



Réunion de la commission « Emploi-Formation ».

Analyse de la situation de l'emploi au 31 mars 2025 et au 30 juin 2025.

Le présent document a été rédigé suite à la commission Emploi formation à partir des documents suivants :

- *Situation de l'emploi au 31 décembre 2024*
- *Situation de l'emploi au 31 mars 2025*
- *Situation de l'emploi au 30 juin 2025*

Présents :

Membres de la commission.

Présents lors de la Commission relative à l'évolution de l'emploi au 31 mars :

Pascal LEFEBVRE Président de la commission.

William MAUNIER

Laurence COLLET

Nicolas MAROUSEZ

Hervé MORIN

Thierry PUJO

Christophe AMOURIAUX

Christophe PORO

Présents lors de la Commission relative à l'évolution de l'emploi au 30 juin/

Pascal LEFEBVRE Président de la commission.

Zohra HAMDAME

Nicolas MAROUSEZ Visio

Christophe AMOURIAUX Visio

Christophe PORO Visio

Pour la direction.

Vanessa FIXOT DRH (réunion relative à l'emploi à Mars 2025)

Séverine THIREL DRH Ajointe

Sarah FAGGION

Elodie BRUNOIS

Table des matières

Réunion de la commission « Emploi-Formation »	1
Précautions d'usage	3
Evolution de l'emploi dans les Antennes du Réseau France 3	4
I. L'emploi permanent des antennes	4
A. L'emploi permanent en personnes physiques présentes	4
B. Évolution de l'emploi PTA et Journalistes.....	5
C. Arrivées et départs dans les antennes.....	5
II. Évolution des effectifs en ETP moyen annuel	7
A. L'emploi en ETP moyen annuel des salariés permanents et non permanents des antennes.....	7
Evolution en ETP Moyen par direction.....	9
Evolution de la structure de l'emploi permanent en ETP Moyen par Classification	10
B. Évolution du recours au CDD.....	11
C. Évolution annuelle des motifs de remplacement des CDI journalistes et PTA en ETP moyen dans le réseau.....	12
III. Sur l'évolution des heures supplémentaires et complémentaires dans les antennes	14
Évolution de l'emploi des salariés de « LA FABRIQUE » rattachés au Réseau	15
I. Information préalable sur la répartition des salariés dans les différentes directions	15
II. Évolution de l'emploi permanent des salariés de la fabrique rattachés au réseau « en personnes physiques présentes »	16
III. Évolution de l'emploi en ETP moyen annuel des salariés de la Fabrique	17
IV. Focus Vendargues	19
V. Évolution des arrivées sous CDI et des départs à la Fabrique	20
VI. Évolution des heures supplémentaires à la Fabrique	20
VII. Bilan du dépassement du contingent d'heures supplémentaires	20
Conséquences des dépassements	21
Mesures mises en place	21
Focus sur le premier semestre 2025	21

Précautions d'usage.

La notion d'ETP (équivalent temps plein) regroupe tous les salariés « couverts » par un contrat de travail qui travaillent pour le Réseau (CDD, CDI, Temps plein et temps partiel). Le temps de présence ou la durée du travail est calculé au *prorata temporis*.

La notion d'ETP est donc directement corrélée à notre activité.

- pour les salariés sous CDI : un ETP correspond à : 360 jours payés.
- pour les salariés sous CDD :
 - o un ETP correspond à 360 jours payés pour les CDD (autre que CDD d'usage)
 - o un ETP correspond à : 264 jours payés pour les CDD d'usage.
- Pour les alternants, un ETP correspond à 720 jours payés (1/2 temps).

En revanche, l'emploi permanent ne vise que les salariés titulaires d'un CDI qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Sont considérés comme salariés du « réseau » rattachés au siège :

- Les salariés de la fabrique stationnés en région ;
- Les salariés des services RH et responsables formation ;
- Les salariés des services de la finance.
- Les services information réseau France 3 rattachés au siège.

Evolution de l'emploi dans les Antennes du Réseau France 3.

La commission a étudié l'évolution de l'emploi dans le réseau au regard des objectifs de baisse présentés en CSE.

Au-delà de l'évolution de Mars 2024 à Mars 2025, et de juin 2024 à juin 2025, l'évolution de l'emploi sur le premier trimestre et sur le 1^{er} semestre a donc également fait l'objet d'une étude.

I. L'emploi permanent des antennes.

A. L'emploi permanent en personnes physiques présentes.

Au 30 juin 2025, les effectifs des antennes du Réseau comportaient 2698 salariés permanents présents (dont 261 à temps partiel).

Au 30 juin 2024, ils étaient 2686 (dont 289 à temps partiel).

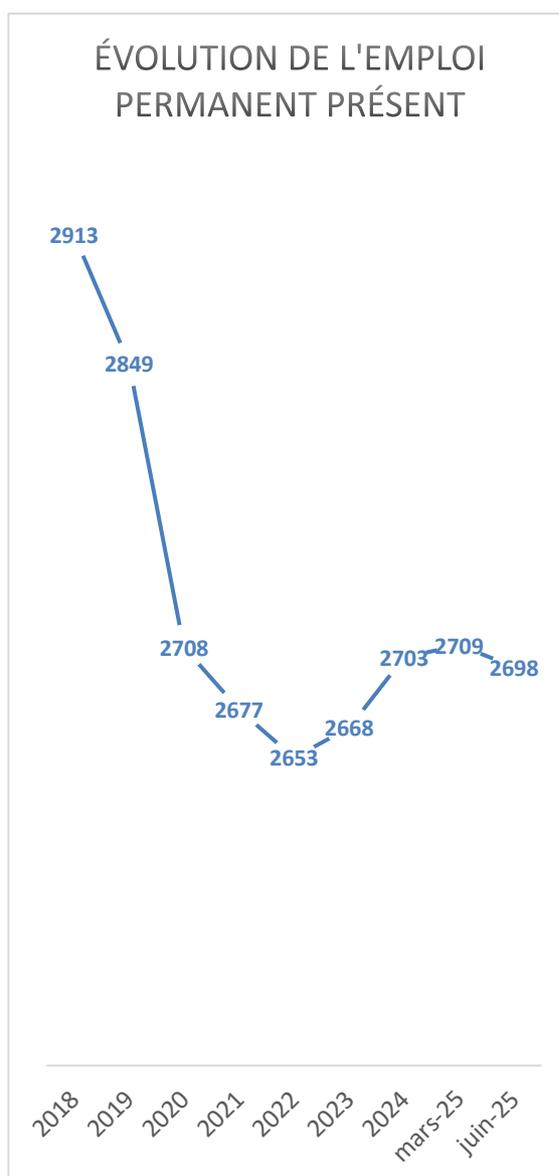
Au 31 mars 2024, les effectifs des antennes du réseau comportaient 2670 salariés présents (dont 299 à temps partiel).

Au 31 décembre 2024, ils étaient 2 703 salariés permanents (dont 244 à temps partiel).

Au 31 mars 2025, elles en comportaient 2709 (dont 256 à temps partiel).

Nous constatons donc dans les antennes :

- une croissance de l'emploi permanent présent de 39 salariés de Mars 2024 à Mars 2025 ;
- **Par comparaison entre le 31 décembre 2024 et le 31 mars, nous observons une croissance des effectifs permanents présents de 6 emplois.**



B. Évolution de l'emploi PTA et Journalistes.

À Mars 2024, les antennes comportaient :

- 1400 PTA permanents présents ;
- 1270 journalistes présents.

A juin 2024, elles comportaient :

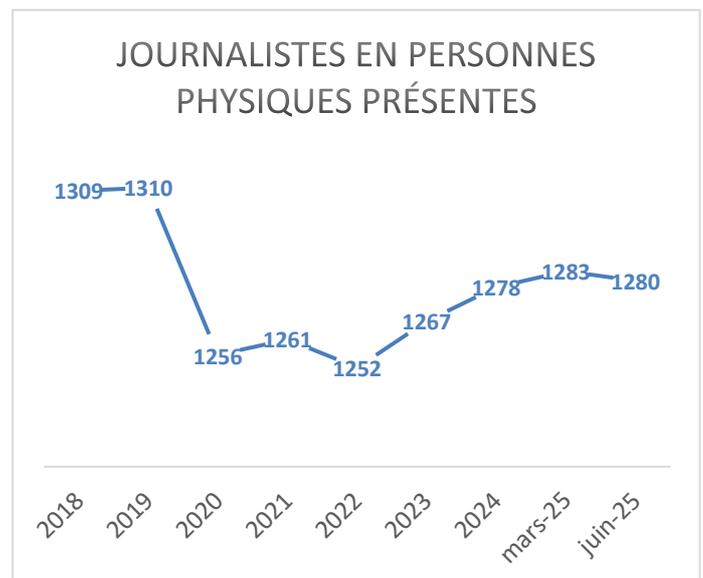
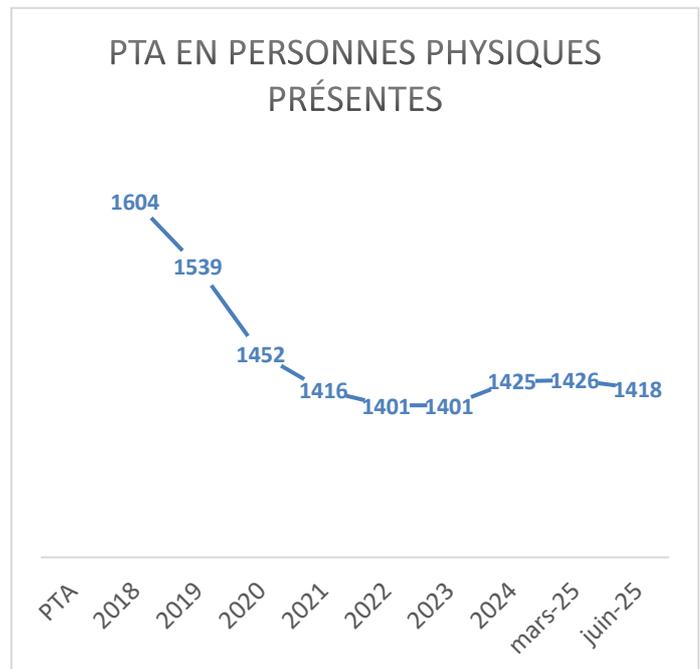
-

Au 31 décembre 2024, elles comptabilisaient :

- 1425 PTA permanents présents ;
- 1278 journalistes permanents présents
contre 1267 à décembre 2023.

À Mars 2025, elles comportaient :

- 1426 PTA permanents présents ;
- 1283 journalistes présents.



C. Arrivées et départs dans les antennes.

De janvier à juin 2025 les antennes ont connu :

- 37 arrivées sous CDI pour 51 départs.

Au 8 septembre 2025, le Réseau a pourvu 97 postes 63 en mobilité et 34 recrutements (54 PTA et 43 journalistes).

Répartition des arrivées départs dans les antennes au 30 juin 2025.

	Embauches PTA sous CDI	Départs PTA depuis janvier	GAP PTA depuis le 1 ^{er} janvier		Embauches Journalistes sous CDI	départs journalistes depuis janvier	GAP Journalistes
Antenne et programmes régionaux					1		+1
Auvergne Rhône Alpes	2	2	0		1	6	-5
Bourgogne Franche-Comté		2	-2		4	1	+3
Bretagne	2		+2		1		+1
Centre Val de Loire					2	1	+1
Grand Est	2	3	-1			3	-3
Hauts de France					2	3	-1
Normandie	4	3	+1			3	-3
Nouvelle-Aquitaine	3	6	-3		2		+2
Occitanie	2	2			2	4	-2
Paris Île-de-France	1	1					
Pays de la Loire	1	1				1	-1
Provence Alpes Côte d'Azur	4	4			3	2	+1
Offre régionale et coopération service public		3	-3				

II. Évolution des effectifs en ETP moyen annuel.

A. L'emploi en ETP moyen annuel des salariés permanents et non permanents des antennes.

A Mars 2024, le Réseau comportait 2954,4 ETP moyens permanents et non-permanents.

A juin 2024, le Réseau comportait 2950 ETP

A Mars 2025, l'activité du réseau était effectuée par 2917,8 ETP moyens.

A décembre 2024, elle était effectuée par 2933,8 ETP moyens

A juin 2025, le réseau dénombrait 2917,3 ETP moyens.

Nous constatons donc une baisse de :

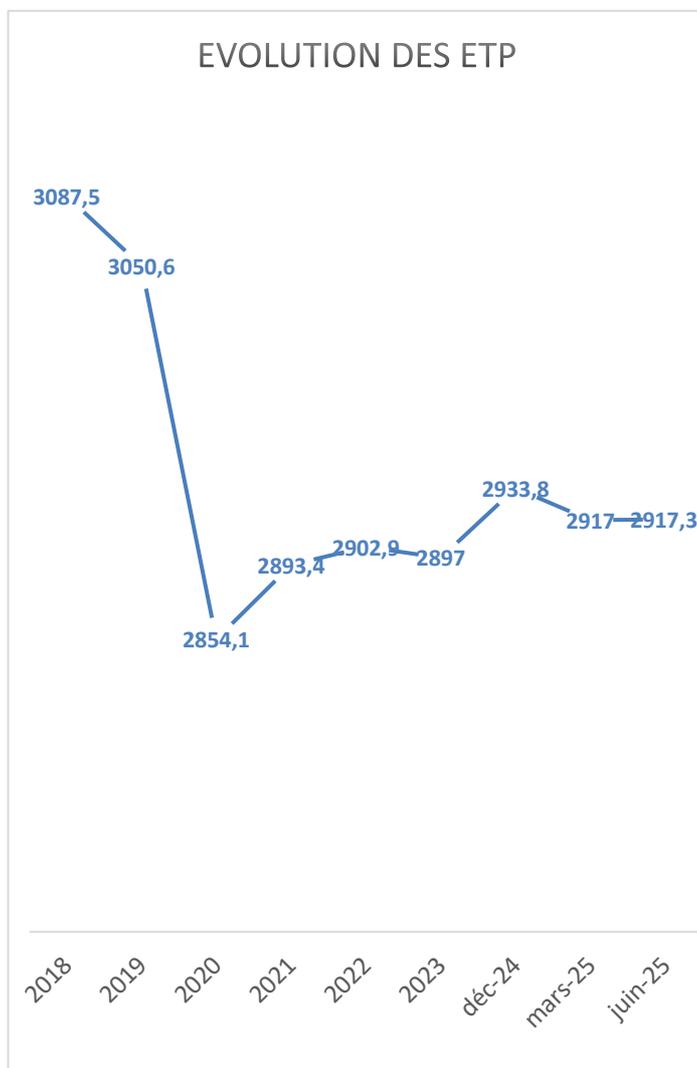
- **36,6 ETP de mars 2024 à Mars 2025 ;**
- **32,7 ETP de juin 2024 à juin 2025.**

Du 31 décembre 2024 au 31 Mars 2025,

- **la baisse est de 16 ETP.**
 - Les PTA perdent 1 ETP. (+ 9,8 ETP permanents et -10,8 ETP non-permanents)
 - Les journalistes perdent 15 ETP. (-0,4 ETP permanents et -14,6 ETP non-permanents).

Du 31 décembre 2024 (2933,8 ETP moyens) au 30 juin 2025 (2917,3 ETP moyens), nous constatons :

- une baisse de 16,5 ETP.
 - **Les PTA** (1575,3 ETP moyens au 31 décembre 2024 et 1571,8 au 30 juin 2025) perdent 3,5 ETP moyens. Sur le 1^{er} semestre :
 - Les permanents gagnent 3,4 ETP moyens passant de 1331,4 ETP moyens à 1334,8.
 - Les non-permanents perdent 6,9 ETP moyens passant de 243,9 ETP à décembre 2024 à 237 au 30 juin 2025.
 - **Les journalistes** (1358,5 ETP moyens au 31 décembre 2024 et 1345,5 ETP moyens au 30 juin 2025) perdent 13 ETP moyens. Sur le 1^{er} semestre :



- Les permanents perdent 0,8 ETP moyens passant de 1199,6 ETP moyens à 1198,8 ETP.
- Les non-permanents perdent 12,2 ETP moyens passant de 158,6 ETP au 31 décembre 2024 à 146,7 au 30 juin 2025.

Nous constatons donc une baisse de 16,5 ETP depuis le 31 décembre 2024. Cette baisse globale s'est réalisée en grande partie sur le 1^{er} trimestre.

Cette baisse d'ETP sur le 1^{er} semestre se constate dans toutes les Directions du Réseau à l'exception de :

- la Bourgogne Franche Comté (+5,3 ETP),
- la Bretagne (+13,1 ETP),
- la Direction Offre régionale et coopération du service public (+18,4 ETP),
- Opérations de Vols (+1 ETP),
- Prévention des risques professionnels (+0,1 ETP) ;
- communication du Réseau (+0,2 ETP).

Si l'on observe **les évolutions par filières professionnelle, sur le premier semestre** celles qui voient leurs ETP permanents augmenter sont celles de :

- la communication marketing étude qui progresse de 2,1 ETP;
- les Programmes +3,4 ETP
- la filière journalistes édition et coordination (+0,9ETP).

Toutes les autres sont en baisse avec notamment :

- une baisse significative des ETP journalistes permanents :
 - de la filière reportage, contenus d'information, de 7,14 ETP moyens
 - de la filière encadrement journalistes -2,01 ETP
- Une baisse des ETP permanents PTA de la filière Production fabrication technologie de 3,9 ETP.

Evolution en ETP Moyen par direction.

Évolution des ETP sur la période.	Mars 2024	Juin 2024	12/24	Mars 2025	Juin 2025	GAP depuis décembre 2024
Auvergne Rhône Alpes :	345,5	344,6	342,9	338,1	342,8	-0,1
Bourgogne Franche-Comté :	223,6	221,2	221,6	227,1	226,9	+5,3
Bretagne :	156,3	160,3	159,3	170	172,4	+13,1
Centre Val de Loire :	123,7	121,9	120,3	115,4	116,3	-4
Grand Est :	381,1	376,1	376,9	369,8	374,9	-2
Hauts de France :	247,8	252,1	250,8	244	246,5	-4,3
Normandie :	225,9	222,6	216,7	212,6	211,6	-5,1
Nouvelle-Aquitaine :	436	430	426,4	417,8	419,6	-6,8
Occitanie :	301,5	302,1	299	298,9	294,4	-4,6
Paris Île-de-France : Depuis 12/2020	99,1	98,8	97,9	92	92,4	-5,5
Pays de la Loire :	125,5	126,7	126,5	125,8	122,8	-3,7
Provence Alpes Côte d'Azur :	260,5	264,2	261,1	263,4	256,9	-4,2
Offre régionale et coopération du service public	0	0	12,8	30,5	31,2	+18,4
Opérations de Vols	0	0	0	1	1	+1
Prévention des risques professionnel du Réseau régional	0	0	0,9	1,3	1	+0,1
Projet de proximité	5	5	2,3	0	0	-2,3
Secrétariat général	1	1	0,7	0	0	-0,7
Antennes et programmes régionaux	0,3	0,7	0,3	0	0	-0,3
Communication du Réseau	3	3,5	3,8	4	4	+0,2
Coordination des antennes	1	1,3	0,8	0	0	-0,8
Coordination pilotage transverse	7	7	4,5	0	0	-4,5
Echelon central	10,5	11	8,3	5,9	2,6	-5,7

Evolution de la structure de l'emploi permanent en ETP Moyen par Classification.

Evolution des ETP moyens permanents par filiale	2019	2020	2021	2022	2023	2024	1^{er} trim 2025	2^{ème} trim 2025	GAP sur le 1^{er} semestre 2025
Communication Marketing et étude.	36,5	36,3	37,4	39,1	38,1	38,6	39	40,7	+2,1 ETP
Gestion d'entreprise.	137,6	126,9	122,4	128,6	125,6	118,9	118,1	118,1	-0,8
Immobilier et Moyens généraux.	67,3	60,1	55,5	51,1	50	49,8	48,1	48,8	-1
Production fabrication technologie.	1054,4	961,9	939,9	912,3	893,5	924,1	928,9	920,2	-3,9
Programmes.	176,6	173,7	177,9	174	176,7	186,4	190,3	189,8	+3,4
Emplois artistiques.	20	19,9	20,9	19	16,2	13,6	13,1	14,5	+0,9
Journalistes Filière reportage / contenus d'information.	1010,5	969,3	974,6	973,1	963,1	978,17	981,69	971,03	-7,14
Journalistes Filière édition coordination.	24,7	23,6	20,3	21,7	24,2	34,18	35,28	35,17	+0,99
Filière encadrement journalistes.	198,2	191,2	186,6	183,6	182,6	187,26	189,15	185,25	-2,01

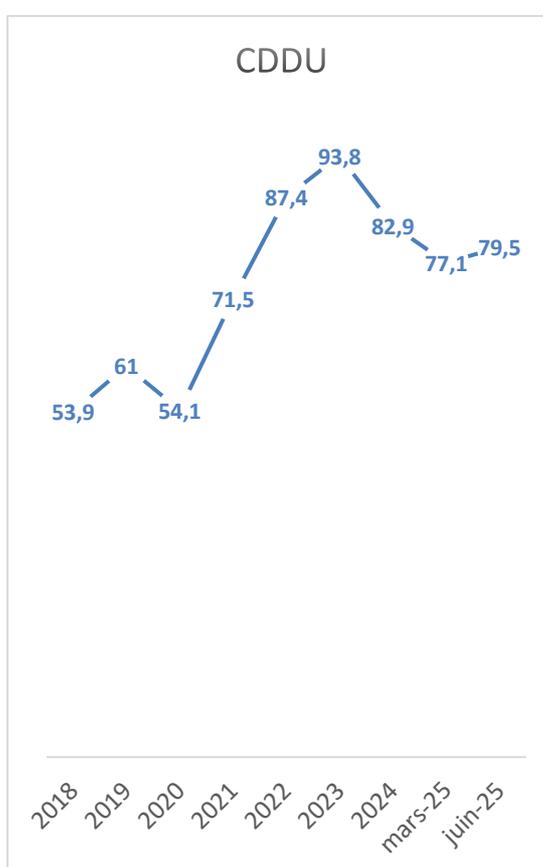
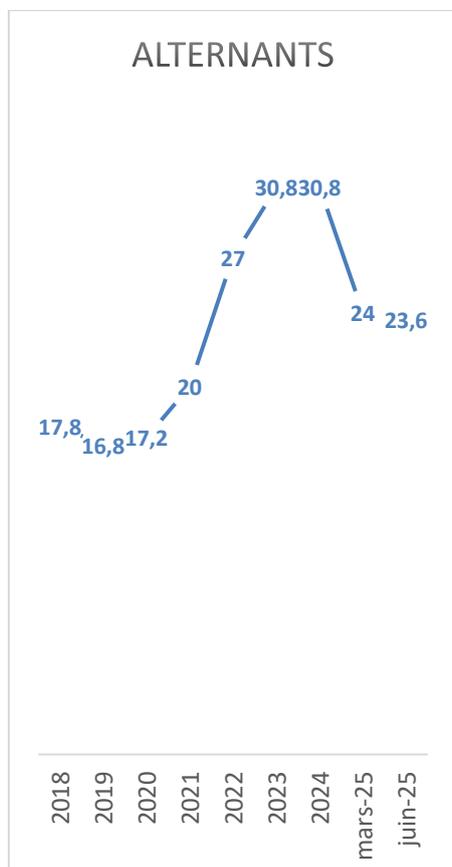
B. Évolution du recours au CDD.

Évolution des motifs de recours au CDD pour les PTA.

Sur le 1^{er} semestre nous constatons :

- Une baisse sensible de l'alternance -7,2 ETP : 23,6 ETP moyens contre 30,8 en 2024.
- Le nombre de contrat pour motif de renfort est en augmentation de 1,5 ETP.
- Le recours au CDD d'usage est en baisse de 3,4 ETP.

	Alternants	Cachets	Remplacement	Renfort	CDDU
2018	17,8	24,7	99,5	10,3	53,9
2019	16,8	23,2	100,7	8,5	61
2020	17,2	22,2	82,2	4,7	54,1
2021	20	21,3	104,4	4,7	71,5
2022	27	19,7	106,7	10,2	87,4
2023	30,8	20,6	107,4	6,4	93,8
2024	30,8	20,4	105,2	4,7	82,9
Mars 2025	24	20,4	105,5	6,2	77,1
Juin 2025	23,6	21,4	106,3	6,2	79,5

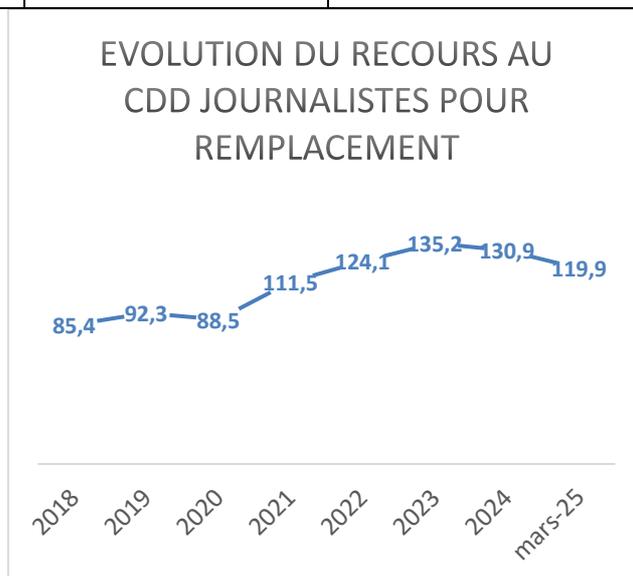
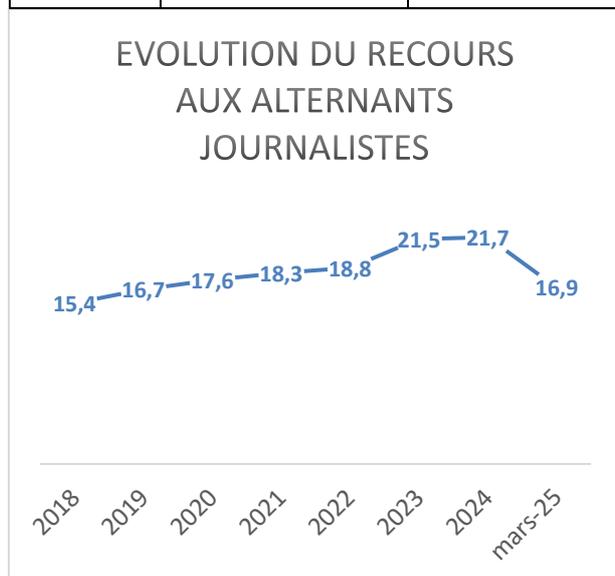


Chez les journalistes.

Sur le 1^{er} semestre nous constatons :

- Une baisse de l'alternance de 5,1 ETP
- Une baisse du recours aux contrats pour motif de remplacement de 8,2 ETP
- Une augmentation des contrats de renfort de 1,1 ETP.

Motif de recours	Alternants	Pigistes	Remplacement	Renfort
2018	15,4	1,7	85,4	7
2019	16,7	0,4	92,3	5,2
2020	17,6	0	88,5	9,9
2021	18,3	0,1	111,5	6
2022	18,8	0	124,1	6,4
2023	21,5	0	135,2	8,3
2024	21,7	0	130,9	6,2
Mars 2025	16,9		119,9	7,5
Juin 2025	16,6		122,7	7,3



C. Évolution annuelle des motifs de remplacement des CDI journalistes et PTA en ETP moyen dans le réseau.

Lors du lancement de l'information consultation sur la compression des ETP en 2025, la direction a évoqué à plusieurs reprises l'objectif pourrait être atteint notamment par la baisse du recours suite aux formations.

S'il est vrai que lorsqu'on compare le volume de recours de 2020 pour ce motif à celui de 2024, il avait fortement augmenté (+10 ETP). Toutefois, depuis 2022 et jusqu'à Mars 2025, il semblait être stable

autour de 12 ETP moyens. Il a pris une pente descendante depuis le début d'année affichant à juin 2025 un niveau de 8,3 ETP.

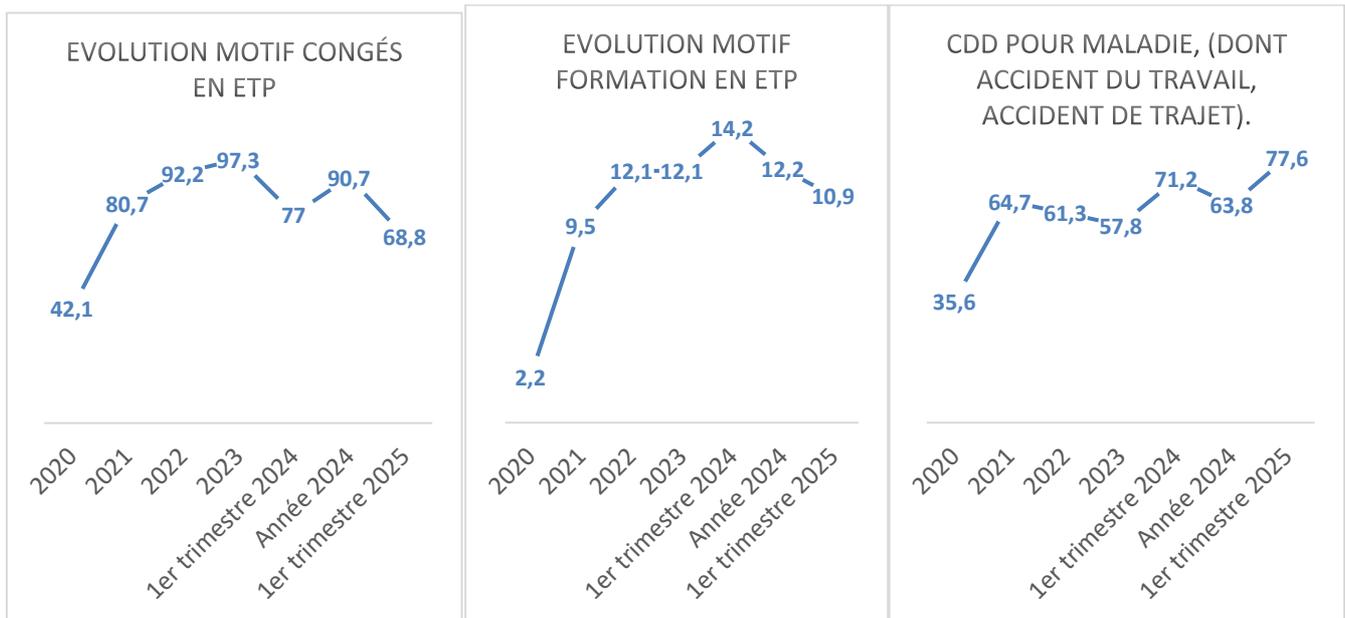
Le motif « Divers » « absence au poste temporairement » est lui aussi utilisé pour compenser l'absence des salariés en raison du déploiement des outils (Remplacement de formateur ou de salarié planifié sur des journaux à blanc (pour ceux dont ce n'était pas une formation), etc.. Cet indicateur est lui aussi en baisse de 3,3 ETP moyens sur le 1^{er} semestre 2025.

Si l'on compare les données du 1^{er} semestre 2025 à celles du 1^{er} semestre 2024, la baisse du recours au CDD pour le motif « congés » représente 5 ETP moyens ; « congés sans solde » -2,3 ETP, « détachement » -2,6 ETP ; « divers » - 4,2 ETP ; « Formation » -3,8 ETP ; « Heures de délégation » - 0,9 ETP ; postes vacants en attente de comblement -0,2ETP.

Cet effort est malheureusement terni par une nouvelle hausse de 11,4 ETP du recours au CDD pour maladie.

Le recours au CDD pour remplacements de maladie est en hausse constante depuis 2020 (il a plus que doublé). Il continue à croître fortement sur le 1^{er} semestre 2025 : au 30 juin 2025 nous constatons une hausse de + 15 ETP par rapport aux ETP moyens de l'année 2024.

Motifs de remplacement / ETP moyen	2020	2021	2022	2023	1 ^{er} semestre 2024	Année 2024	1 ^{er} semestre 2025
Congés	42,1	80,7	92,2	97,3	79,9	90,7	74,9
CSS (congés sans solde)	1,4	2,4	2,7	3,4	5	4,9	2,7
Détachements	4	15,4	17,2	26	25,2	22,7	22,6
Divers, (salariés temporairement à tps partiel, absence au poste temporairement, évènements familiaux).	10	23,9	22,7	24,4	25,9	23,4	21,7
Formation	2,2	9,5	12,1	12,1	12,1	12,2	8,3
Heures de délégation	5,5	11,3	11	13,6	15,1	13,4	14,2
Maladie, (dont accident du travail, accident de trajet).	35,6	64,7	61,3	57,8	67,4	63,8	78,8
Maternité	1,9	4,5	4,5	2,4	4,4	3,7	4
Paternité	0,2	0,5	0,8	0,8	1,3	0,9	1,3
Poste vacant en attente de comblement	2,3	3,1	6,1	4,8	0,5	0,5	0,3



III. Sur l'évolution des heures supplémentaires et complémentaires dans les antennes.

A juin 2024, les salariés des antennes du réseau avaient effectué 40 151 heures supplémentaires payées. A juin 2025, ils en avaient effectué 30 344 soit l'équivalent de 18,88 ETP sur une base de 1607 heures par an.

Nous constatons une baisse de 24% des heures supplémentaires effectuées sur le premier tsemestre.

Les salariés ont souhaité également transformer 997 heures supplémentaires en repos compensateur de remplacement. Ce chiffre est en baisse de 12% par rapport à la situation du 1^{er} semestre 2024 (1137 h).

Évolution de l'emploi des salariés de « LA FABRIQUE » rattachés au Réseau.

I. Information préalable sur la répartition des salariés dans les différentes directions.

Direction déléguée de la commande client (CC) :

Sites : Bordeaux / Lomme / Lyon / Marseille Vallée Verte / Nancy / Rennes / Strasbourg / Toulouse / Vendargues

Emplois : Cadres à la production, directeur de production, chargé de production.

Direction déléguée de la post-production (PP) :

Sites : Bordeaux / Lille / Lyon / Marseille Chanot / Nancy / Rennes / Strasbourg / Toulouse / Vendargues

Emplois : Cadre de gestion, Chargé de PP vidéographie, chef monteur, chef OPV, chef OPS, graphiste, responsable coordination PP, Responsable d'activité de fabrication, responsable technique PP, TEVA.

Centre d'exploitation Sud : Direction déléguée, fiction, feuilleton et équipes de tournage :

Sites : Bordeaux / Lomme / Lyon / Marseille Vallée verte / Vendargues

Emplois : Accessoiriste, Adjoint au directeur délégué FFET, Graphiste, Régisseur de production, Assistant d'exploitation, Cadre de gestion, Chargé de gestion administrative, Chef OPV, Chef d'équipe de production (électro ou machino), Chef d'équipement, Chef d'atelier, Chef de fabrication, Chef décorateur, Chef maquilleur, Chef OPS, Décorateur ensemblier, Directeur délégué, Electricien éclairagiste, Magasinier, Menuisier, constructeur de décor, machiniste, Régisseur d'extérieur, Régisseur, Responsable de service d'exploitation, Scripte et Teva

Direction déléguée Achats, Ingénierie, Services opérationnels (AISO) :

Sites : Lyon, Lomme, Marseille

Emplois : gestionnaire de parcs, chef d'équipement, coordonnateur de moyens généraux.

Direction déléguée Centre d'Exploitation Nord (CEN) :

Sites : Lyon, Rennes, Nancy, Strasbourg, Lomme, Bordeaux, Toulouse, Marseille

Emplois : Machiniste plateau, éclairagiste tournage, chef de car, chef de car adjoint, technicien son, technicien vidéo, assistant son, OPV tournage, graphiste.

Direction déléguée Pilotage de la Performance et Régulation de l'Activité (PPRA) :

Sites : Lyon, Lomme, Marseille

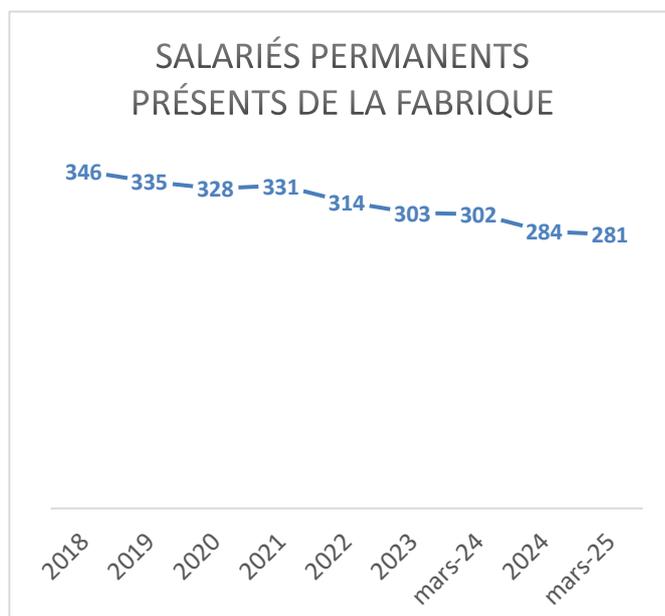
Emplois : planificateur

II. Évolution de l'emploi permanent des salariés de la fabrique rattachés au réseau « en personnes physiques présentes ».

Rappelons qu'il est compliqué d'avoir un suivi précis des évolutions de l'emploi en raison des transferts effectués du réseau vers le siège. Les chiffres exposés ne tiennent pas compte de cette contrainte.

Rappelons également que 8 salariés des équipes légères ont été transférés au réseau.

Au 30 juin 2025 la Fabrique comportait 275 salariés Permanents présents. Ils étaient 281 à décembre 2024.



En salariés présents	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Mars 2024	Juin 2024	Déc 2024	Mars 2025	Juin 2025	GAP depuis 12/24
Salariés permanents	346	335	328	331	314	303	302	296	284	281	276	-8

	2022	2023	Mars 2024	Juin 2024	Décembre 2024	Mars 2025	Juin 2025	GAP depuis décembre 2024
En poste physique								
Achat, ingénierie et Supports opérationnels (Les salariés AISO)	5	4	4	3	3	3	3	
Centre d'exploitation Nord (Les CARs de la VM)	61	57	55	49	45	46	44	-1
Commande client (Les chargés et cadres de production)	40	38	39	40	39	39	39	0
Fictions feuilleton	110	104	104	101	99	96	95	-4
Pilotage de la performance et régulation de l'activité.	4	3	3	3	3	3	0	2 salariés intégrés dans fictions feuilleton et 1 au Centre exploit Nord
Post-production	93	97	97	100	95	94	95	0

III.Évolution de l'emploi en ETP moyen annuel des salariés de la Fabrique.

Au 30 juin 2025, La Fabrique comportait 422,5 ETP moyens
De décembre 2024 à juin 2025, la baisse constatée est de 2,6 ETP moyens.

De juin 2024 à juin 2025, nous observons une baisse de 11,5 ETP moyens.

De juin 2024 à Juin. 2025, cette baisse d'ETP se retrouve principalement chez les permanents (-19,2 ETP moyens) :

- au centre d'exploitation Nord (les CARS) nous constatons une baisse de 7,1 ETP permanents ;
- Fiction feuilleton affiche une baisse de 6,4 ETP en raison du transfert des ETP des équipes légères aux antennes du réseau.
- La post production recule également de 4,4 ces ETP.



Pour les salariés non-permanents, le recours a augmenté de juin 2024 à juin 2025 de 7,7 ETP moyens passant de 147,4 ETP à 155,1.

Nous constatons ces évolutions au centre d'exploitation nord qui a augmenté son recours au CDD de 4,1 ETP de juin 2024 à juin 2025.

Les fictions feuilletons équipes de tournages sont également en augmentation de recours au CDD de 3,9 ETP moyens. La post production affiche quant à elle une baisse de recours de 0,3 ETP moyens.

	ETP moyens
2022	472,7
2023	436,4
Mars 2024	449,1
Juin 2024	434
2024	425,1
Mars 2025	427,4
Juin 2025	422,5

		2022	2023	Mars 2024	Jun 2024	Décembre 2024	Mars 2025	Jun 2025
Total ETP moyen annuel	Permanents	307,1	292,6	291,6	286,7	283,1	270,1	267,5
	Non-permanents	165,6	143,8	157,5	147,4	141,1	157,3	155,1
Achat, ingénierie et Supports opérationnels	Permanents	5,3	3,9	3,7	3,6	3,2	3	3
	Non-permanents	0,2	0,3	0,1	0,2	0,2	0,3	0,2
Centre d'exploitation Nord	Permanents	60,4	54,5	52,7	49,2	46,8	43,3	42,1
	Non-permanents	4,7	0,8	0,4	0,4	1,4	4,6	4,5
Commande client	Permanents	39,1	37,5	37,8	38	38,5	38,4	38,5
	Non-permanents	6,2	3,9	2,3	3	2,8	2,5	2,9
Fictions feuilleton eq de tournage	Permanents	107,9	101,8	101,2	99,3	97,8	93,7	92,8
	Non-permanents	130,9	108,4	121,3	111,9	103,2	118,6	115,8
Pilotage de la performance et régulation de l'activité.	Permanents	4	3,3	3	2	3	3	2
	Non-permanents							
Post-production	Permanents	90,4	91,6	93,1	93,6	93,8	88,6	89,1
	Non-permanents	23,6	30,4	33,4	31,8	33,5	31,4	31,6

IV. Focus Vendargues.

Au 30 juin 2025, Vendargues compte 111,2 équivalents temps plein (ETP) en moyenne, contre 106,6 ETP un an plus tôt. Cela représente une hausse de 4,6 ETP sur la période, soit une progression de près de 4,3 %. Cette augmentation témoigne d'une activité soutenue sur le site et reflètent des dynamiques importantes, tant en termes de recrutement que d'organisation du travail.

Cependant, cette croissance cache des réalités contrastées selon le type de contrat.

- Les effectifs permanents (CDI) sont passés de 50,4 ETP à juin 2024 à 48,7 ETP à juin 2025, soit une diminution de 1,7 ETP. Cette baisse interroge, notamment au regard des engagements pris en matière de pérennisation des emplois.
- À l'inverse, les effectifs non permanents (CDD U) ont connu une forte hausse, passant de 56,2 ETP à 62,5 ETP, soit une augmentation de 6,3 ETP. Cette progression s'explique en partie par la nécessité d'absorber les variations d'activité.

Cette évolution des effectifs a suscité des échanges entre les élus et la direction.

Du côté des élus, un constat est clairement posé : les engagements de la direction en matière de recrutement sous CDI n'ont pas été respectés. Cette situation est d'autant plus préoccupante qu'elle contribue à fragiliser la stabilité des équipes et à accentuer la précarité pour certains salariés.

La direction, pour sa part, met en avant une réalité : les profondes transformations de l'organisation du travail depuis l'ouverture du site de Vendargues. Ces changements ont eu des répercussions directes sur les emplois et les méthodes de travail.

Deux points sont particulièrement soulignés :

- Un rythme de travail soutenu : Dans un contexte d'activité intense, l'intermittence offre une certaine flexibilité. Elle permet aux salariés de faire face aux pics de charge, tout en bénéficiant ensuite de périodes de repos.
- Un questionnement sur la réalité de ces périodes de repos : La commission a rappelé que les périodes de chômage des intermittents ne peuvent être assimilées à du repos. De plus, rien n'empêche ces salariés de cumuler des activités pour d'autres entreprises, y compris FTVS, lorsque FTVSA ne les emploie pas.

Plusieurs questions se posent pour l'avenir :

- Comment concilier flexibilité et stabilité de l'emploi pour garantir à la fois la compétitivité du site et les conditions d'emploi respectueuses du droit du travail ?
- Quelles mesures pourraient être mises en place pour renforcer les effectifs permanents, tout en répondant aux besoins opérationnels ?
- Enfin, comment mieux encadrer le recours à l'intermittence pour éviter les situations de précarité ?

Ces enjeux méritent une réflexion collective qu'il est nécessaire de d'engager rapidement.

V. Évolution des arrivées sous CDI et des départs à la Fabrique.

Sur le premier semestre 2025, la Fabrique a connu 5 départs sans embauche.

VI. Évolution des heures supplémentaires à la Fabrique.

Sur le 1^{er} semestre la commission a constaté un volume de : 17 408 heures supplémentaires qui ont été payées.

Les non-permanents en ont effectué 10615 et les non-permanents 6 783.

Le recours aux heures supplémentaires est en baisse de 18% par rapport au volume effectué à la même époque en 2024.

VII. Bilan du dépassement du contingent d'heures supplémentaires.

Le bilan des dépassements du contingent annuel d'heures supplémentaires pour l'année 2024 a été présenté à la commission. 19 salariés permanents **ont** dépassé ce contingent, répartis comme suit :

1. Centre d'exploitation Nord (15 salariés)

Les dépassements dans cette direction s'expliquent par plusieurs facteurs :

- **Temps de voyage élevés** : Ils augmentent mécaniquement le volume d'heures supplémentaires, notamment pour les 10 premières heures considérées comme du temps de travail effectif (TTE).
- **Temps de déplacement** : Ils entraînent des dépassements de TTE.
- **Postes « exclusifs »** : Certains rôles, difficiles à remplacer en cours de période, limitent la flexibilité organisationnelle.

2. Commande Client (2 salariés)

Les deux salariés concernés sont des chargés de production au décompte horaire, expérimentés dans des opérations complexes et chronophages. Ces missions, combinées aux temps de déplacement, génèrent des dépassements. Un plan d'action pour ces cas s'avère difficile à mettre en œuvre.

3. Fictions feuilleton (2 salariés, équipes de tournage)

Les salariés concernés sont des régisseurs de production dont les missions nécessitent un volume important d'heures supplémentaires. Un plan d'action visant à optimiser l'organisation du travail a été initié pour ces profils.

Conséquences des dépassements.

Conformément à la réglementation, tout dépassement du contingent annuel d'heures supplémentaires donne lieu, en plus de la rémunération, à une contrepartie obligatoire en repos équivalente à 100 % du dépassement (majoration de 100 %).

A ce jour, la direction n'a pas mis en place de dispositifs permettant de s'assurer systématiquement de la prise effective de ces repos compensateurs. Elle indique néanmoins que les repos compensateurs obligatoires sont posés en priorité lors des périodes de repos demandées par les salariés.

Mesures mises en place visant à éviter les dépassements.

- Suivi mensuel : Un suivi régulier des compteurs d'heures supplémentaires et de repos compensateur a été instauré.
- Réaffectation des ressources : Les salariés accumulant un nombre élevé d'heures supplémentaires pourraient être redéployés vers des opérations moins exigeantes en temps.
- Plans d'action ciblés : Pour les situations critiques, des plans d'action spécifiques sont envisagés.

Focus sur le premier semestre 2025.

Au 30 juin 2025, une vigilance accrue est portée sur 9 salariés ayant dépassé 110 heures supplémentaires sur le semestre :

- 4 du Centre d'exploitation Nord ;
- 2 de la Commande Client ;
- 3 des équipes du feuilleton.

Pour la commission.

Pascal LEFEBVRE.