrement
2020	1042	26	199
2021	1045	24	193
2022	1043	25	182



b. L'évolution de l'emploi non-permanent des journalistes. (p. 8)

Le recours au contrat de « Pigiste » a disparu des motifs de recours en 2022.

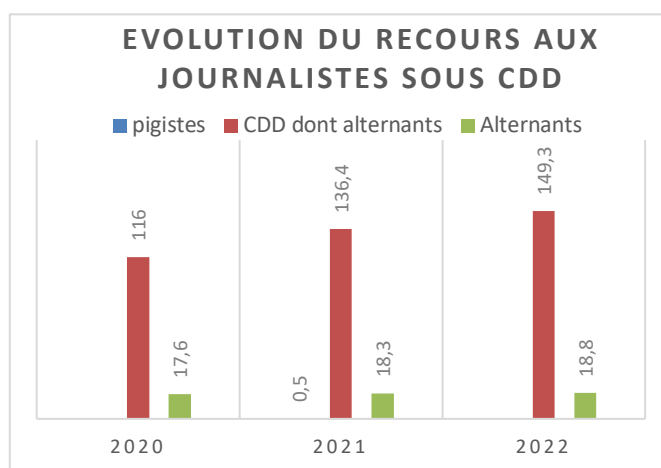
Le recours aux CDD « pour remplacement, accroissement temporaire d'activité et alternance » progresse de 33,3 ETP moyens de 2020 à 2022 (dont + 1,2 ETP alternants) et de 12,9 ETP entre 2021 et 2022 (dont 0,5 ETP alternants).

Évolution de l'emploi non-permanent des journalistes.			
	Pigistes	CDD dont alternants	Alternants
2020		116	17,6
2021	0,5	136,4	18,3
2022		149,3	18,8

Interrogée sur un volume de recours au CDD plus important que la baisse des effectifs de permanents, la direction explique cet accroissement de CDD, notamment par la mise en place de périodes de détachement qui précèdent les mobilités et par les actions de reconversion qui ont été suivies.

Ces actions ont eu pour effet de geler des postes dans l'attente de l'entrée en service des personnes en formation. Par la même occasion, elles ont nécessité un recours au CDD.

Par ailleurs, certains postes étaient en attente de transformation pendant la période RCC. Ils étaient donc occupés par de l'emploi CDD dans l'attente d'une évolution.



3. Recours au CDD : nombre et durée des contrats.

Nous observons un accroissement du nombre de contrats de CDD dans la quasi-totalité des catégories de 2020 à 2022 ce qui est normal étant donné le PCA de 2020.

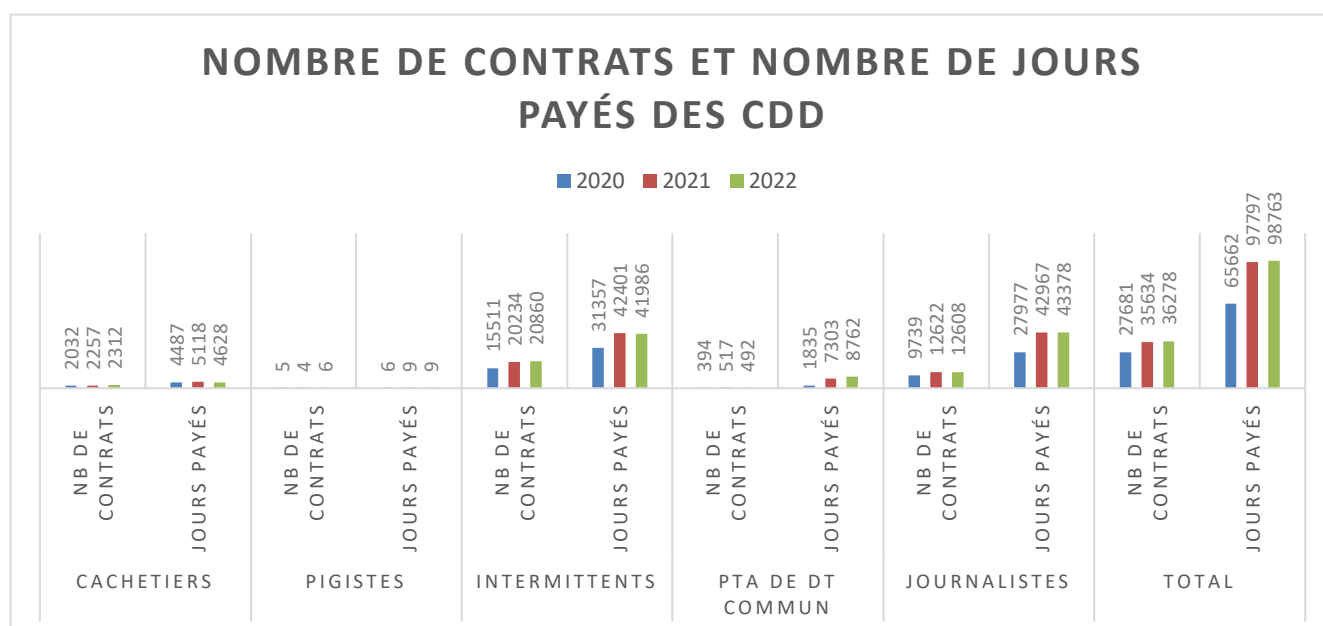
Entre 2021 et 2022, le volume de CDD n'a pas diminué. Toutefois, nous étions en application de l'accord RCC, avec des engagements de stabilisation des ETP dans le Réseau, qui justifie un accroissement conjoncturel du recours.

En revanche, la commission constate que la durée moyenne des contrats diminue : 2,74 jours / contrat en moyenne en 2021 contre 2,72 jours en 2022.

Chez les intermittents la durée moyenne s'établissait à :

- 2,1 jours par contrat en 2021.
- 2,01 jours par contrat en 2022.

Nombre d'Embauches sous CDD et durée des contrats (page 24).												
	Cachetiers		Pigistes		Intermittents		Pta de dt Commun		Journalistes		Total	
	Nb de contrats	jours payés	Nb de contrats	jours payés	Nb de contrats	jours payés	Nb de contrats	jours payés	Nb de contrats	jours payés	Nb de contrats	jours payés
2020	2032	4487	5	6	15511	31357	394	1835	9739	27977	27681	65662
2021	2257	5118	4	9	20234	42401	517	7303	12622	42967	35634	97797
2022	2312	4628	6	9	20860	41986	492	8762	12608	43378	36278	98763
Durée moyenne	2		1,5 jour		2,01 jours		17,8 jours		3,44 jours		2,72 jours	



4. Analyse de la commission sur l'évolution de l'emploi.

Dans un contexte d'augmentation des programmes régionaux, qui s'est conforté dès le mois d'Août 2022 avec le lancement du Projet TEMPO, nous constatons une pente décroissante des effectifs permanents sur 3 ans :

- ❖ - 72,1 ETP permanents de 2020 à 2022 ;
- ❖ - 40,1 ETP permanents de 2021 à 2022.

De fait, les missions du Réseau France 3 ne peuvent être remplies que par un accroissement du volume de recours au CDD :

- ❖ + 123,4 ETP de 2020 à 2022 (2020 étant une année atypique PCA COVID);
- ❖ + 37 ETP de 2021 à 2022.

Si « *la direction nous affirme qu'elle n'a pas l'ambition d'accroître le volume de recours au CDD* », il n'en reste pas moins que dans un contexte d'ETP contraints avec des objectifs d'ETP, pour faire fonctionner les antennes, l'accroissement du recours aux contrats dits précaires s'impose.

Avec la pression sur l'emploi PTA permanent, non-accompagné d'une réflexion plus profonde sur l'organisation du travail, le recours au CDD de très courte durée représente sans doute dans les antennes, la seule alternative envisageable, pour répondre à des besoins ponctuels, non-prévisibles et de courte durée.

La durée moyenne en 2022 des contrats chez les intermittents, s'établit à 2,01 jours et à 3,44 jours chez les journalistes.

Nous ne pouvons que constater un accroissement du nombre de CDD extrêmement courts. « *Les planificateurs font de la dentelle pour respecter les objectifs en ETP, maîtriser les budgets et, limiter le nombre de jours sous CDD* ».

Par corrélation, la quantité de travail en gestion des contrats semble très importante par rapport à la taille de l'entreprise : 36 278 contrats à émettre et à traiter chaque année pour 98 763 jours de travail.

La commission rappelle que les salariés qui succèdent à des contrats courts après des contrats courts, vivent dans une situation d'incertitude : ils ne savent pas si leur contrat va être renouvelé.

Cette incertitude prévaut, y compris à plus long terme, puisque ces salariés, sont affectés au gré des fluctuations des besoins. Ils ne connaissent pas non plus le volume d'heures travaillées d'un mois sur l'autre, ni le revenu qui en découle.

La commission rappelle également que seuls les salariés intermittents bénéficient d'une couverture chômage qui correspond (jusqu'à ce jour) à la précarité de leur emploi. Ce n'est pas le cas pour les journalistes et les administratifs.

Les économistes considérant qu'un contrat est court, lorsqu'il a une durée de moins de 3 mois, avec une durée moyenne (tous contrats confondus) de 2,72 jours, la commission ne peut que recommander l'ouverture d'une réflexion sur l'organisation du travail.

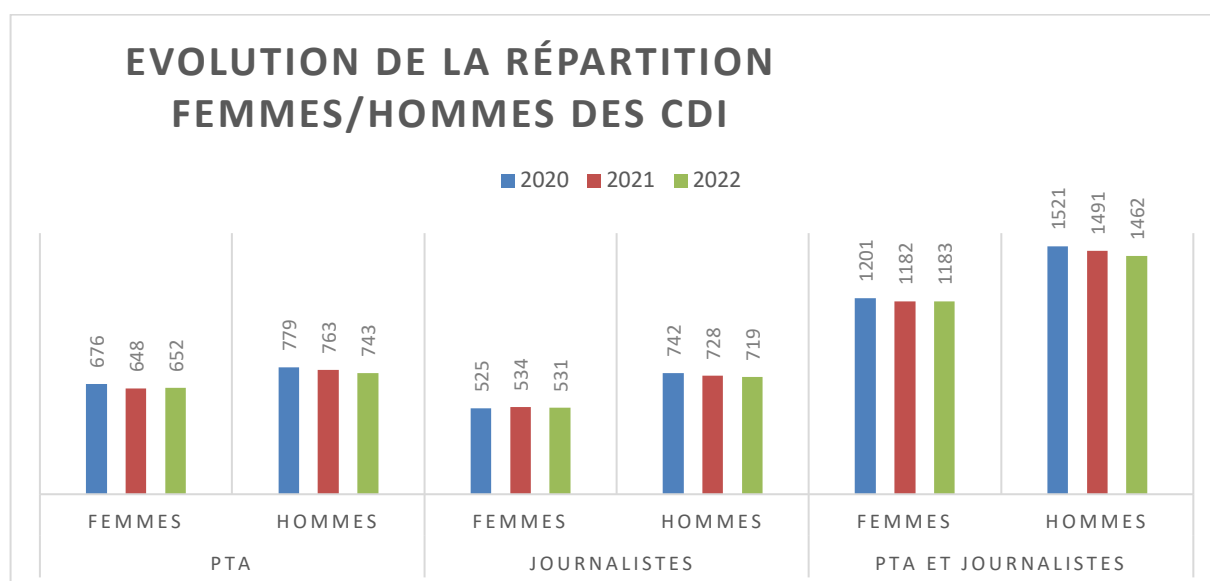
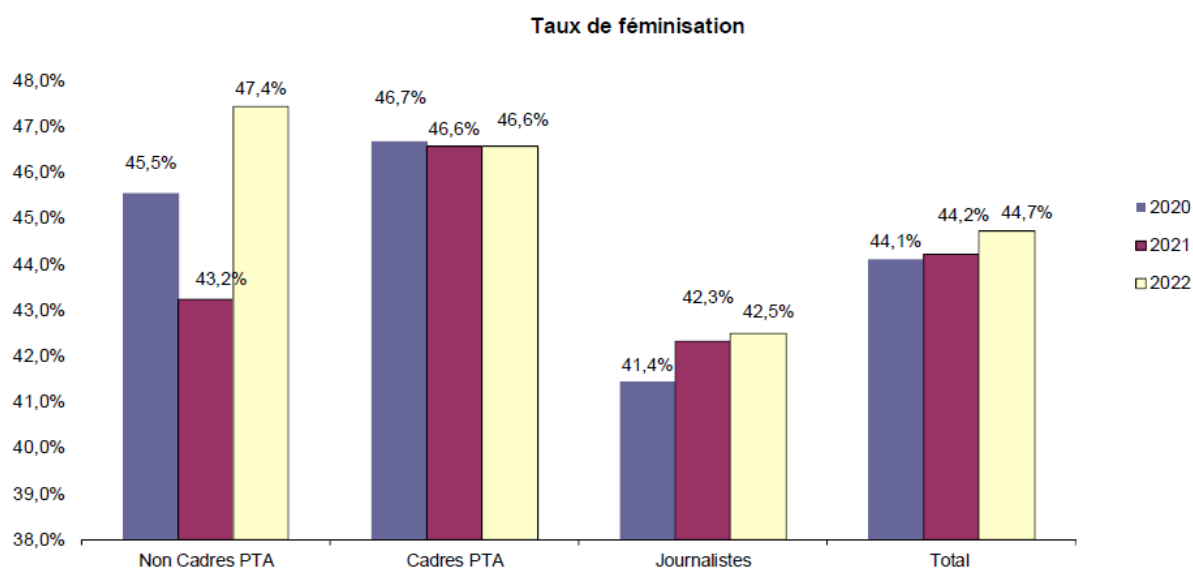
II. Répartition Femmes/Hommes des effectifs permanents (P.10).

Le taux de féminisation global du Réseau France 3 s'établit à 44,7%. Il est en progression par rapport aux années précédentes.

Il était de 44,1% en 2020 et 44,2% en 2021.

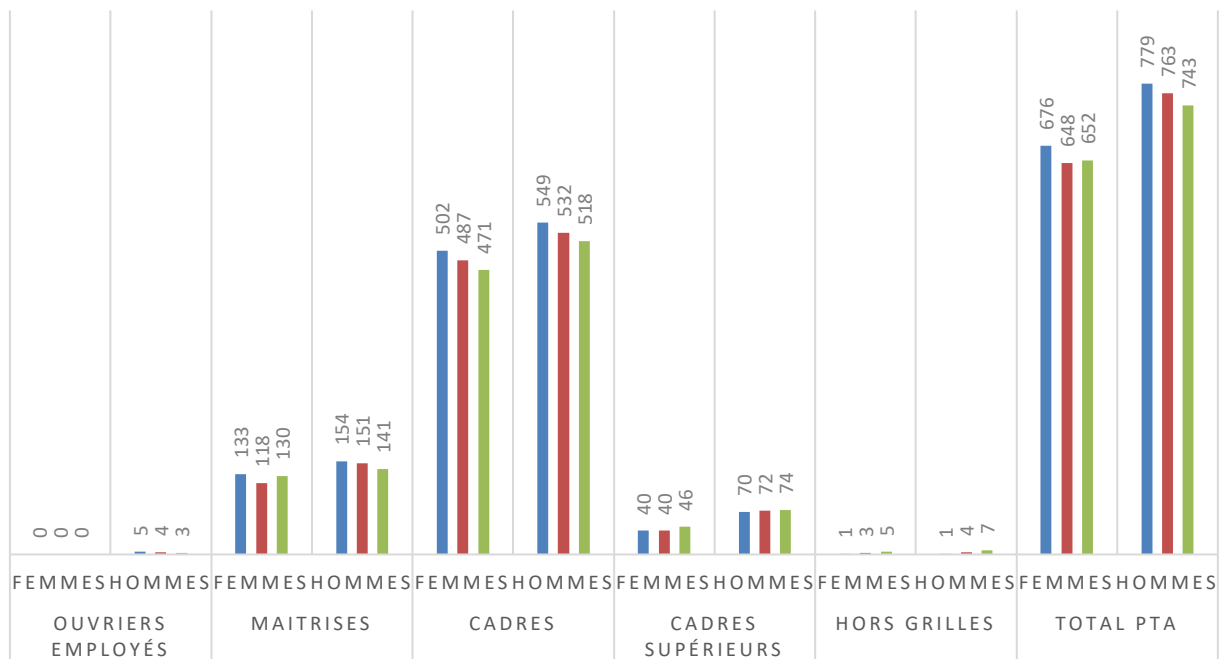
La plus forte progression se trouve chez les non-cadres PTA qui passent de 45,5% en 2020 à 47,4% en 2022.

Nous vous proposons une schématisation des données par catégories ci-dessous, mais laisserons le soin à la « Commission égalité professionnelle » d'effectuer une analyse plus exhaustive.



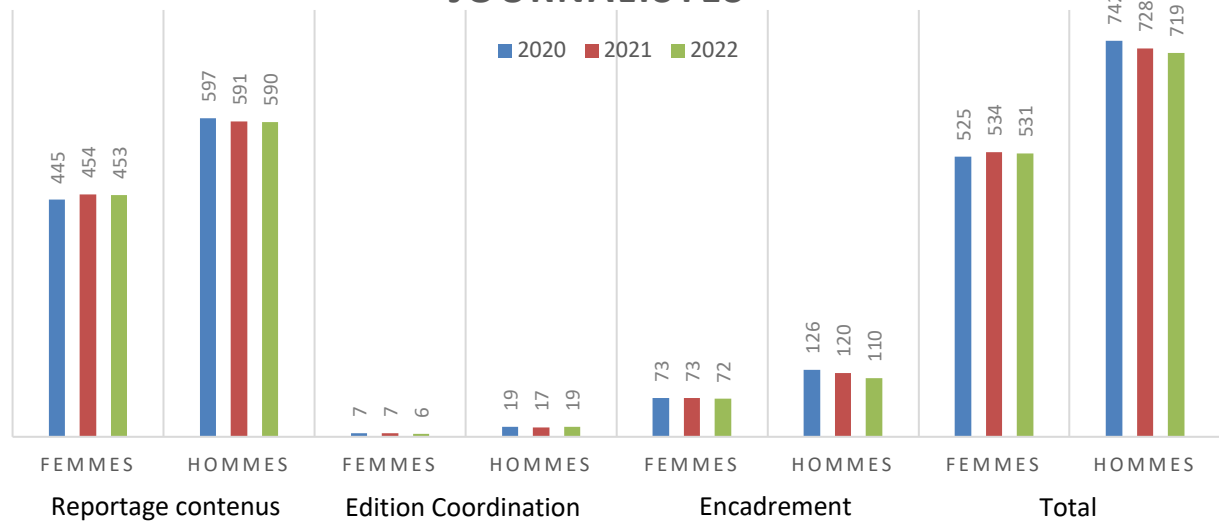
EVOLUTION DE LA RÉPARTITION F/H DES PTA PERMANENTS

■ 2020 ■ 2021 ■ 2022



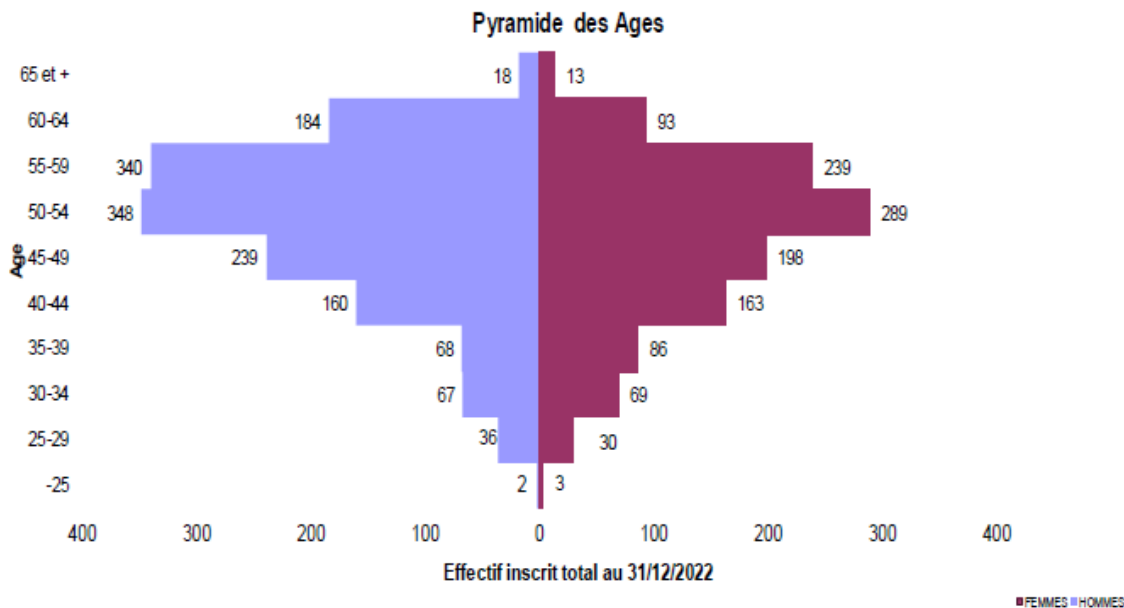
EVOLUTION DE LA RÉPARTITION F/H DES JOURNALISTES

■ 2020 ■ 2021 ■ 2022



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

La pyramide des âges est un outil de diagnostic dont le but est de donner une photographie de cette répartition. Sa finalité est de vérifier l'équilibre entre les différentes générations composant l'effectif de l'entreprise.



La pyramide des âges ne s'améliore pas malgré le plan de départ en RCC. Elle prend de plus en plus la forme d'un champignon avec une très grande carence chez les jeunes de moins de 35 ans.

L'âge moyen est élevé : plus de 49 ans ;

Dans les éléments positifs : Les salariés disposent de solides compétences. Le renouvellement des générations s'effectue au gré des départs en retraite. Les salariés sont maintenus dans l'emploi jusqu'au terme de leur carrière.

Pour le côté négatif, cette typologie est associée à une masse salariale importante et dans certains cas une capacité d'adaptation moindre.

Rappelons qu'il est constant de penser que lorsque les effectifs de la tranche d'âge 18-35 ans sont inférieurs à la tranche d'âge des plus de 50 ans, alors le renouvellement n'est pas assuré. Ce qui est particulièrement le cas dans les antennes du Réseau.

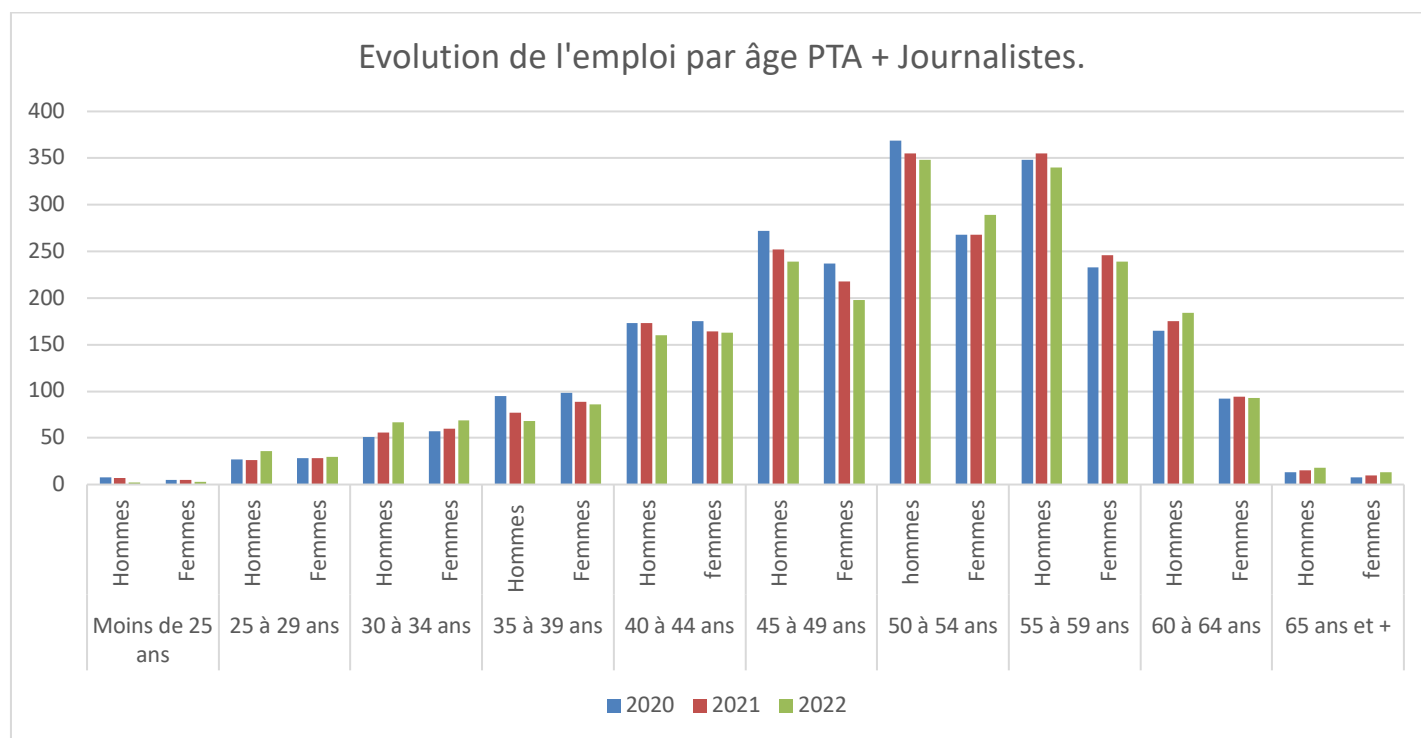
La direction nous informe ne pas avoir vraiment d'inquiétude sur le métier de journaliste. Elle rappelle que les scripts ont fait l'objet de 8 cursus de formation afin de permettre l'inscription de nouveaux salariés et que ces formations devraient se poursuivre.

En revanche, des inquiétudes sont bien présentes pour les techniciens Vidéo, les OPS, les documentalistes et les encadrants. Le recours aux CDD sur des fonctions d'encadrement est maintenant possible (Red chef adjoint) pour élargir le vivier. Pour certains membres de la commission, l'encadrement sous CDD peut poser problèmes notamment sur la connaissance des enjeux locaux et des valeurs.

Les données « Macro » n'ayant pas évolué favorablement entre 2021 et 2022, nous vous renvoyons aux recommandations faites lors de l'étude du bilan social 2021 qui restent d'actualité.

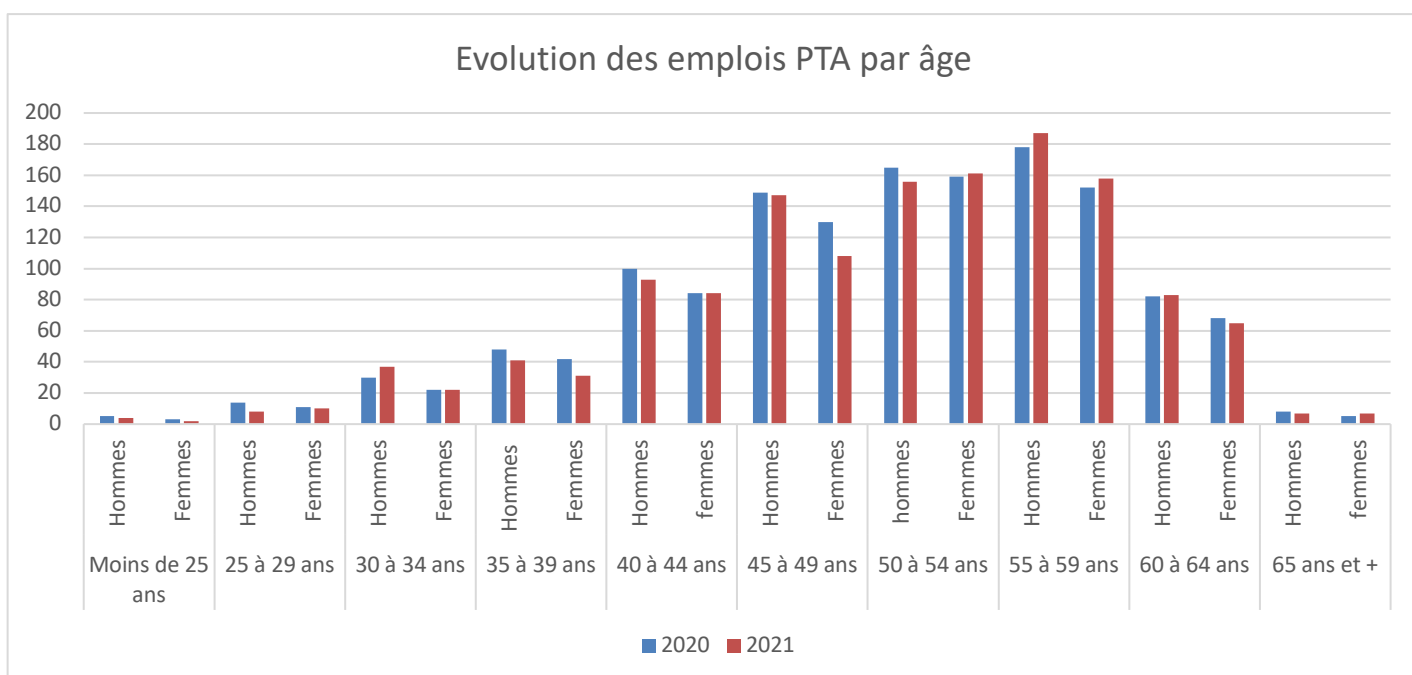
1. Evolution de la répartition de l'emploi par âge sur 3 ans. (page 14).

Répartition par âge des PTA et des Journalistes sous CDI																					
	-25 ans		25 à 29 ans		30 à 34 ans		35 à 39 ans		40 à 44 ans		45 à 49 ans		50 à 54 ans		55 à 59 ans		60 à 64 ans		65 ans et +		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
2020	8	5	27	28	51	57	95	98	173	17	5	272	237	369	268	348	233	165	92	13	8
2021	7	5	26	28	56	60	77	89	173	16	4	252	218	355	268	355	246	175	94	15	10
2022	2	3	36	30	67	69	68	86	160	16	3	239	198	348	289	340	239	184	93	18	13
Ev 2020 2022	-6	-2	9	2	16	12	-27	-12	-13	-12	-33	-39	-21	21	-8	6	19	1	5	5	5



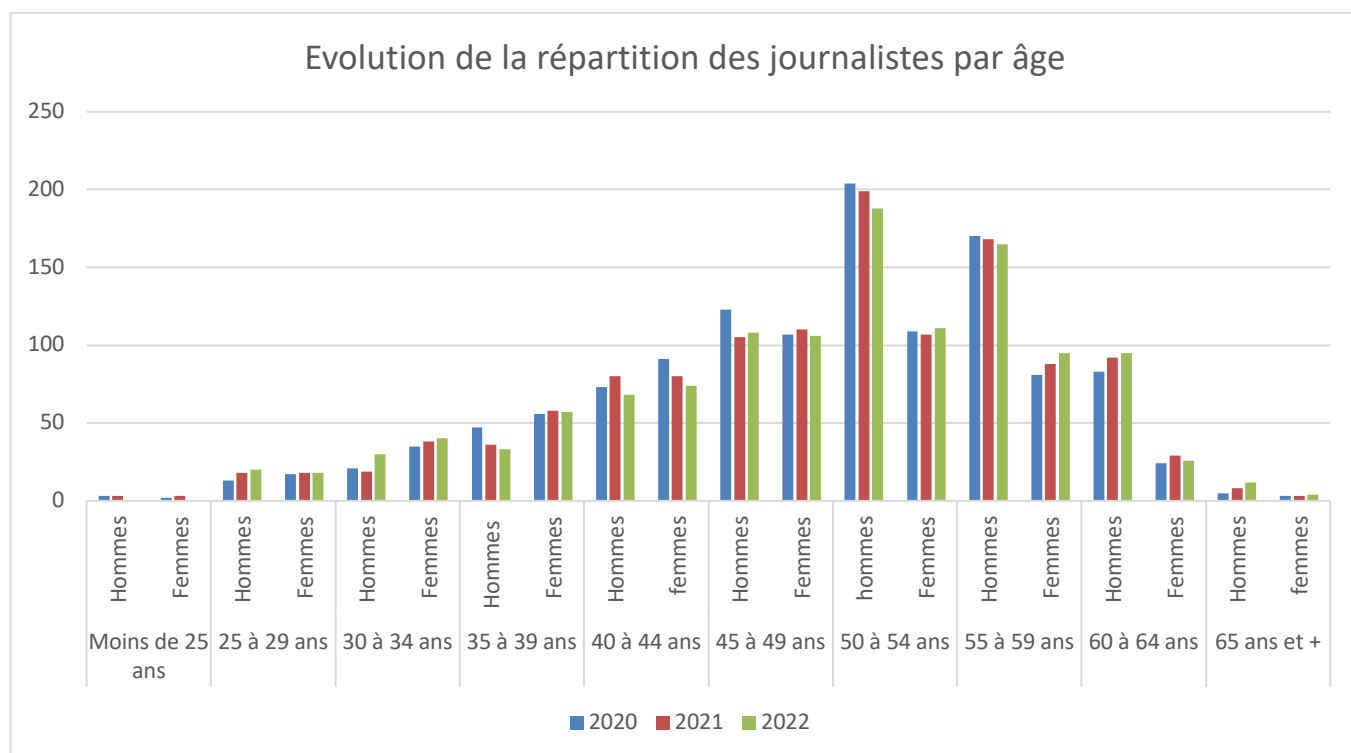
a. Pour les PTA (page 12).

Répartition par âge des PTA sous CDI																						
	- 25 ans		25 à 29 ans		30 à 34 ans		35 à 39 ans		40 à 44 ans		45 à 49 ans		50 à 54 ans		55 à 59 ans		60 à 64 ans		65 ans et +			
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F		
2020	5	3	14	11	30	22	48	42	10	0	84	14	13	16	15	17	15	82	68	8	5	
2021	4	2	8	10	37	22	41	31	93	84	7	8	14	10	15	16	18	15	83	65	7	7
2022	2	3	16	12	37	29	35	29	92	89	1	92	13	16	17	17	14	89	67	6	9	
Ev 2020 2022	-3	0	2	1	7	7	-13	-13	-8	5	-18	-38	-5	19	-3	-8	7	-1	-2	2		

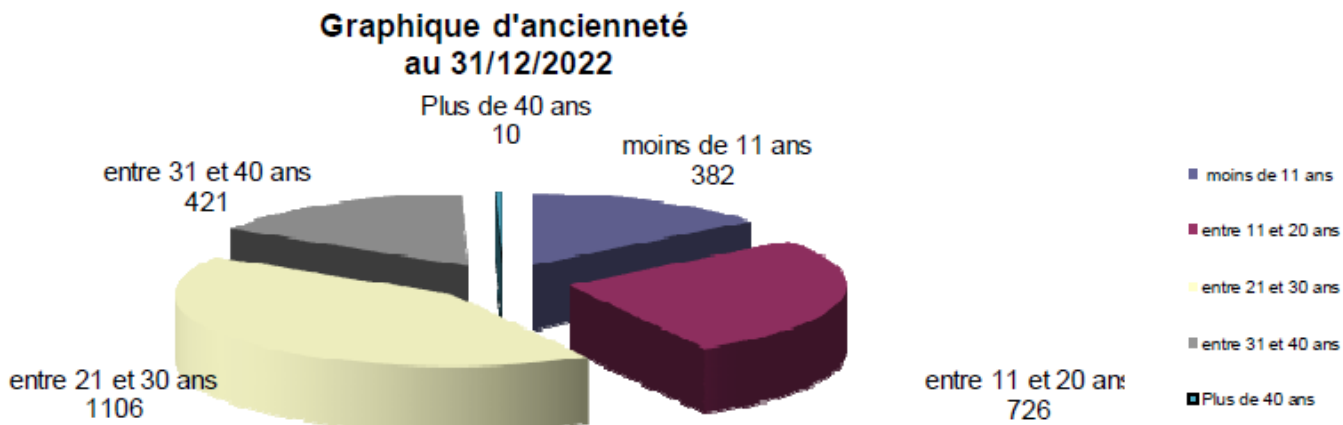


b. Pour les journalistes. (Page 13)

Répartition par âge des Journalistes sous CDI																					
	-25 ans		25 à 29 ans		30 à 34 ans		35 à 39 ans		40 à 44 ans		45 à 49 ans		50 à 54 ans		55 à 59 ans		60 à 64 ans		65 ans et +		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	f	
2020	3	2	13	17	21	35	47	56	73	91	123	107	204	109	170	81	83	24	5	3	
2021	3	3	18	18	19	38	36	58	80	80	105	110	199	107	168	88	92	29	8	3	
2022	0	0	20	18	30	40	33	57	68	74	108	106	188	111	165	95	95	26	12	4	
Ev 2020 2022	-3	2	7	1	9	5	-14	1	-5	-17	-15	-1	-16	2	-5	14	12	2	7	1	

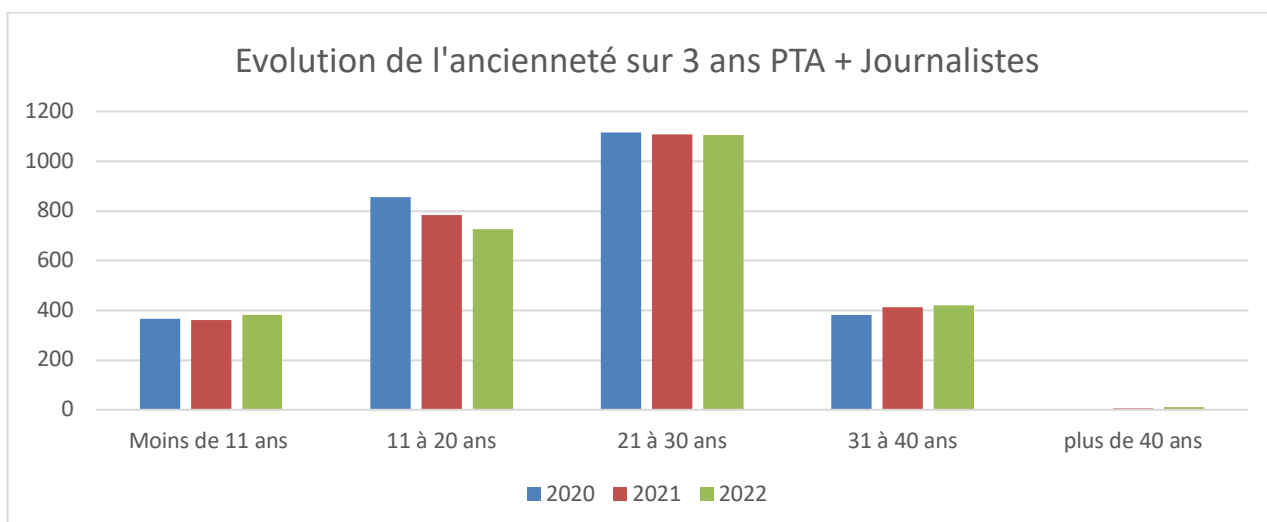


2. Sur l'ancienneté des salariés Pages 16,17,18,19.

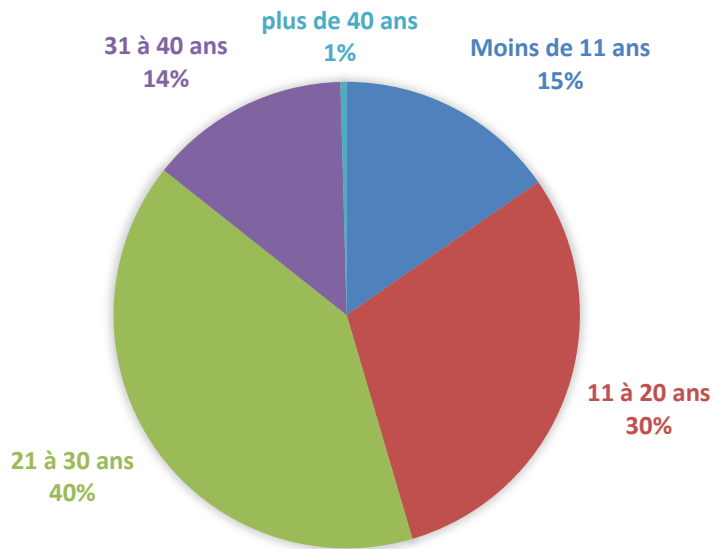


Ancienneté PTA et journalistes page 18.

	Moins de 11 ans	11 à 20 ans	21 à 30 ans	31 à 40 ans	plus de 40 ans
2020	365	856	1116	381	4
2021	361	784	1109	413	6
2022	382	726	1106	421	10
Ev. 2020 2022	17	-130	-10	40	6



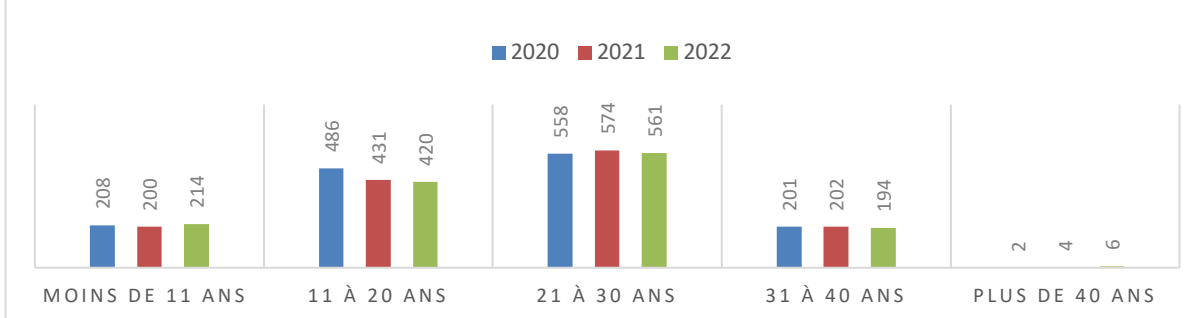
ANCIENNETÉ DES PTA EN 2022



Evolution de l'ancienneté des PTA sur 3 ans.

	Moins de 11 ans	11 à 20 ans	21 à 30 ans	31 à 40 ans	plus de 40 ans
2020	208	486	558	201	2
2021	200	431	574	202	4
2022	214	420	561	194	6
Ev. 2020 2022	6	-66	3	-7	4

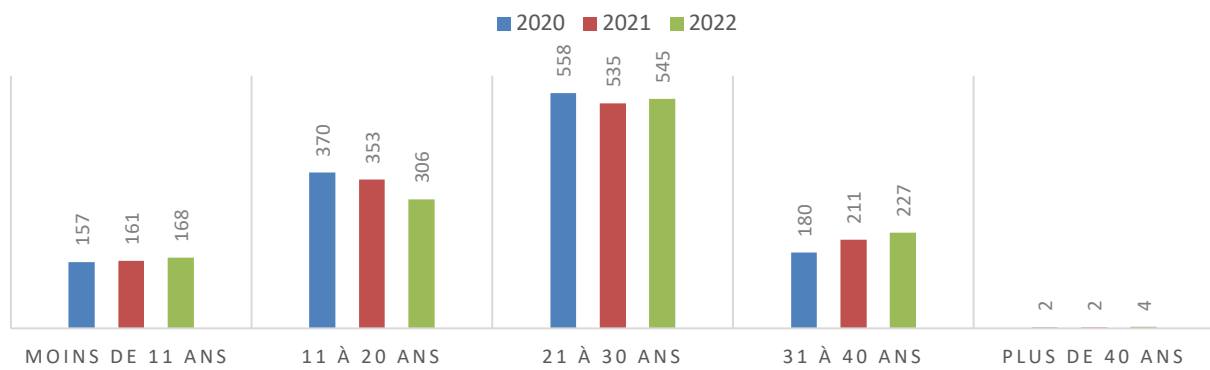
EVOLUTION DE L'ANCIENNETÉ DES PTA SUR 3 ANS.



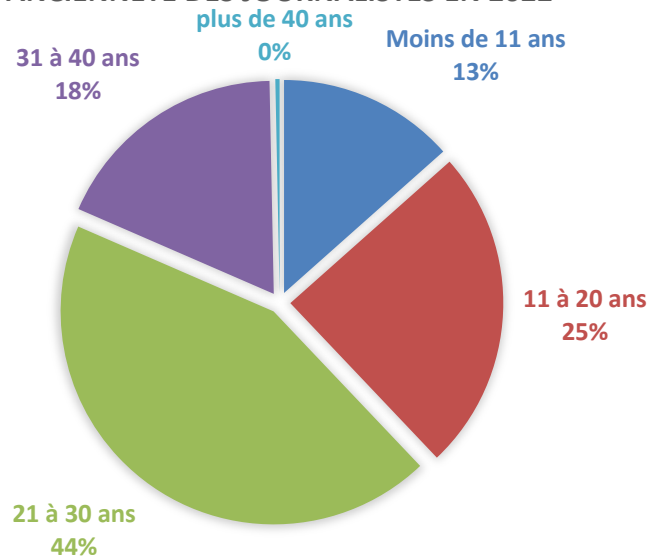
Évolution de l'ancienneté des journalistes sur 3 ans.

	Moins de 11 ans	11 à 20 ans	21 à 30 ans	31 à 40 ans	plus de 40 ans
2020	157	370	558	180	2
2021	161	353	535	211	2
2022	168	306	545	227	4
Ev. 2020 2022	11	-64	-13	47	2

EVOLUTION DE L'ANCIENNETÉ DES JOURNALISTES SUR 3 ANS.



ANCIENNETÉ DES JOURNALISTES EN 2022



IV. Sur l'externalisation. Page 21 et page 52.

Les travailleurs extérieurs.

L'analyse du recours au travail externalisé nous permet de comprendre la politique d'externalisation de l'entreprise. Malheureusement, nous ne pouvons traiter ce point sur les indicateurs 2022 qui sont erronés.

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

- ❖ En 2022, les données figurant au bilan social sont erronées (page 52)
- ❖ En 2021, 390 salariés ont effectué des prestations pour le réseau pour un volume de 258 723 heures de travail et une dépense de 6 816 495€ (page 52).
- ❖ En 2020, 262 salariés ont effectué des prestations pour le réseau pour un volume de 167 147 heures de travail et un budget de 6 838 483€ (page 52).

Ces prestations se répartissent de la manière suivante :

1. Le gardiennage (page 21).

Son évolution est la suivante :

- en 2022 : les données sont erronées.
 - ❖ 181 443 heures de travail et un budget de 4 293 311 €. (page 52)
- 85 salariés en 2020 :
 - ❖ 104 357 heures de travail et un budget de 4 693 527 €. (page 52)

2. Le nettoyage (page 21).

- en 2022 : les données sont erronées.
- 144 salariés en 2021 ;
 - ❖ pour 52 595 heures de travail et un budget de 1 664 815 €. (page 51)
- 74 salariés en 2020 :
 - ❖ 43 591 heures de travail et un budget de 1 431 951 €. (page 51)

3. L'informatique. (page 21)

- En 2022 les données figurant au bilan social sont erronées.
- Pas de salarié en 2021 ;
 - ❖ un budget de 0 €. (page 52)
- Pas de salarié en 2020 :
 - ❖ Un budget de 2500 €. (page 52)

4. Les autres recours (page 21).

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

- En 2022, les données figurant au bilan social sont erronées.
 - ❖ 6311 heures de travail et un budget de 898 720 € (page 52)
- 104 salariés en 2021 :
 - ❖ 24 685 heures de travail et un budget de 858 369 €. (page 52)
- 103 salariés en 2020 :
 - ❖ 19 199 heures de travail et un budget de 710 504 €. (page 52)

Sur le recours au travail temporaire. Page 22

Le travail temporaire serait principalement utilisé par les services généraux et administratifs. Il représente environ 30 ETP dans le Réseau.

- ❖ En 2022, le volume moyen mensuel de CTT était de 33,8 pour une durée moyenne de 20,1 jours soit (8 152,56 jours de CTT)
- ❖ En 2021, le volume moyen mensuel de CTT était de 38,2/mois pour une durée moyenne de 12,2 jours par contrat ; (soit 5592,48 jours de CTT).
- ❖ En 2020, 17,5 contrats/mois ont été conclus pour une durée de 12,3 jours par contrat ; (soit 2583 jours).

Après avoir constaté une augmentation en 2021, nous constatons donc une nouvelle augmentation du recours au CTT en 2022.

La commission rappelle donc qu'elle souhaite disposer d'un suivi beaucoup plus précis de ce type de recours en application des dispositions de l'article R. 2312-21 du code du travail qui prévoit au même titre que pour les salariés sous CDD, une information trimestrielle relatif à l'évolution mois par mois de l'évolution du recours au CTT.

Sans aller jusqu'à cette étude trimestrielle, nous devrions au moins une à deux fois par an avoir des données similaires à celles données au titre du recours au CDD.

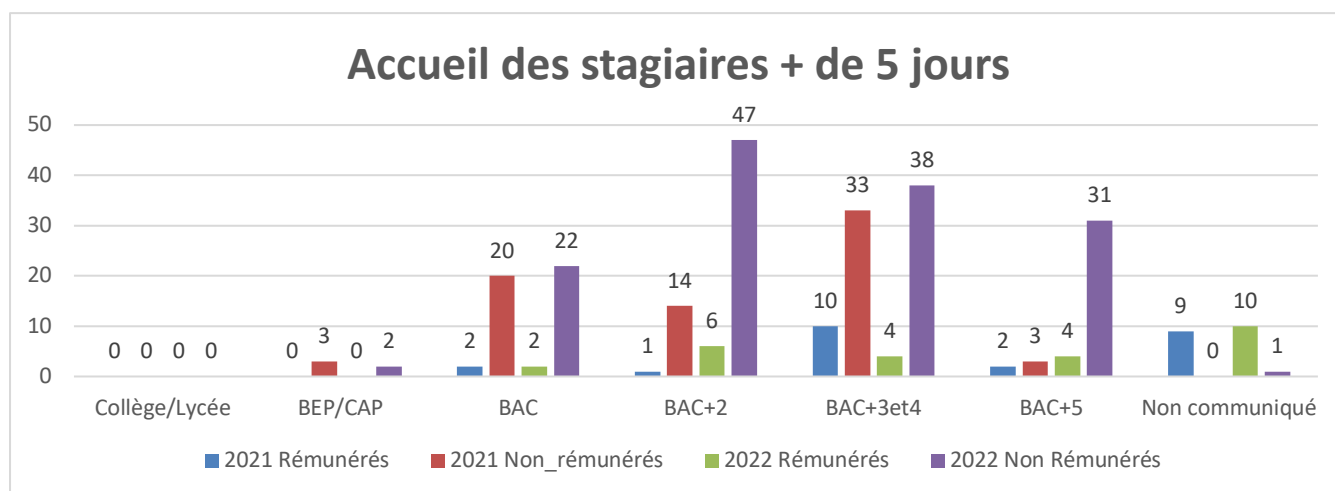
V. Accueil des stagiaires (page 21).

Les indicateurs figurant au bilan social ne comportent pas les stages de moins de 5 jours. La délégation de la direction nous a donc communiqué les chiffres correspondants suite à la réunion. Ces chiffres sont en bleu dans le tableau ci-dessous.

Le Réseau a accueilli 167 stagiaires en 2022 (dont 26 étaient rémunérés). Ils étaient 97 en 2021 (dont 24 étaient rémunérés). 2020 n'est pas significatif en raison du PCA COVID.

En complément des chiffres du bilan social (sur les stages > 5 jours), il y a eu environ 575 stagiaires accueillis en observation sur le réseau F3 en 2022 pour une durée de 3 à 5 jours :

Accueil des stagiaires.									
	Collège Lycée	BEP CAP	BAC	BAC+2	BAC+3 BAC+4	BAC+5	Non communiqué	Sous Total	Total
2020									46
2021 Rémunérés	0	0	2	1	10	2	9	24	97
2021 Non_rémunérés	0	3	20	14	33	3	0	73	
2022 Rémunérés	0	0	2	6	4	4	10	26	167
2022 Non Rémunérés		2	22	47	38	31	1	141	
2022 – de 5 jours	460		85	30					575



VI. Embauches sous CDI et départs (P.22 à 34).

Pour rappel, de 2020 à 2022, le réseau a été marqué par plusieurs PCA COVID et par l'application de l'accord RCC.

Sur les entrées et sorties :

- En 2022 :
 - ❖ le Réseau a recruté 84 salariés sous CDI dont 79 suite à CDD et 5 hors groupe ;
 - ❖ 156 départs.
- En 2021 :
 - ❖ le réseau a recruté 60 salariés dont 58 suite à CDD et 2 hors du groupe ;
 - ❖ 131 départs.
- En 2020 :
 - ❖ 67 salariés dont 64 suite à CDD et 8 hors du groupe ;
 - ❖ 141 départs.

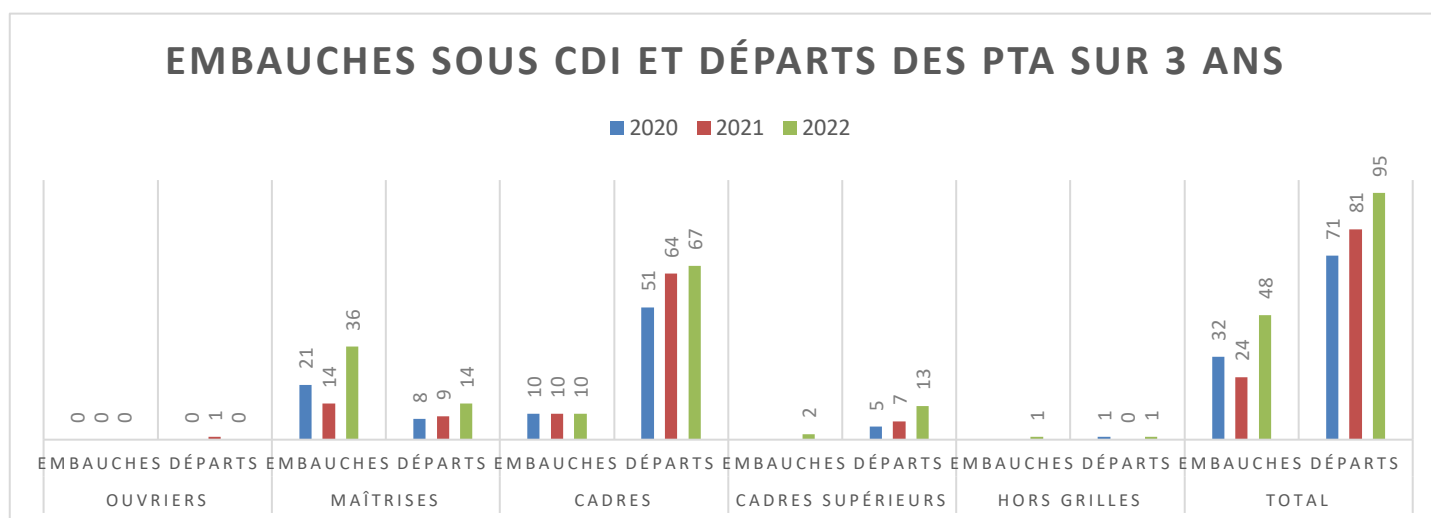
1. Évolution des embauches PTA sous CDI.

- ❖ En 2022, le Réseau comptabilisait 48 embauches pour 95 départs.
- ❖ En 2021 il y avait eu 24 embauches pour 81 départs.
- ❖ En 2020, il y avait eu 32 embauches pour 71 départs.

Nous constatons qu'au moment des recrutements, la direction procède largement à un ajustement des niveaux de poste. De fait, certains postes de cadres mutent vers les maîtrises. Les salariés en 5s et plus sont remplacés par des salariés moins bien positionnés dans la grille.

Pour autant, nous ne constatons pas d'effet NORIA : la masse salariale et le salaire moyen de la totalité des catégories ayant été revalorisés.

PTA entrées et sorties												
	Ouvriers		Maîtrises		Cadres		Cadres supérieurs		Hors grilles		Total	
	Embauche	Départ	Embauche	Départ	Embauche	Départ	Embauche	Départ	Embauche	Départ	Embauche	Départ
2020	0	0	21	8	10	51		5		1	32	71
2021	0	1	14	9	10	64		7		0	24	81
2022	0	0	36	14	10	67	2	13	1	1	48	95



Motifs de départs des PTA sous CDI (page 27 et s.).

Motifs	2020	2021	2022
Démissions			
PDV	61	61	68
Licenciements	1	5	9
Fin de contrat CDI ? RCI.	2	4	1
Fin de période d'essai			2
Mutation vers un établissement FTV	5	7	8
Départ à la retraite	2	2	3
Décès	0	2	4

2. Évolution des embauches journalistes sous CDI.

Chez les journalistes.

- ❖ En 2022, le Réseau comptabilisait 36 embauches pour 61 départs.
- ❖ En 2021 il y avait eu 36 embauches pour 50 départs.
- ❖ En 2020, il y avait eu 40 embauches pour 70 départs.

L'écart entre les sorties et les entrées se constate dans toutes les catégories depuis 3 ans.

Notons toutefois que beaucoup de comblements de postes sont effectués par de la mobilité. De fait, la mobilité sur un poste entraîne par la même occasion l'ouverture d'un poste dans une autre région et retarde d'autant le comblement dans les chiffres.

Les salariés en attente de mobilité bénéficient de plus d'opportunités géographiques ou professionnelles. Toutefois, chaque avantage entraînant son lots d'inconvénients, le recours au CDD s'en trouve affecté et les écarts entre le nombre de sortie et d'entrée met plus de temps à se combler.

Journalistes entrées et sorties (hors mobilité)								
	Reportage/Contenus d'info		Edition et coordination		Encadrement		Total	
	Embauche	Départ CDI	Embauche	Départ CDI	Embauche	Départ CDI	Embauche	Départ CDI
2020	36	57	0	2	4	11	40	70
2021	36	36	0	2	0	12	36	50
2022	32	44	0	1	4	16	36	61



Motifs des départs des journalistes sous CDI (page 27 et s.).

Motifs	2020	2021	2022
Démissions			1
PDV	55	31	35
Licenciements	2	7	11
Fin de contrat CDI? RCI	1	2	2
Fin de période d'essai			
Mutation vers un autre établissement FTV.	11	8	6
Départs à la retraite	1	1	2
Décès	0	1	4

VII. Sur les promotions (hors changement de niveau d'expertise) page 35. Ceux qui changent d'emploi.

La commission constate que malgré les difficultés budgétaires de l'entreprise, le Réseau a procédé à :

- ❖ 153 promotions en 2022 (91 PTA et 62 journalistes).
- ❖ 122 promotions en 2021 (62 PTA et 60 journalistes)
- ❖ 163 promotions en 2020 (63 PTA et 100 journalistes)

Répartition des promotions PTA (page 35).

	2020	2021	2022
Total PTA	63	62	91
Total femmes PTA	25	32	43
Total Hommes PTA	38	30	48
Répartition par filière			
Ouvriers employés			1
Maîtrises	19	25	25
Cadres	40	34	59
Cadres supérieurs	4	3	6
Hors grilles			0

Répartition des promotions Journalistes (page 35).

	2020	2021	2022
Total journalistes	100	60	62
Total femmes PTA	44	27	31
Total Hommes PTA	56	33	31
Répartition par filière			
Reportage / contenus d'info	90	53	52
Edition coordination	4	1	2
Encadrement	6	6	8

VIII. Sur l'accueil et le maintien des travailleurs handicapés. (Page 36)

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, ce qui est le cas en 2020 et 2021 et 2022.

- ❖ En 2022, 224 salariés étaient en situation de handicap. (109 hommes et 115 femmes).
- ❖ En 2021, 218 salariés étaient en situation de handicap. (114 hommes et 104 femmes)
- ❖ En 2020, 239 salariés étaient en situation de handicap. (115 hommes et 124 femmes)

Nous laissons le soin à la commission Handicap d'effectuer une analyse plus fine.

IX. Sur l'absentéisme. Page 37 et s.

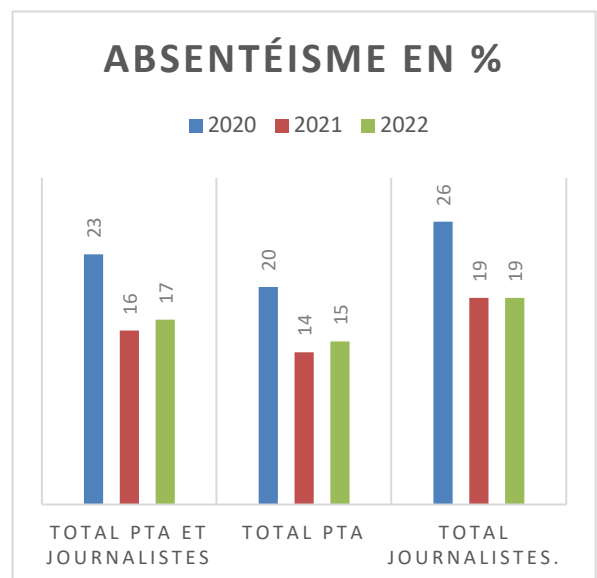
Les indicateurs de la page 37 du bilan social (1.8.1) ne sont pas les plus pertinents pour évaluer l'évolution de l'absentéisme car ils regroupent indistinctement toutes les absences des salariés (Absentéisme en nombre de journées (en jours calendaires pour les CDI) d'absence pour les catégories : maladie, accident du travail et de trajet, maladie professionnelle, maternité, paternité, congés autorisés, autres causes).

Toutefois, cet indicateur nous étant présenté, la commission l'utilise comme un indicateur permettant de connaître chaque année l'évolution globale.

Nous constaterons simplement que le nombre de jours d'absence global a nettement diminué depuis 2020 et a très légèrement progressé par rapport à 2021.

- 2020 : 117 580,7 jours d'absence soit 23%.
- 2021 : 84 560 jours, soit 16% ;
- 2022 : 85 222,3 jours soit 17%

Évolution de l'absentéisme en nb de jours P37 et s.			
	Total PTA et journalistes	Total PTA	Total Journalistes.
2020	117 580,7	55 205,2	62 375,5
2021	84 560	38 754,8	45 805,2
2022	85 222,3	39 349,6	45 872,7



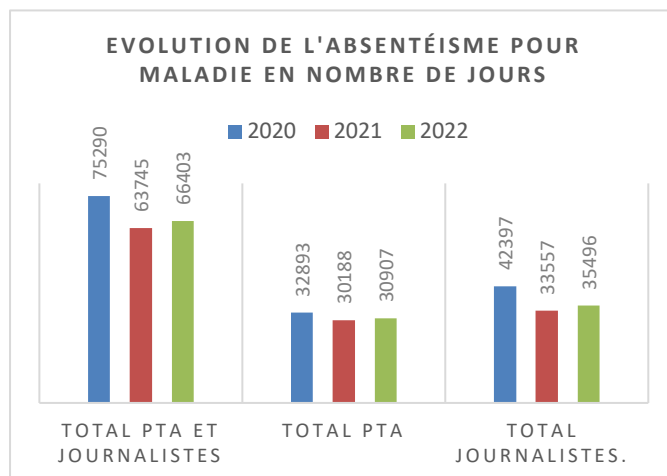
Évolution de l'absentéisme pour maladie et longue maladie (P. 39).

La maladie est la cause d'un volume d'absentéisme très important dans le Réseau.

La commission constate une baisse du nombre global de jours d'arrêt entre 2020 et 2022 mais un accroissement entre 2021 et 2022.

- 75 290 jours d'arrêt en 2020 ;
- 63 745 jours en 2021 ;
- 66 403 jours en 2022 soit l'équivalent de 327 ETP sur une base de 203 jours par an.

Évolution de l'absentéisme pour maladie en nombre de jours			
	Total PTA et journalistes	Total PTA	Total Journalistes.
2020	75 290	32 893	42 397
2021	63 745	30 188	33 557
2022	66 403	30 907	35 496

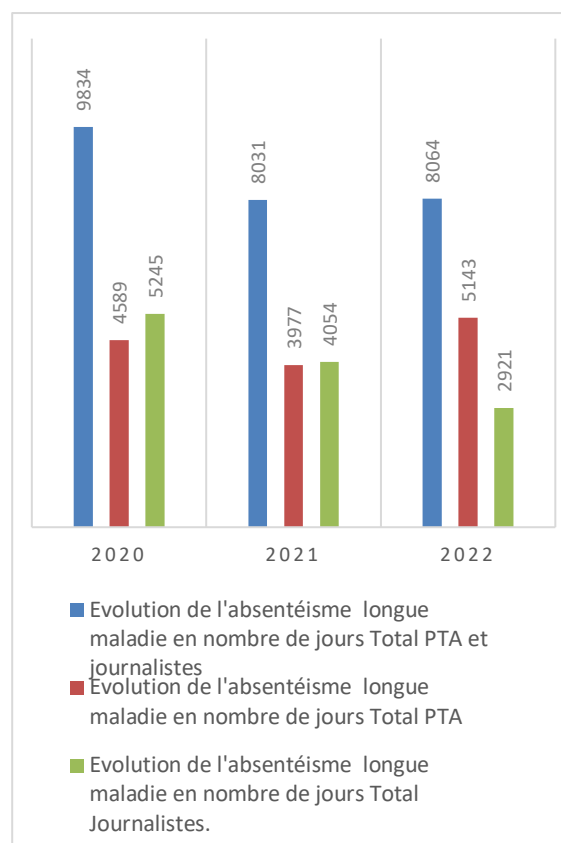


Évolution de l'absentéisme pour longue maladie (P. 39) comprise dans les chiffres de la maladie.

Nous constatons une baisse de du nombre de jours d'absence pour longue maladie depuis 2020 et une stabilité de 2021 à 2022.

Toutefois, nous constatons une hausse significative du volume chez les PTA et une baisse toute aussi significative chez les journalistes chez les journalistes.

Évolution de l'absentéisme pour longue maladie en nombre de jours P.39			
	Total PTA et journalistes	Total PTA	Total Journalistes.
2020	9834	4589	5245
2021	8031	3977	4054
2022	8064	5143	2921

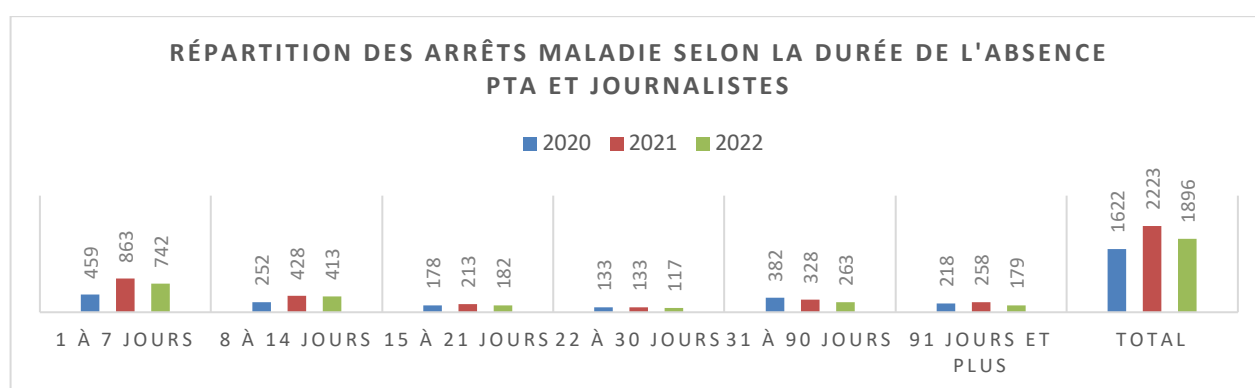


Sur l'évolution des arrêts maladie selon la durée de l'absence. (P.40).

Globalement, le nombre d'arrêts a diminué de 327 arrêts entre 2021 et 2022 (l'année 2020 n'étant pas significative en raison du COVID).

La commission constate cette baisse pour toutes les durées d'absence.

Évolution du nombre d'arrêts maladie selon la durée de l'absence PTA et journalistes							
	1 à 7 jours	8 à 14 jours	15 à 21 jours	22 à 30 jours	31 à 90 jours	91 jours et plus	Total
2020	459	252	178	133	382	218	1622
2021	863	428	213	133	328	258	2223
2022	742	413	182	117	263	179	1896



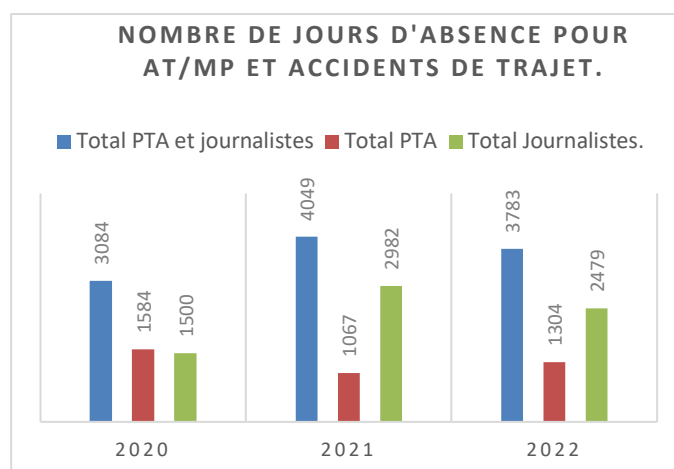
Absence pour AT/MP et accidents de trajet P.41.

Nous constatons un recul du nombre de jours d'arrêt pour AT/MP entre 2021 et 2022.

- 2020 : 3084 jours, non significatif (PCA COVID).
- 2021 : 4049 jours ;
- 2022 : 3783 jours.

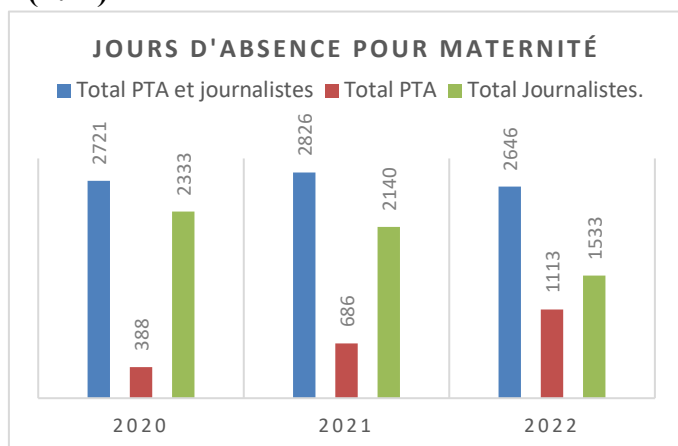
La direction nous informe que la cause principale des arrêts de travail pour AT/MP reste les chutes de plain-pied.

Nombre de jours d'absence pour AT/MP et accident de trajet			
	Total PTA et journalistes	Total PTA	Total Journalistes.
2020	3084	1584	1500
2021	4049	1067	2982
2022	3783	1304	2479



Absences pour maternité et paternité

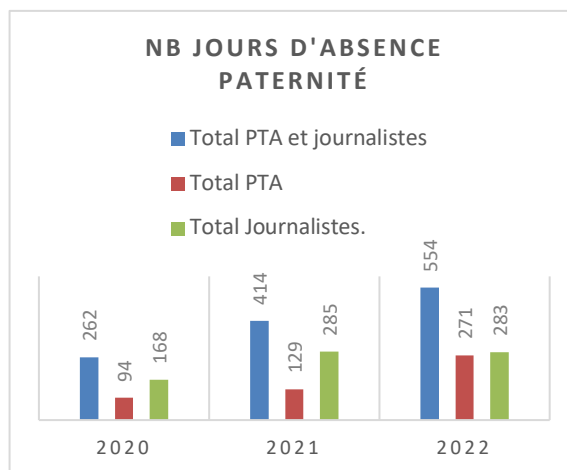
(P.42)



Nombre de jours d'absence pour maternité			
	Total PTA et journalistes	Total PTA	Total Journalistes.
2020	2721	388	2333
2021	2826	686	2140
2022	2646	1113	1533

(P.43)

Nombre de jours d'absence pour paternité			
	Total PTA et journalistes	Total PTA	Total Journalistes.
2020	262	94	168
2021	414	129	285
2022	554	271	283



Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (hors RTT et congés annuels).

(P.45)

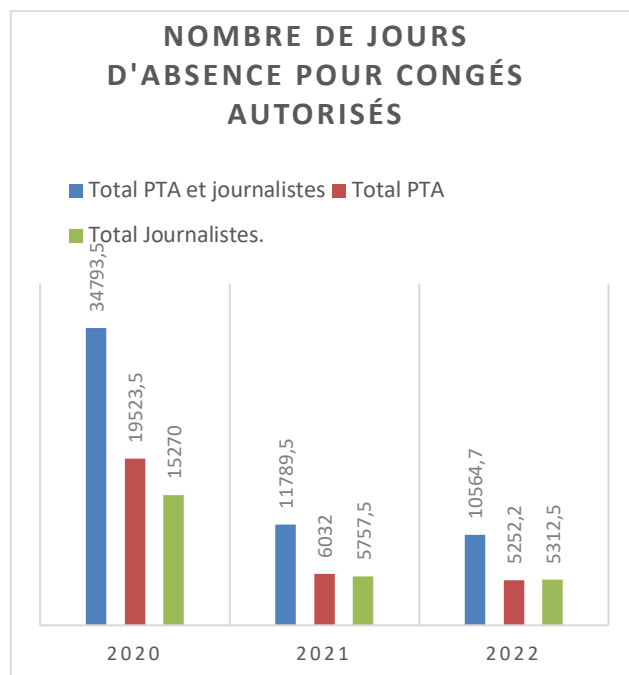
- ❖ Autorisation exceptionnelle enfant ;
- ❖ Autorisation exceptionnelle adulte ;
- ❖ Déménagement ;
- ❖ Évènements familiaux,
- ❖ Maladie enfant à charge ; maladie exceptionnelle enfant, maladie personne à charge ;
- ❖ Rentrée scolaire ;
- ❖ Décès parents 1er degré et 2ème degré, beau-frère, belle-sœur, conjoint concubin, enfant, frère, sœur, petit-enfant, grand-parent, père, mère ou beau-parent,
- ❖ Déménagement ;
- ❖ Mariage d'un ascendant, enfant ;
- ❖ Naissance, adoption ;
- ❖ Maladie enfant, rentrée scolaire ;
- ❖ Allaitement.

Le nombre de jours d'absence pour congés autorisé a largement baissé depuis 2020. Toutefois l'année 2020 n'est pas significative du fait des absences pendant le PCA COVID.

Nous constatons toutefois une baisse globale entre 2020 et 2022.

- ❖ 2020 : 34 793,5 jours d'absence ;
- ❖ 2021 : 11 789,5 jours d'absence
- ❖ 2022 : 10 564,7 jours d'absence.

Nombre de jours d'absence pour congés autorisés (hors RTT et congés annuels)			
	Total PTA et journalistes	Total PTA	Total Journalistes.
2020	34 793,5	19 523,5	15 270
2021	11 789,5	6 032	5 757,5
2022	10 564,7	5 252,2	5 312,5



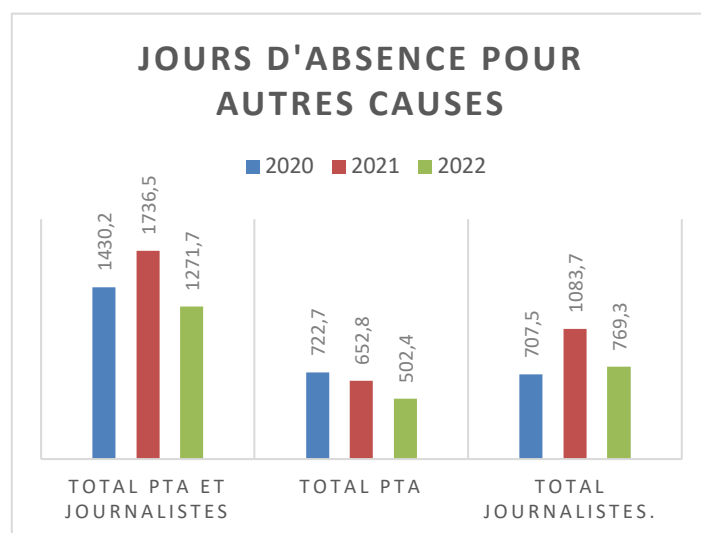
Nombre de journées d'absence pour d'autres causes. (P.45).

Il s'agit des absences non-rémunérées autres que : les suspensions de contrat de longue durée (+ de 6 mois) et les jours de grève.

La commission constate une baisse générale et significative du nombre de journées d'absence pour autres causes. Cette baisse s'entend aussi bien chez les PTA que les journalistes.

- 2020 : 1430,2 jours ;
- 2021 : 1736,5 jours ;
- 2022 : 1271,7 jours.

Jours d'absences pour autres causes			
	Total PTA et journalistes	Total PTA	Total Journalistes.
2020	1430,2	722,7	707,5
2021	1736,5	652,8	1083,7
2022	1271,7	502,4	769,3



X. Sur la rémunération (pages 46 et s.).

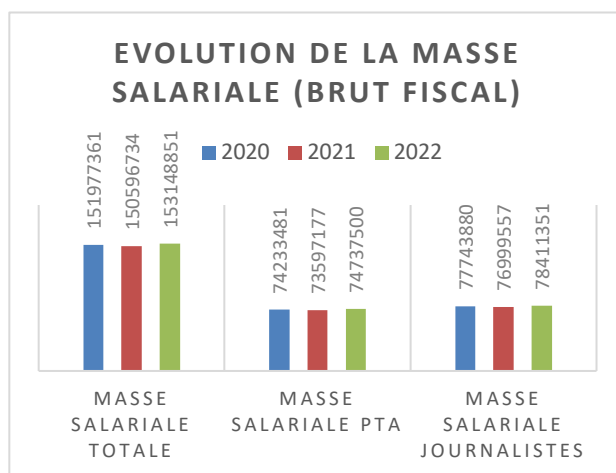
Les membres de la commission constatent que les effets de la RCC n'ont pas réellement eu d'effets NORIA sur la masse salariale. (Il y a des effets NORIA par poste, qui ne se constatent pas sur la Masse salariale).

En fait, si les nouveaux entrants peuvent être moins bien payés que les nouveaux (nous constatons dans les chiffres que nombre de salariés qui étaient cadres ont été remplacés sur une qualification inférieure *V. Supra*), cette donnée est contrebalancée par un effet GVT, des augmentations générales et probablement par des effets de structure. Il faudra toutefois étudier les « effets reports » lors de l'étude des prochains bilans.

(P.47) La masse salariale des salariés permanents des antennes s'élevait à :

- 153 148 851 € en 2022 ;
- 150 596 734 € en 2021 ;
- 151 977 361 € en 2020.

	Masse salariale Totale	Masse salariale PTA	Masse salariale journalistes
2020	151 977 361	74 233 481	77 743 880
2021	150 596 734	73 597 177	76 999 557
2022	153 148 851	74 737 500	78 411 351



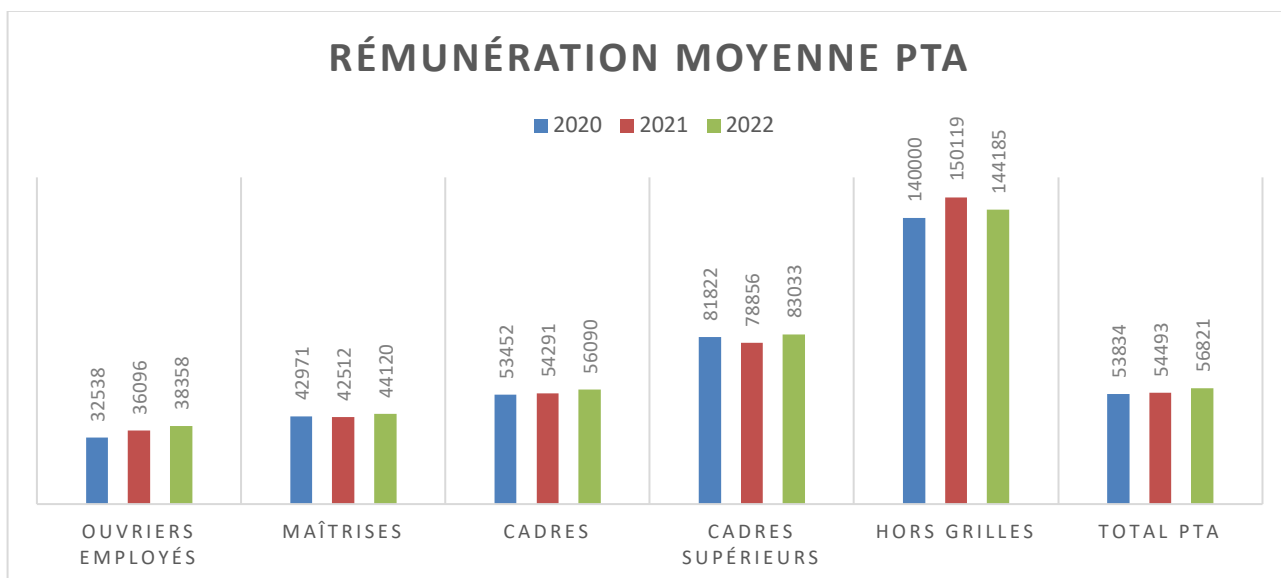
1. Évolution de la Rémunération moyenne des PTA. (P.48)

Le salaire moyen des PTA s'établit à 56 821€ / an en 2022.

Il est en progression dans toutes les catégories (sauf les Hors grille, sans doute par les effets de départ).

- ❖ 2022 : 56 821 €
- ❖ 2021 : 54 493 €
- ❖ 2020 : 53 834 €

Évolution de la rémunération des PTA.						
	Ouvriers employés	Maîtrises	Cadres	Cadres supérieurs	Hors grilles	Total PTA
2020	32 538	42 971	53 452	81 822	140 000	53 834
2021	36 096	42 512	54 291	78 856	150 119	54 493
2022	38 358	44 120	56 090	83 033	144 185	56 821



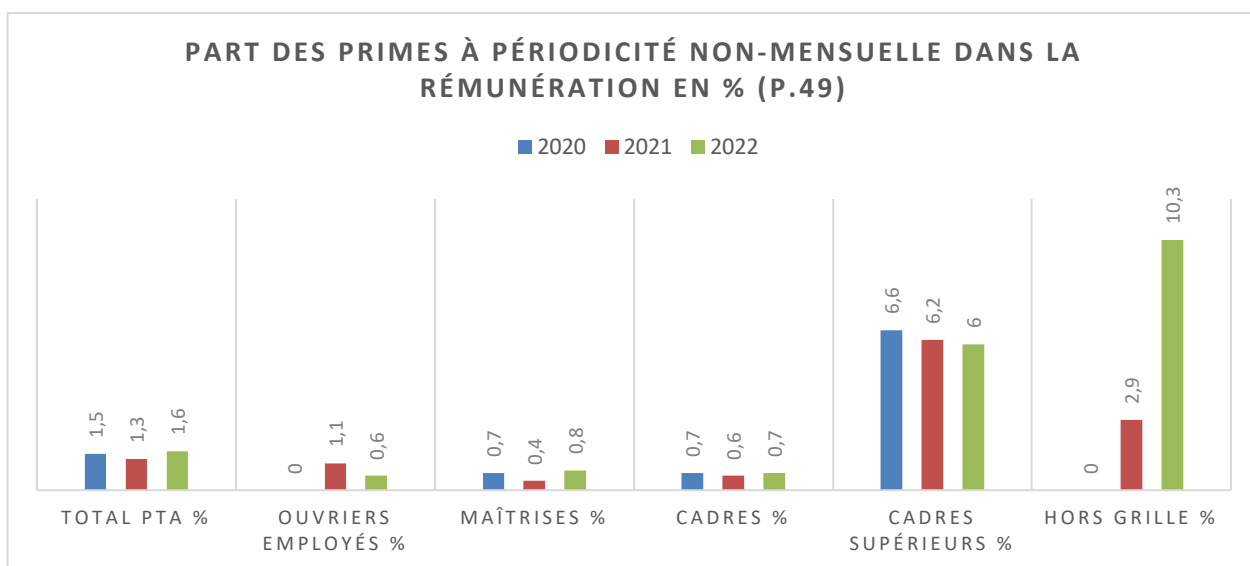
Part des primes à périodicité non-mensuelle dans la déclaration des salaires des PTA (page 49).

La part des primes non mensuelles dans les salaires des PTA est de 1,6% en 2022. Elle est en légère augmentation par rapport à 2020 (1,5%) et 2021 (1,3%).

Notons qu'elle est de 6% chez les cadres supérieurs (en baisse par rapport à 2020 et 2021) et de 10,3% chez les salariés Hors grille (la hausse par rapport aux années précédente n'est pas significative du fait du passage progressif des directeurs régionaux chez les PTA).

Part variable et primes exceptionnelles.

	Total PTA %	Ouvriers employés %	Maîtrises %	Cadres %	Cadres supérieurs %	Hors grille %
2020	1,5	0	0,7	0,7	6,6	0
2021	1,3	1,1	0,4	0,6	6,2	2,9
2022	1,6	0,6	0,8	0,7	6	10,3

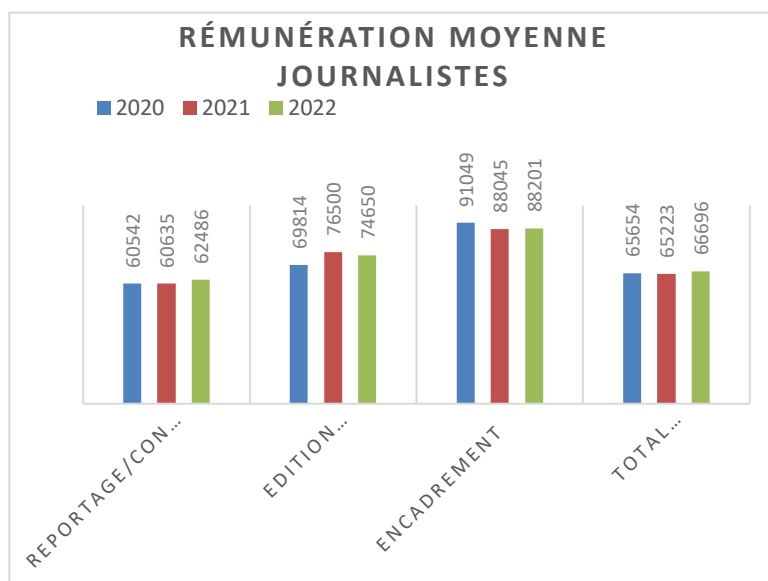


2. Évolution de la Rémunération moyenne des Journalistes. (P.48)

Le salaire moyen des journalistes s'établit à 66 696 € / an en 2022.

Il est en progression dans toutes les catégories (sauf l'encadrement).

- ❖ 2022 : 66 696 €
- ❖ 2021 : 65 223 €
- ❖ 2020 : 65 654 €



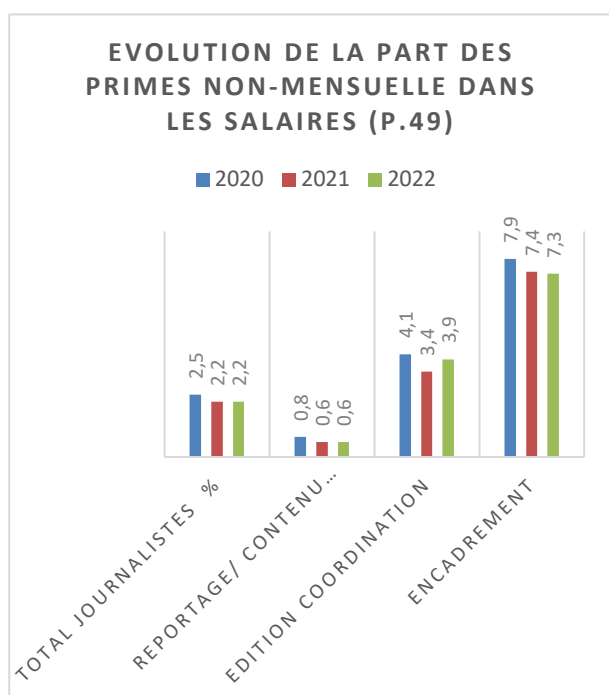
	Reportage/contenus d'info	Edition coordination	Encadrement	Total journalistes
2020	60 542	69 814	91 049	65 654
2021	60 635	76 500	88 045	65 223
2022	62 486	74 650	88 201	66 696

Part des primes à périodicité non-mensuelle dans la déclaration des salaires des journalistes (page 49).

La part des primes non mensuelles dans les salaires des Journalistes est de 2,2% en 2022.

Elle est en légère baisse par rapport à 2020 (-0,3%) et inchangée par rapport à 2021 (0%).

Notons qu'elle est de 7,3% dans l'encadrement (en légère baisse par rapport à 2020 et 2021).



	Total journalistes %	Reportage/contenu d'info %	Edition coordination %	Encadrement %
2020	2,5	0,8	4,1	7,9
2021	2,2	0,6	3,4	7,4
2022	2,2	0,6	3,9	7,3

XI. Hiérarchie des rémunérations. (P.51).

1. Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10% les plus élevées et celles des 10% des moins élevées.

Le rapport s'est légèrement amélioré entre 2020 et 2022.

- Il était de 2,36 en 2022. (2,37 chez les Hommes et 2,31 chez les Femmes) ;
- Il était de 2,37 en 2021. (2,38 chez les Hommes et 2,30 chez les Femmes) ;
- Il était de 2,43 en 2020. (2,48 chez les Hommes et 2,27 chez les Femmes).

2. Évolution du montant global des 10 salaires les plus et moins élevés du réseau.

Les membres de la commission ont constaté que les 10 salaires les plus élevés ont baissé.

- ❖ 2020 : 1 500 737 €
- ❖ 2021 : 1 470 560 €
- ❖ 2022 : 1 396 874 €

En revanche, la rémunération globale des 10 salaires les moins élevés a progressé entre 2020 et 2022.

- ❖ 2020 : 255 226 €
- ❖ 2021 : 265 646 €
- ❖ 2022 : 269 245 €

De fait, le ratio entre les 10 salaires les plus hauts et les 10 salaires les plus bas s'améliore.

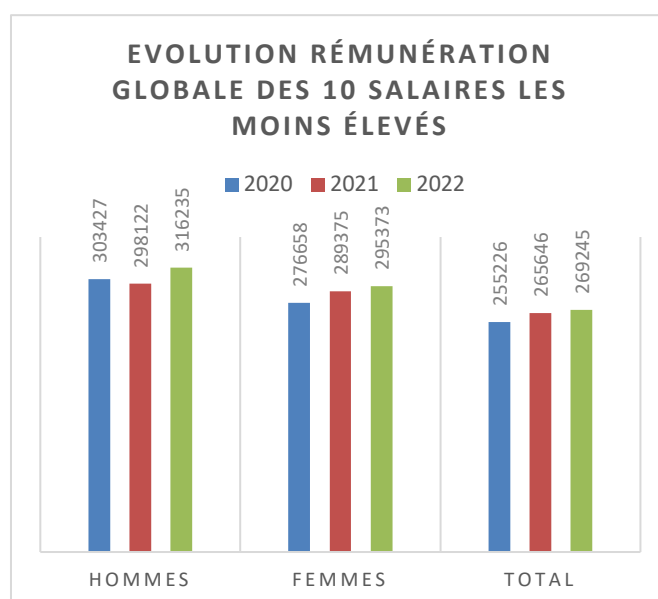
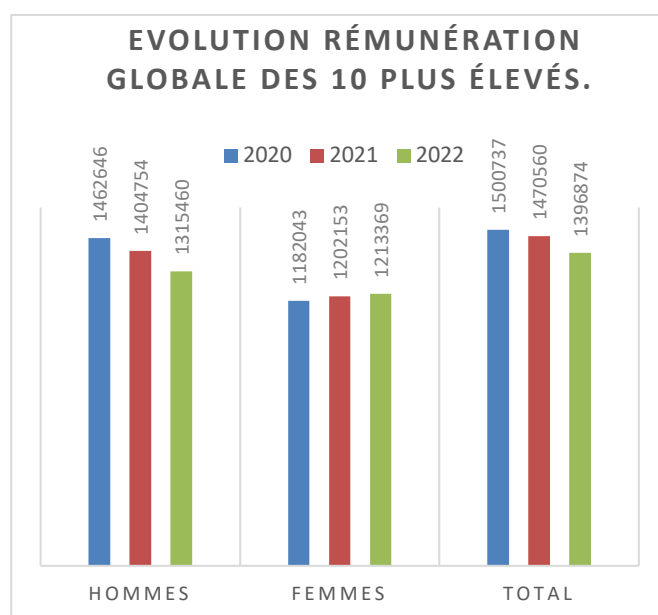
- ❖ En 2022, le ratio était de $1\,396\,874 / 269\,245 = 5,19$.
- ❖ En 2021, le ratio était de $1\,470\,560 / 255\,646 = 5,75$.
- ❖ En 2020 le ratio était de $1\,500\,737 / 255\,226 = 5,88$.

Notons qu'en 2022, 3 femmes étaient dans les 10 plus hautes rémunérations. Elles étaient 4 en 2020. Nous constatons donc un écrasement de l'échelle de rémunération en faveur des salariés les moins bien payés.

3. Ratio entre les Frais de personnel et le chiffre d'affaires. P.53.

Pour reprendre les propos entendus lors de la commission, « *la richesse de l'entreprise, c'est les Hommes ! Nous ne mettons pas de petits poids en boîtes.* »

C'est un fait, il faut de main d'œuvre pour faire de la télévision.



La part des frais de personnel dans le chiffre d'affaires est resté sensiblement le même ces dernières années dans l'entreprise. Elle augmente même un peu entre 2020 et 2022.

Elle s'établissait à :

- ❖ 32% en 2020
- ❖ 33% en 2021 ;
- ❖ 33% en 2022.

De fait, nous pouvons affirmer que la part de la richesse humaine par rapport au chiffre d'affaires de France Télévisions n'a pas baissé malgré le plan de départ de salariés dans le cadre de l'accord RCC.

XII. Sur l'intéressement. (P.53)

En 2022, l'entreprise a versé 1 127 978€ au titre de l'intéressement soit 250€ par salarié en moyenne. En 2021, l'entreprise avait versé 2 219 586€. Le montant moyen de versement par salarié était de 542€.

XIII. Sur la santé et les conditions de travail (page 54 et s.).

1. Sur l'évolution des AT/MP et accidents de trajet (page 54 et s.).

L'année 2020 n'est pas significative en raison du PCA COVID.

(P.55) Le nombre total d'accidents du travail avec arrêt entre 2021 et 2022 recule dans les antennes.

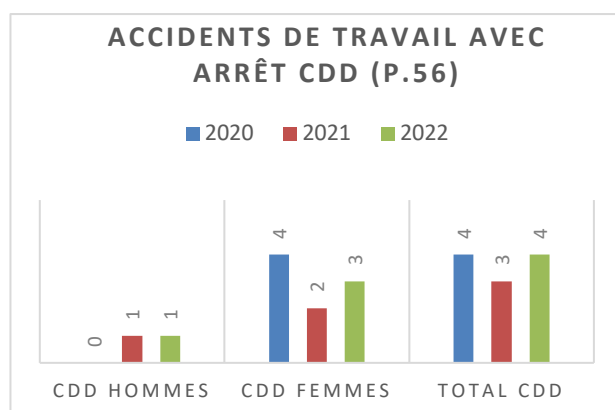
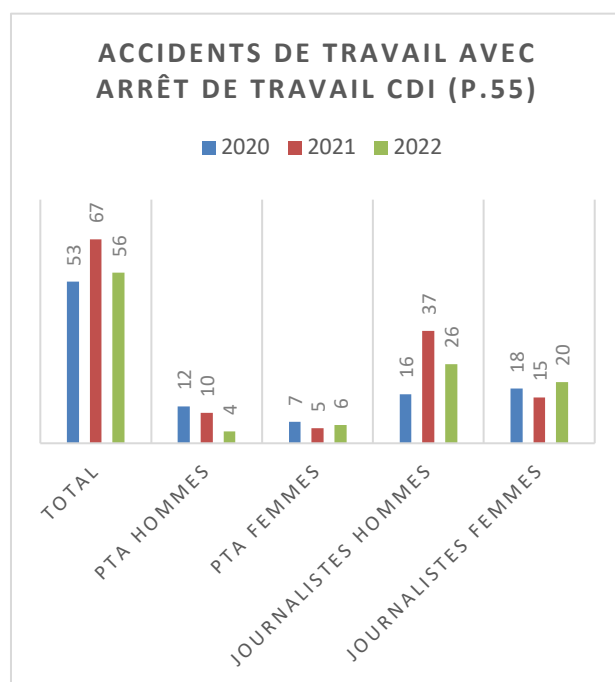
- ❖ 2021 : 67 accidents avec arrêt ;
- ❖ 2022 : 56 accidents avec arrêt.

En ce qui concerne les CDD, nous constatons qu'il y a eu 4 accidents de travail en 2022 contre 3 en 2021.

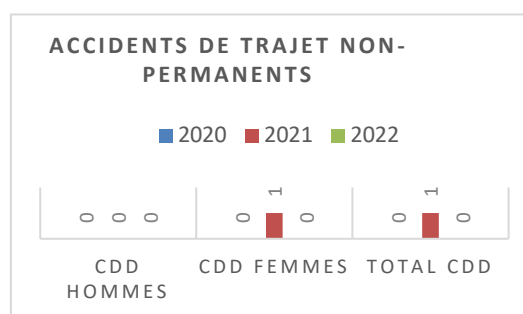
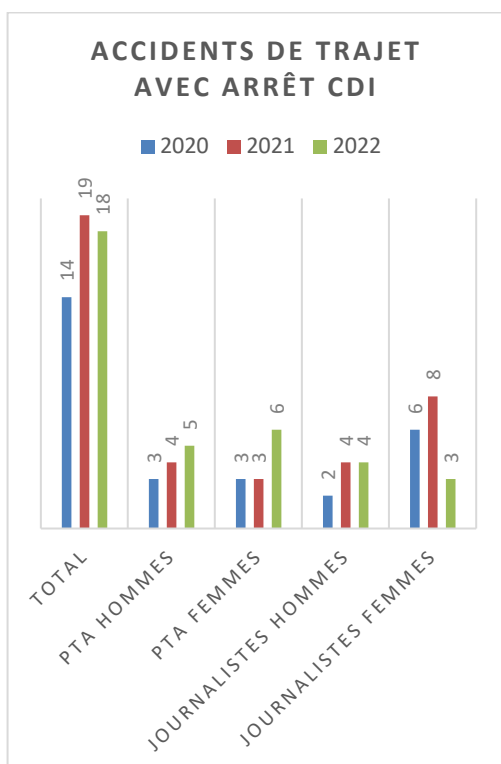
(P.56) Les accidents de trajet restent stables entre 2021 et 2022.

- ❖ 2021 : 19 accidents de trajet chez les CDI et 1 chez les CDD ;
- ❖ 2022 : 18 accidents de trajet.

La direction nous alerte sur l'accroissement des accidents de vélo et de trottinette (quasi-totalité des accidents de trajet).



Accidents de trajet avec arrêt de travail.										
	TOTAL	PTA Hommes	PTA Femmes	Journalistes Hommes	Journalistes Femmes	CDD Hommes	CDD Femmes	Total CDD		
2020	14	3	3	2	6	0	0	0		
2021	19	4	3	4	8	0	1	1		
2022	18	5	6	4	3	0	0	0		



2. Nombre de maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale. (page 66)

En 2022 le Réseau n'a déclaré aucune nouvelle maladie professionnelle à la sécurité sociale. Il y avait eu 3 en 2021.

Les antennes du Réseau comprennent 3 salariés en situation de maladie professionnelle (inchangé depuis 2021).

3. Sur le nombre de salariés formés à la sécurité dans l'année (page 67).

L'établissement a formé à la sécurité :

- ❖ 609 salariés en 2022 ; (Gros rattrapage en 2022).
- ❖ 388 salariés en 2021 ;
- ❖ 285 salariés en 2020.

4. Sur les Salariés déclarés inaptes. (page 82)

- ❖ En 2022, 10 salariés ont été **déclarés définitivement inaptes à leur emploi** par le médecin du travail.
Aucun salarié n'a été reclassé dans l'entreprise suite à cette inaptitude.
- ❖ En 2021, 7 salariés ont été déclarés définitivement inaptes à leur emploi par le médecin du travail.
Aucun salarié n'a été reclassé dans l'entreprise suite à une inaptitude.
- ❖ En 2020, ils étaient 10 salariés.
Un seul salarié a été reclassé.

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

XIV. Sur la formation (pages 83 et s.).

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.

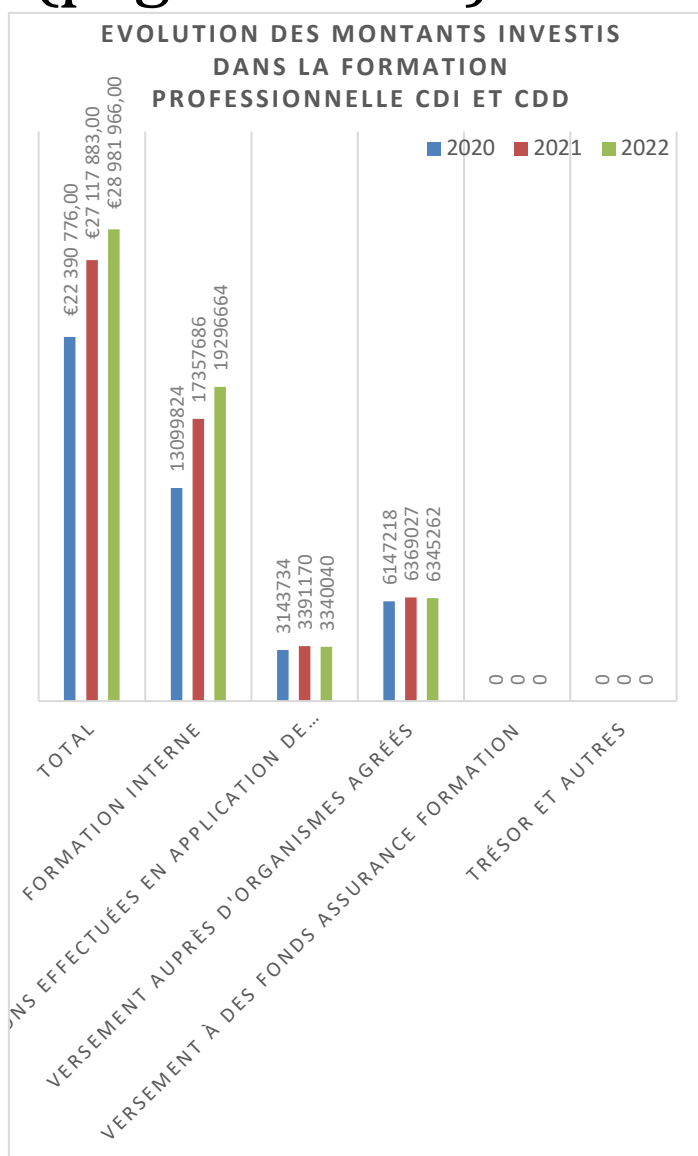
- 1% de la masse salariale pour la formation professionnelle continue ;
- 0,68% pour l'apprentissage.

En 2022, France Télévisions a consacré un budget (frais pédagogiques) à hauteur de 4,70% de la masse salariale.

Dans les antennes du Réseau France 3, le budget représente 7,4% de sa Masse salariale.

En 2021, France Télévisions a consacré un budget à hauteur de 4,50% de sa masse salariale, pour 6,3% à France 3 Réseau.

En 2020, France Télévisions avait consacré un budget à hauteur de 3,8% de la masse salariale, pour 5,3% dans le Réseau.



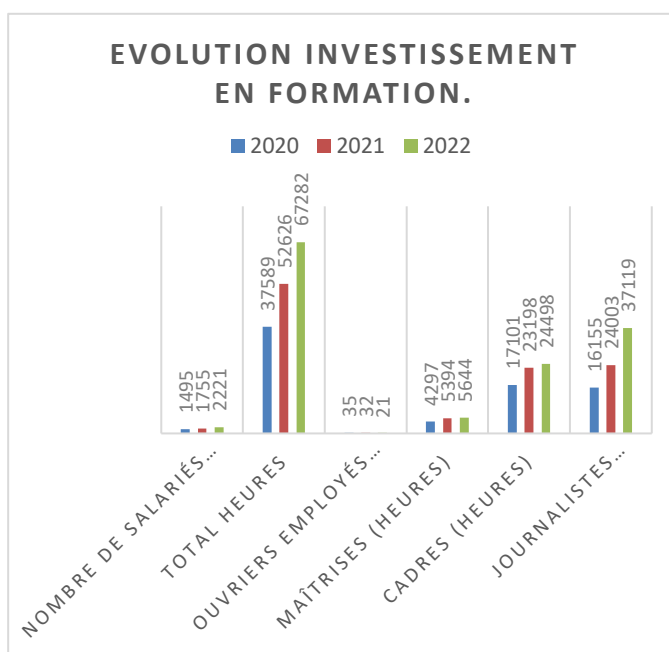
Évolution des montants investis dans la formation professionnelle. CDI et CDD						
	TOTAL	Formation interne	Formations effectuées en application de conventions	Versement organismes agréés	Versement Fonds assurance formation	Trésor et autres
2020	22 390 776 €	13099824 €	3143734 €	6 147 218 €	0	0
2021	27 117 883 €	17357686 €	3391170 €	6 369 027 €	0	0
2022	28 981 966 €	19 296 664 €	3 340 040 €	6 345 262 €	0	0

1. Évolution du volume d'actions de formation professionnelle. (P.85).

En 2022, 2 221 salariés permanents ont bénéficié d'une action de formation pour 67 282 heures de formation.

Ils étaient 1755 salariés en 2021 pour 52 626 heures de formation et 1495 en 2020 pour 37 589 heures de formation (malgré le PCA).

Nous constatons donc une forte croissance du nombre de bénéficiaires qui correspond aux projets de transformation de l'entreprise (accompagnés d'un budget transformation ad'hoc).



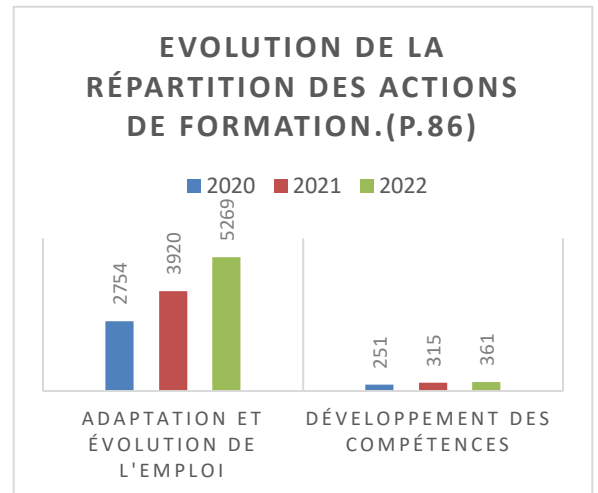
	Nb salariés sous CDI formés	Nombre d'heures				
		TOTAL heures de formation	Ouvriers employés (heures)	Maîtrises (heures)	Cadres (heures)	Journalistes (heures)
2020	1495	37 589	35	4 297	17 101	16 155
2021	1755	52 626	32	5 394	23 198	24 003
2022	2221	67 282	21	5 644	24 498	37 119

Ces actions de formations se répartissent de la manière suivante :

- ❖ L'adaptation et l'évolution de l'emploi vise à répondre à un besoin immédiat qui va permettre au salarié de réaliser son travail. Au regard des enjeux et des évolutions de technologie, il est normal que ce type de formation prenne une place très importante dans notre budget de formation. Les salariés doivent savoir utiliser les outils et les process qu'ils utilisent. **L'« adaptation et évolution de l'emploi » représentent 5269 actions de formation en 2022 ;**

- ❖ Les actions de formation en développement des compétences, représentent un investissement qui permet non seulement d'approfondir les connaissances sur un sujet précis, mais aussi d'ajouter de la valeur par l'apport de compétences transverses (pas forcément liées directement au poste). Ce type de formation crée des liens très forts entre les salariés et leur entreprise.

Le « Développement des compétences » représente 361 actions de formation en 2022.



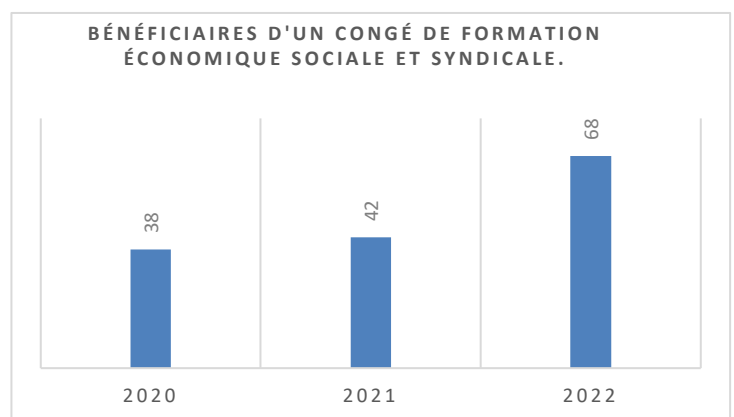
Les membres de la commission reconnaissent la présence d'un très gros investissement en matière de formation professionnelle. Pour autant, l'environnement actuel de l'entreprise, nécessite de développer des compétences qui vont au-delà du poste de travail.

Ils invitent la direction à accroître les formations liées au développement des compétences afin de préparer les salariés aux enjeux de la transformation de l'entreprise.

Cette démarche ne peut être envisagée que dans le cadre d'une véritable réflexion autour de la GPEPP et notamment à destination des salariés dont l'emploi peut être en mutation ou en décroissance.

3. Nombre de salariés qui ont bénéficié d'un congé de formation économique sociale et syndicale. (P.92).

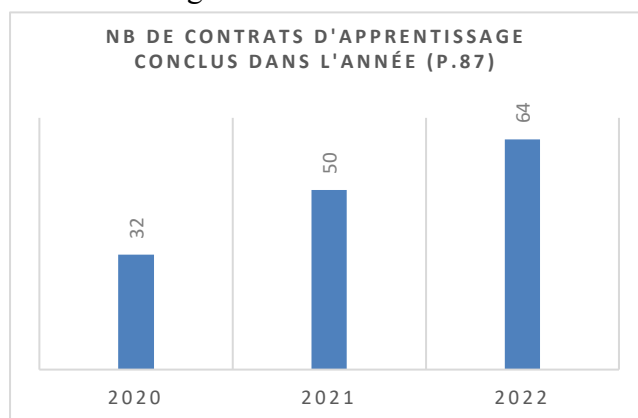
En 2022, 68 salariés ont bénéficié d'un congé économique sociale et syndicale. Ils étaient 42 en 2021 et 38 en 2020.



3. Évolution du nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année (P.87).

Le nombre de recrutement de jeunes sous contrats en alternance a augmenté de 2020 à 2022.

- ❖ 2022 : 64 contrats conclus dans l'année.
- ❖ 2021 : 50 contrats conclus dans l'année.
- ❖ 2020 : 32 contrats conclus dans l'année.



Face au vieillissement des salariés (près de 50 ans de moyenne d'âge) et des problématiques liées à la pyramide des âges qui en découlent, (lorsque les moins de 35 ans sont moins nombreux que les plus de 50 ans, il est courant de penser que le renouvellement n'est pas assuré), la commission ne peut que recommander d'accroître le volume d'accueil de jeunes en alternance.

Au-delà des missions de transmission des savoirs à laquelle l'entreprise se doit de contribuer, il s'agit notamment de constituer un vivier de compétences visant à combler les départs et de renforcer l'attractivité du Réseau France 3.

Sur les procédures (P. 108).

Nous constatons un accroissement du nombre d'instances judiciaires (sociales) engagées :

- ❖ 2022 : 25 procédures ;
- ❖ 2021 : 11 procédures ;
- ❖ 2020 : 16 procédures.

	Recours à des modes non-judicieux engagés dans l'année.	Nb d'instances judiciaires engagées dans l'année	Nb de mises en demeure ou de PV de l'inspecteur du travail
2020	1	16	0
2021	11	11	1
2022	3	25	0

Pour la Commission Emploi Formation.

Pascal LEFEBVRE

Président de la commission.