

CSE Réseau France 3.

Étude du Bilan social 2024 des antennes du Réseau France 3.

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.

Le bilan présenté à la commission porte sur les effectifs du Réseau France 3 à l'exclusion des salariés de la Fabrique rattachés au Réseau.

Étaient présents :

Pascal LEFEBVRE (Président)

Christophe AMOURIAUX (visio)

Nicolas MAROUSEZ (Visio)

Zorah HAMDAME

Christophe PORO (Visio)

Pour la Direction.

Séverine THIREL

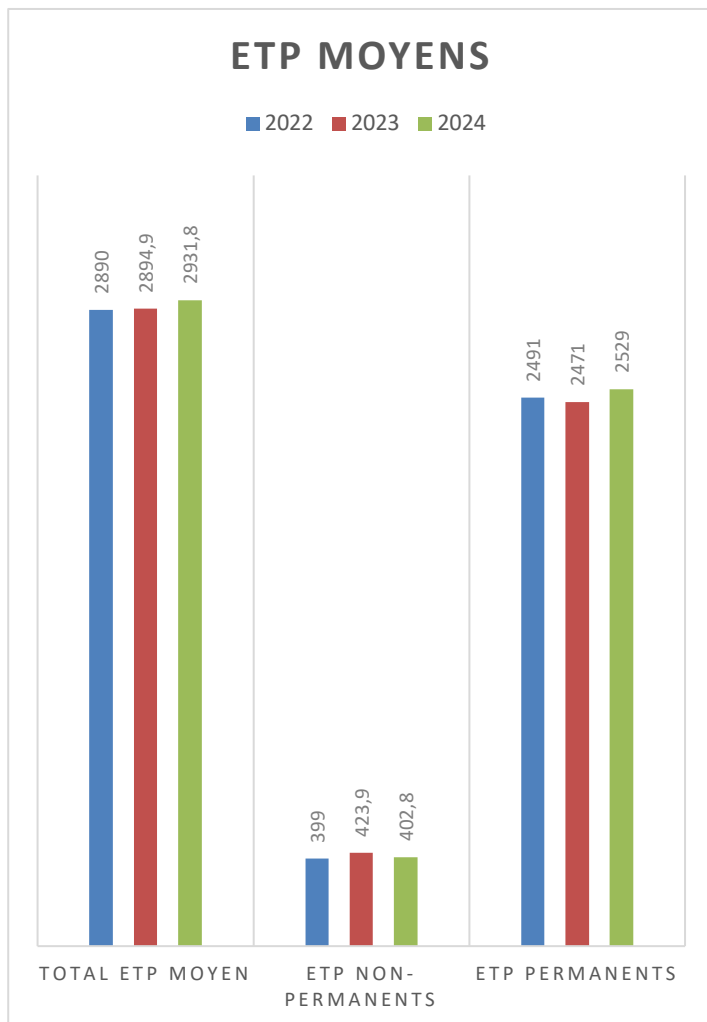
Isabelle GIRAULT

Jean-Yves BLAISE

Table des matières

<i>I. Les effectifs des antennes du Réseau.</i>	<i>3</i>
<i>II. Évolution de la structure de l'emploi des PTA en ETP.....</i>	<i>5</i>
<i>III. Évolution de la structure de l'emploi des Journalistes.</i>	<i>10</i>
<i>IV. Focus sur l'évolution du nombre de contrats d'apprentissage conclus.....</i>	<i>13</i>
<i>V. Sur la pyramide des âges et l'ancienneté des salariés.</i>	<i>14</i>
<i>VI. Sur la rémunération.</i>	<i>16</i>
<i>VII. Hiérarchie des rémunérations.....</i>	<i>19</i>
<i>VIII. Sur les promotions (hors changement de niveau d'expertise).....</i>	<i>20</i>
<i>IX. Sur l'absentéisme.</i>	<i>21</i>
<i>X. Sur les Salariés déclarés inaptes.</i>	<i>23</i>
<i>XI. Sur les prestations complémentaires maladie, décès de l'entreprise. (Prévoyance Audiens).....</i>	<i>23</i>
<i>XIV. Accueil des stagiaires.</i>	<i>25</i>
<i>XV. Sur les procédures.</i>	<i>26</i>
<i>Conclusions et préconisations de la commission.</i>	<i>27</i>

I. Les effectifs des antennes du Réseau.



A. L'emploi permanent en ETP.

L'analyse du bilan social démontre que l'effectif global de l'établissement était composé en 2024 de 2529 ETP moyens permanents.

Nous étions 2471 ETP moyens en 2023 et 2491 en 2022).

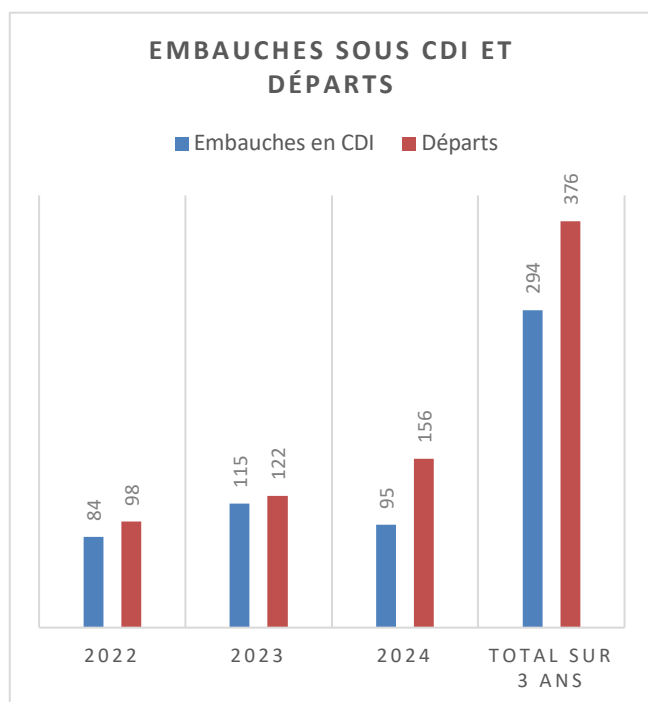
Nous constatons sur 3 ans une croissance de l'emploi permanents de 38 ETP moyens.

B. Le recours aux non-permanents en ETP.

En 2024, le réseau a eu recours au CDD à hauteur de 402,8 ETP moyens non permanents. Le recours représentait 423,9 ETP en 2023 et 399 ETP en 2022.

Sur 3 ans, nous constatons une augmentation du recours au CDD 3,8 ETP moyens malgré une légère baisse sur 1 an.

C. Sur le rapport Départs/ Arrivées PTA et Journalistes.



Nous constatons un nombre soutenu de recrutements sous CDI ces 3 dernières années.

En très grande partie, les salariés recrutés travaillaient déjà pour FTV sous CDD (359 travaillaient déjà sous CDD sur les 376 embauches sous CDI).

Entre 2022 et 2025, Il y a eu :

- 136 recrutements sous CDI de journalistes pour 153 départs laissant un solde négatif de 17 recrutements.
- 158 recrutements sous CDI de PTA pour 223 départs laissant un solde négatif de 65 recrutements.

Sur 3 ans, les départs/ arrivées sous CDI laissent toutefois un solde négatif de 82 emplois.

D. Évolution du recours au CDD PTA et journalistes. (1.3.2)

Nous observons un nouvel accroissement du nombre de contrats à durée déterminée et du nombre de jours payés.

Entre 2022 et 2024 :

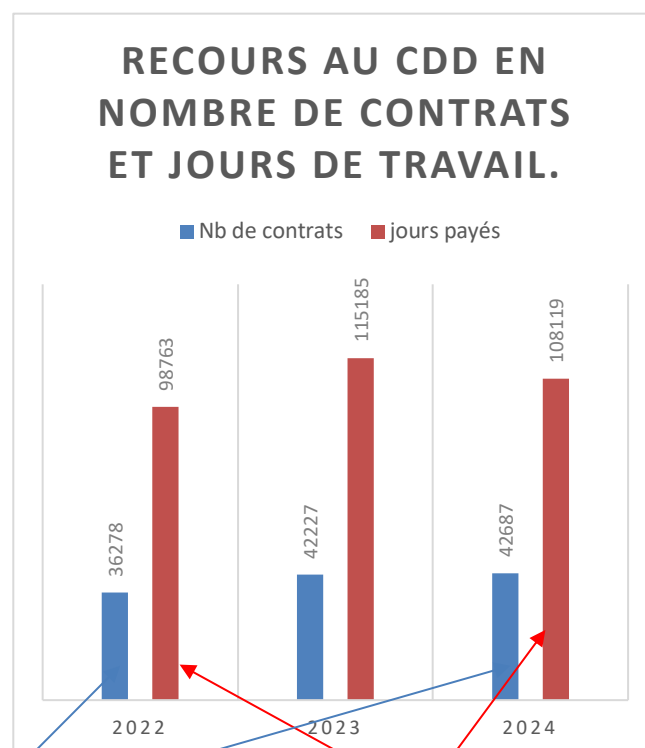
- le nombre de contrats est passé de 36278 à 42687.
- Le nombre de jours sous CDD est passé de 98 763 à 108 119.

Le nombre de jours de travail par contrat reste très faible et a encore diminué : **2,53 jours par contrat en moyenne.**

Cette situation continue de placer les salariés sous CDD dans une situation de précarité contractuelle qui nous semble anormale.

De plus, la charge de travail des administratifs augmente de manière importante avec le nombre de contrats à traiter.

La direction indique que le nombre de jours par contrat ne reflète pas le nombre de jours de présence du salarié. En effet, un même salarié peut enchaîner plusieurs CDD à la suite sur différents motifs de contrats.

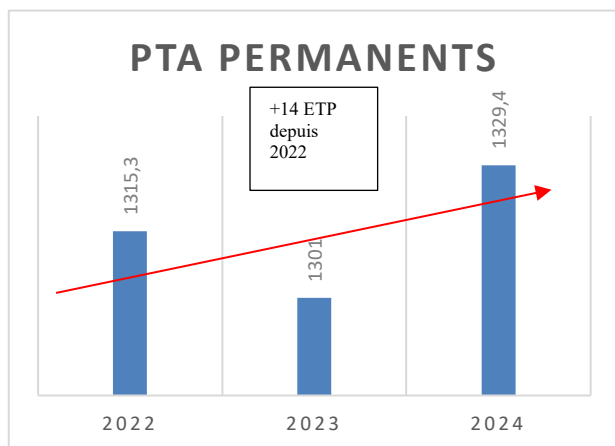


Evolution du nombre de CDD conclus.

Evolution du nombre de jours de travail sous CDD.

II. Évolution de la structure de l'emploi des PTA en ETP.

A. Hausse de l'emploi permanent PTA en 2024.



L'emploi permanent est reparti à la hausse en 2024.

Avec un effectif de 1329 ETP moyens en 2024, l'emploi permanent des PTA a augmenté de 28,4 ETP depuis 2023 et de 14,1 ETP moyens depuis 2022.

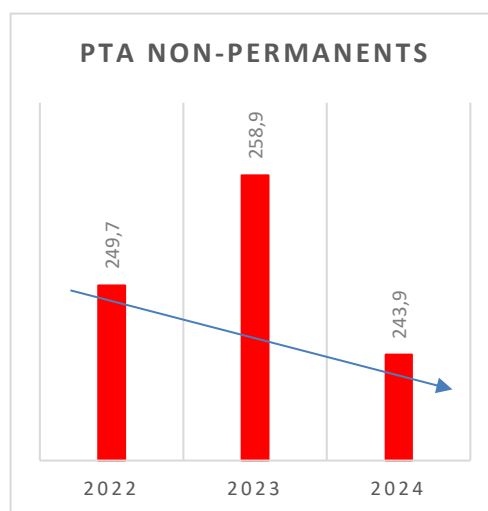
(1301 ETP permanent en 2023 et 1315 ETP en 2022),

B. Baisse de l'emploi non-permanent PTA en 2024.

L'emploi non-permanent est en baisse en 2024 après une hausse significative en 2023.

En 2024, le recours aux non-permanents représente 243,9

ETP. Il est en baisse de 15 ETP par rapport à 2023 (258,9 ETP moyens) est de 5,3 par rapport au niveau de recours de 2022.



C. Un transfert d'emploi CDD vers le CDI.

Ces dernières années, nous avons assisté à un nouvel équilibre entre l'emploi non-permanent et permanent.

L'accroissement du nombre de CDI a eu pour effet mathématique une baisse des non-permanents.

Notons toutefois que sur la période la hausse de 14,1 ETP PTA sous CDI n'a pas permis de baisser de manière très significative le recours au CDD (-5,8 ETP).

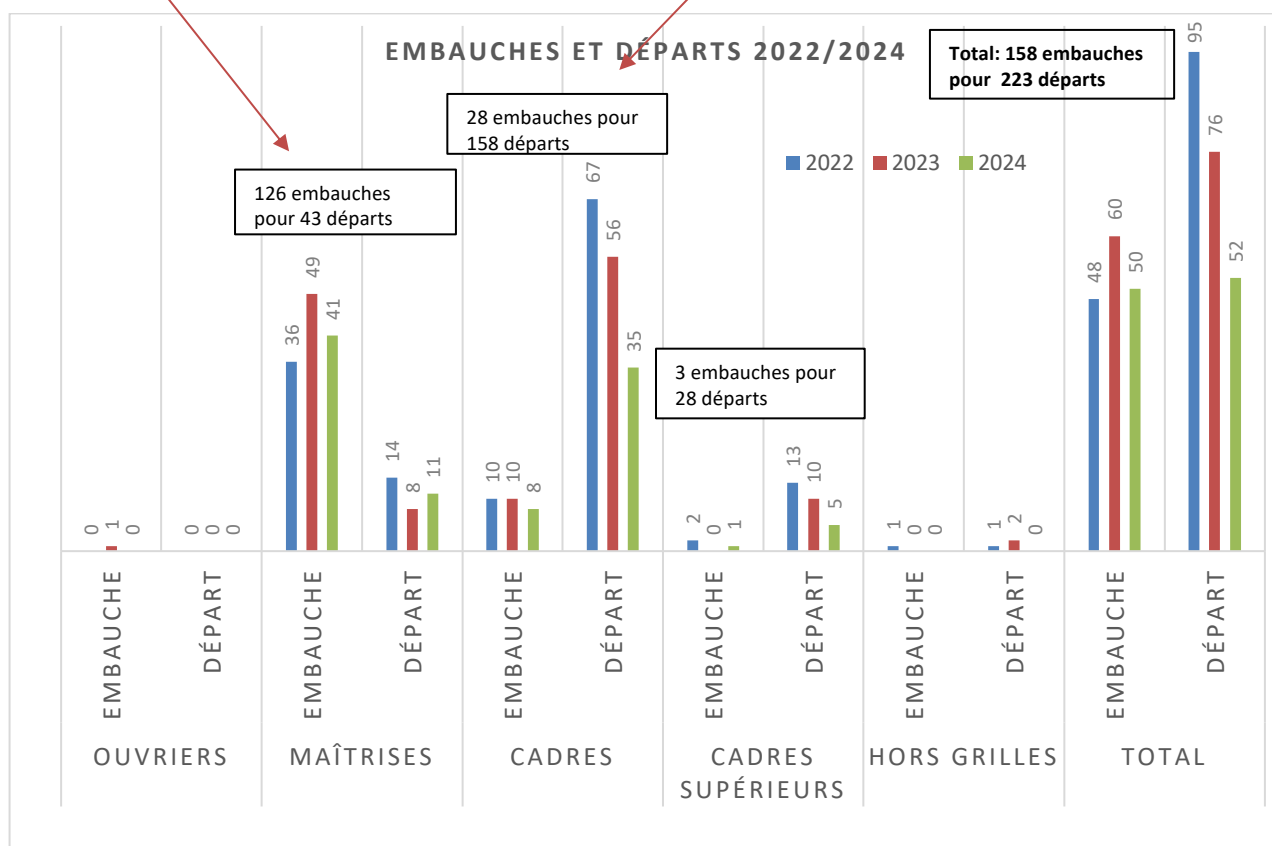
Le transfert est plus significatif entre 2023 et 2024 : -15 ETP CDD pour + 28,4 ETP CDI.

C. Évolution des embauches / départs des PTA sous CDI.

En 3 ans le Réseau a embauché 158 PTA et a connu 223 départs. Nous constatons toutefois que le déséquilibre se constate surtout sur les années 2022 et 2024. En revanche l'équilibre global embauches / départs a été recherché en 2024 (il laisse apparaître un écart de 2 emplois).

- ❖ En 2024, nous avons connu 50 embauches pour 52 départs.
- ❖ En 2023, 60 embauches pour 76 départs.
- ❖ En 2022, 48 embauches pour 95 départs.

Sur 3 ans nous constatons un glissement des recrutements des emplois de cadres vers des emplois non-cadres : en grande partie des salariés en 5S remplacés par des salariés en groupe 4 ou 3. (158 départs de cadres pour 28 embauches au même niveau. 43 départs de salariés en maîtrise pour 126 embauches). Ces embauches changent la structure de l'emploi que nous constatons régulièrement dans l'évolution de l'emploi.

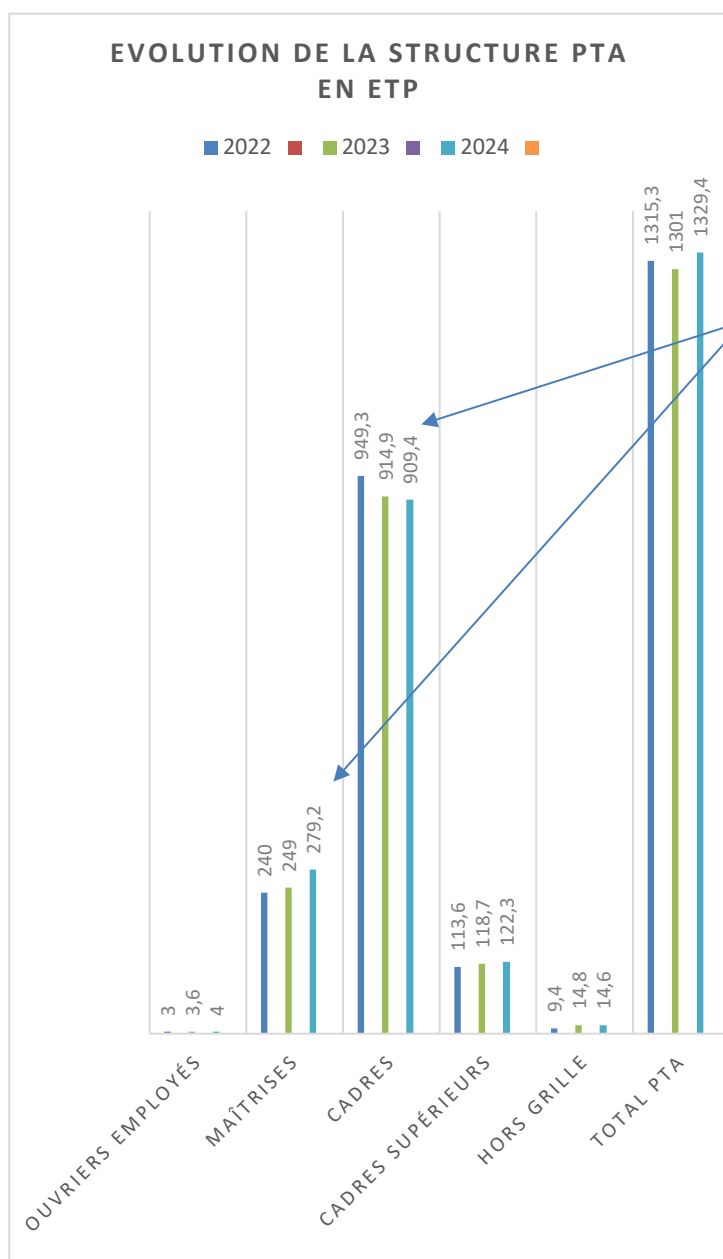


Chez les PTA, les 223 départs qui ont eu lieu dans le Réseau entre 2022 et 2024 avaient pour objet :

- 3 Démissions : 2 maîtrises et 1 cadre supérieur ;
- 115 RCC : 11 maîtrises ; 85 cadres ; 18 cadres supérieurs ; 1 Hors Grille.

- 22 licenciements pour autre cause : 3 maîtrises ; 16 cadres ; 2 cadres supérieurs ; 1 hors grille.
- 17 Ruptures conventionnelles : 5 maîtrises, 10 cadres ; 2 cadres supérieurs.
- 3 ruptures de la période d'essai : 3 maîtrises.
- 24 mobilités vers un autre établissement : 1 maîtrise ; 18 cadres ; 3 cadres supérieurs ; 2 hors grille.
- 27 départs à la retraite : 4 maîtrises ; 21 cadres ; 2 cadres supérieurs.
- 12 décès : 4 maîtrises ; 8 cadres.

D. Évolution de l'emploi permanent PTA par catégorie entre 2022 et 2024.



Sur la période, les PTA gagnent 14,1 ETP.

Nous constatons, un **accroissement du nombre de Maîtrises** qui augmente de 39,2 ETP, tandis que dans le même temps l'emploi cadre recule de 39,9 ETP.

Il s'agit très probablement d'un transfert d'emplois cadre vers des emplois moins qualifiés au fil des renouvellements de postes.

Entre 2022 et 2024, l'augmentation de 14,1 ETP chez les PTA se répartit de la manière suivante :

- Les ouvriers et employés gagnent 1 ETP moyen ;
- Les maîtrises en gagnent 39,2 ;
- Les cadres des groupes 5 et suivants, perdent 39,9 ETP moyens ;
- Les cadres supérieurs à partir du groupe 9 gagnent 8,7 ETP moyens ;
- Les salariés hors grille gagnent 5,2 ETP moyen.

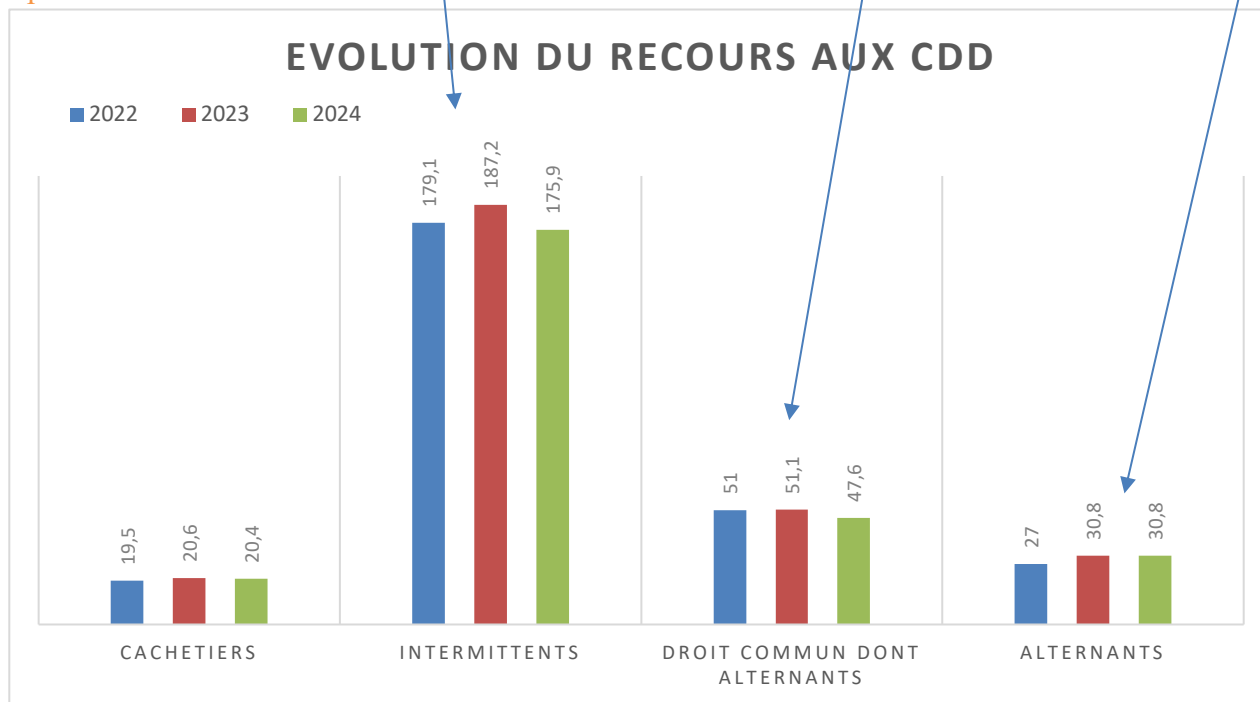
E. Croissance du recours aux CDD PTA.

Sur la période 2022/2024, nous constatons une légère baisse du recours aux CDD.

Le recours aux intermittents est en baisse de 3,2 ETP moyens sur la période.

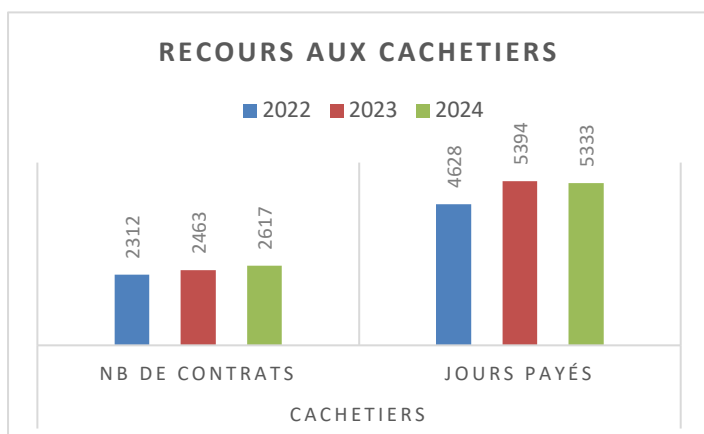
De la même manière, le recours aux CDD dits de droits commun recule de 3,4 ETP.

Le recours aux contrats en alternance est stable de 2023 à 2024 mais affiche une progression de 3,8 ETP depuis 2022.



1. Évolution du nombre de contrats à durée déterminée et du nombre de jours sous CDD.

a. Évolution du recours aux cachetiers.



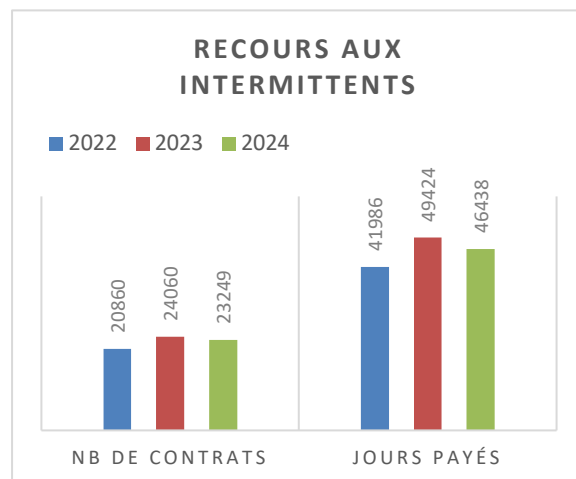
En 2024, 5333 jours de travail ont été effectués sous CDD de cachetier. Le recours annuel aux cachetiers a augmenté de 305 contrats et de 705 jours sur la période.

La durée moyenne d'un contrat est de 2,04 jours.

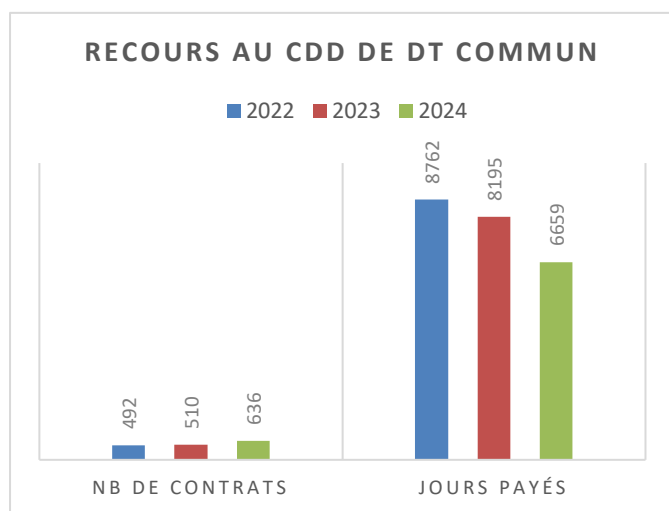
b. Évolution du recours aux intermittents.

Le recours annuel aux intermittents compte 46438 jours de travail en 2024. Il a augmenté de 2389 contrats sur la période et de 4452 jours sur la période.

La durée moyenne d'un contrat est de 1,99 jour.



c. Évolution du recours aux CDD de droit commun.



6659 jours de travail ont fait l'objet d'un CDD de droit commun.

Le recours annuel aux CDD de droit commun a augmenté de 144 contrats sur la période et a baissé de 2103 jours.

La durée moyenne d'un contrat est de 10,47 jours.

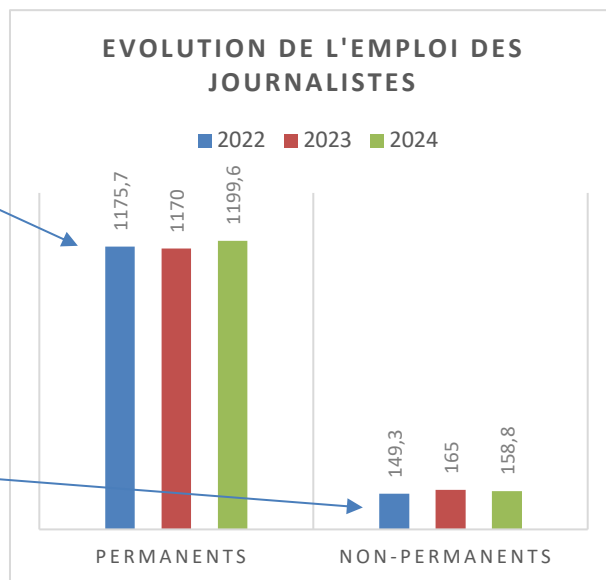
III. Évolution de la structure de l'emploi des Journalistes.

A. Hausse de l'emploi permanent journalistes en ETP.

Avec 1199,6 ETP permanents en 2024 l'emploi permanent des journalistes a progressé de 23,9 ETP moyens.

B. Hausse de l'emploi des journalistes sous CDD en ETP.

L'emploi non-permanent a augmenté de 9,5 ETP moyens. Il représente 158,8 ETP en 2024.



C. Embauches / départs des journalistes sous CDI.

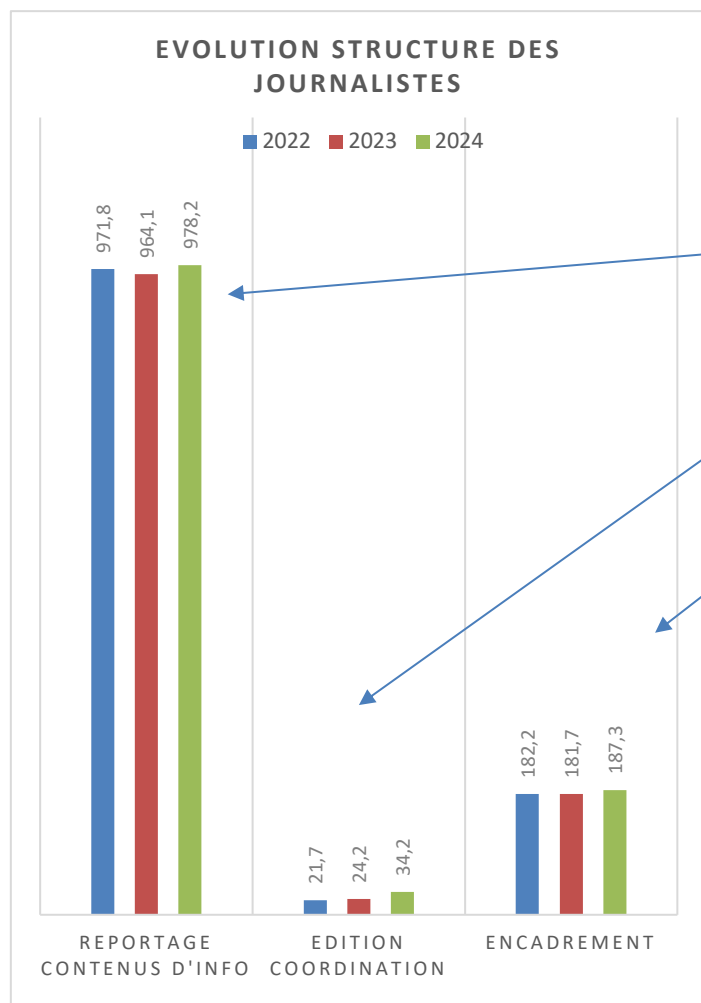
Sur 3 ans 153 journalistes ont quitté le Réseau pour 136 embauches. Le solde Embauches / Départs est donc négatif de 17 postes sur la période.

- ❖ En 2024, le Réseau a embauché 45 journalistes sous CDI pour 46 départs.
- ❖ En 2023, 55 embauches pour 46 départs.
- ❖ En 2022, 36 embauches pour 61 départs.

Pour les départs, il y a eu :

- 3 démissions
- 58 RCC
- 33 licenciements
- 8 ruptures conventionnelles
- 24 mobilités dans un autre établissement
- 22 départs en retraite
- 5 décès.

D. Évolution de l'emploi permanent journalistes par filière en ETP moyens.



En 2024, l'emploi permanent des journalistes s'établit à 1199,6 ETP. Il est en croissance de 23,9 ETP moyens permanents sur la période.

La Filière Reportage contenu d'info comporte 978,2 ETP. Elle est en croissance de 6,4 ETP moyens sur la période.

La filière édition coordination comporte 34,2 ETP moyens. Elle est en hausse de 12,5 ETP moyens ;

La filière encadrement comporte 187,3 ETP. Elle est en hausse de 5,1 ETP.

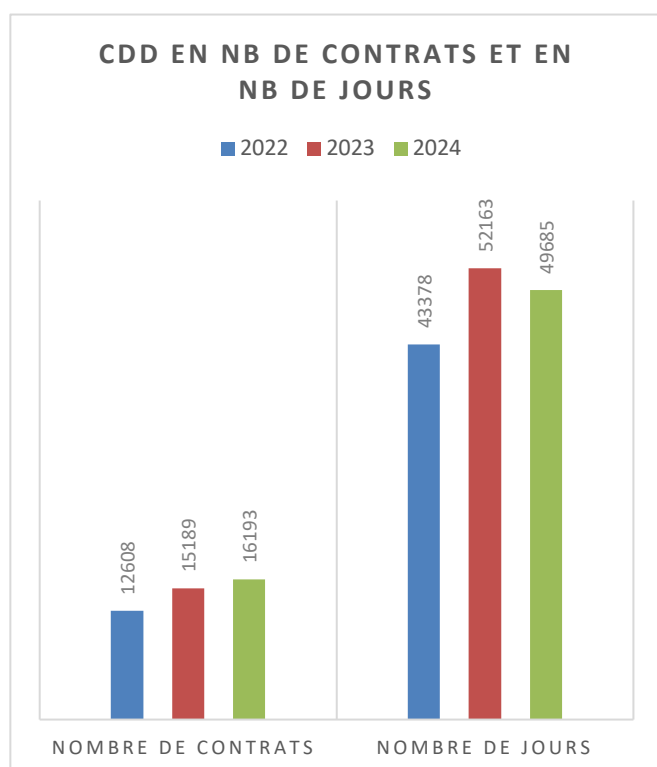
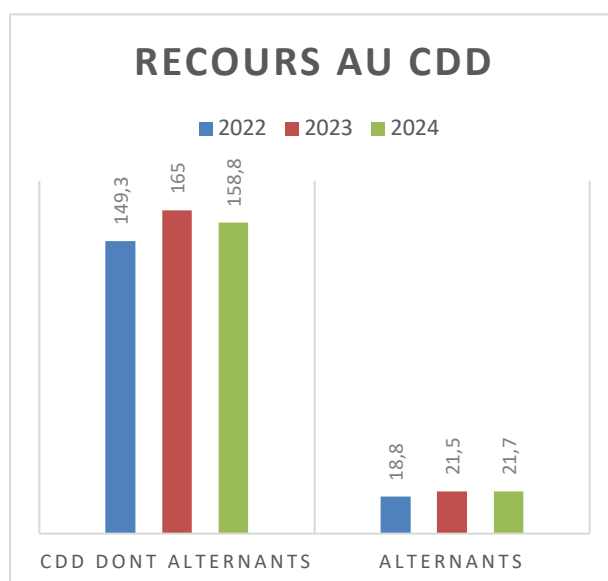
Si la filière Reportages contenus d'informations est en augmentation, cette hausse ne compense pas l'accroissement de la charge de travail qui découle du développement du numérique. De fait, elle ne se mesure pas sur les équipes opérationnelles de terrain.

E. Évolution de l'emploi non-permanent des journalistes en ETP.

Nous constatons un accroissement du recours au CDD entre 2022 et 2024 de 9,5 ETP.

Toutefois, nous constatons également une baisse de 6,2 ETP CDD entre 2023 et 2024.

Le recours à l'alternance est stable ces 2 dernières années chez les journalistes avec 21,7 ETP. Il est en croissance de 2,9 ETP depuis 2022.



En 2024, le Réseau a contracté 16 196 CDD de journalistes dans le Réseau.

Ces contrats ont donné lieu à 49 685 jours de travail.

La durée moyenne d'un contrat à durée déterminée était de 3,07 jours.

Le nombre de contrats a augmenté de 3585 entre 2022 et 2024.

Le volume est en croissance de 6307 jours entre 2024 et 2022.

Il est toutefois en baisse de 2478 jours en 2024 par rapport à 2023.

IV. Focus sur l'évolution du nombre de contrats d'apprentissage conclus.

En 2024, seulement 47 nouveaux contrats en alternance ont été signés, contre 73 en 2023 et 64 en 2022.

Cette baisse en un an est préoccupante, même si le volume global en équivalents temps plein (ETP) reste stable. Cette apparente stabilité masque en réalité un effet de report : elle s'explique principalement par la durée des contrats en cours, souvent étalés sur deux ans. Mais qu'en sera-t-il demain ?

La pyramide des âges du Réseau, avec un âge moyen de 50 ans, ne laisse aucune place à l'optimisme. Les départs massifs à la retraite se profilent, et sans un flux régulier de nouveaux alternants, la transmission des savoir-faire sera menacée.

L'alternance n'est pas qu'un outil de formation : c'est le garant de notre pérennité, un moyen de préparer les jeunes aux enjeux de la transition de l'entreprise, tout en ancrant notre culture d'entreprise.

Pourquoi cette baisse des nouveaux contrats est-elle inquiétante ?

- Moins de nouveaux alternants, c'est moins de jeunes formés à nos méthodes et prêts à reprendre les postes clés.
- Recruter en externe, c'est assumer des délais d'adaptation, des formations supplémentaires et un risque accru de d'inflation salariales au recrutement.
- Une politique de formation affaiblie nuit à notre image employeur, dans un contexte de marché du travail déjà tendu.

La commission rappelle que l'alternance est un investissement stratégique :

- Elle pérennise les compétences métiers, évitant leur disparition avec les départs en retraite.
- Elle forme les jeunes aux défis de demain, essentiels pour notre compétitivité.
- Elle fidélise les talents, en créant un lien fort entre les jeunes et l'entreprise.

La stabilité actuelle des ETP en alternance ne doit pas masquer l'urgence : si le nombre de nouveaux contrats ne se redresse pas, le Réseau risque de se retrouver en difficulté pour assurer la continuité de ses activités.

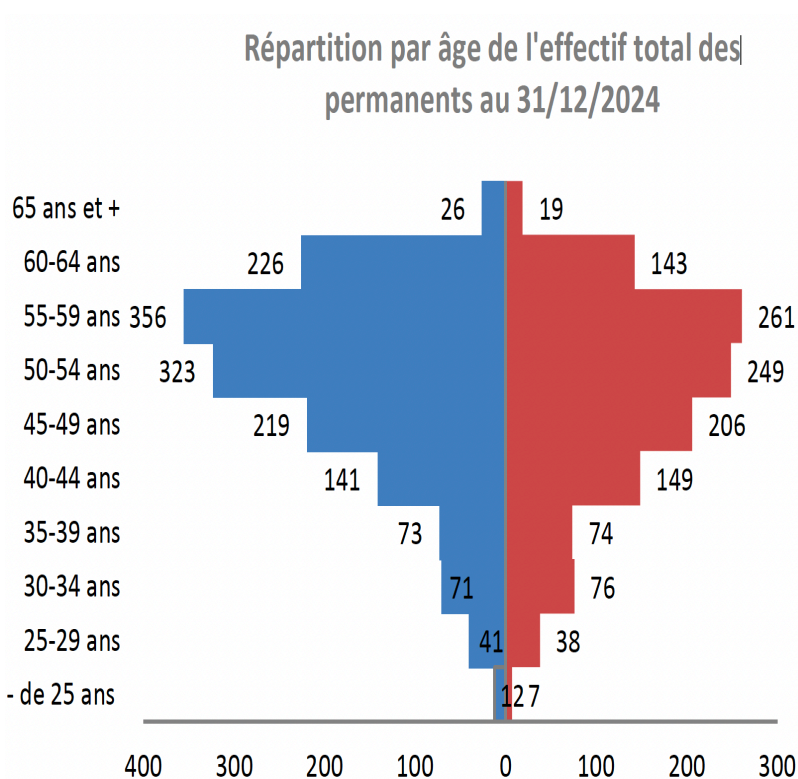
V. Sur la pyramide des âges et l'ancienneté des salariés.

A. La pyramide des âges.

La pyramide des âges ne s'améliore pas vraiment. Elle reste dangereusement en forme de toupie.

L'âge moyen est élevé 49,9 ans. S'il était en légère amélioration en 2023 (49,3 ans) par rapport à 2022, le vieillissement s'est accentué en 2024.

Sur un effectif permanent de 2710 salariés, les salariés de moins de 40 ans ne sont que 392 (ils étaient 361 en 2022). Ils sont 245 à avoir moins de 35 ans (ils étaient 207 en 2022).



Les salariés expérimentés de 55 ans et plus.

En 2024, la part des salariés de 55 ans et plus représente 38% des effectifs (ils sont 1031). En 2022, ils en représentaient 34% des effectifs PTA et en 2023 36%.

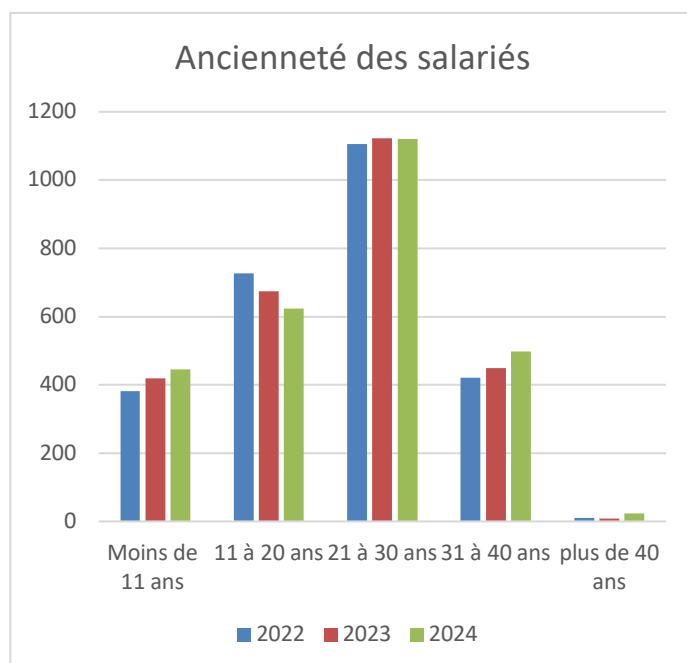
Les salariés de 60 ans et plus étaient 308 en 2022.

Ils sont en 414 en 2024.

B. L'ancienneté.

En 2024, 1642 salariés avaient plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Ils étaient 1580 salariés en 2023 et 1537 en 2022.

Les éléments positifs. Les salariés disposent de solides compétences permettant d'envisager des formations et des transmissions de savoirs en interne.



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.

C. Sur la Pyramide des âges PTA et journalistes.

La pyramide des âges de notre entreprise, toujours en forme de toupie, révèle un vieillissement accéléré : 38 % des salariés ont 55 ans ou plus (contre 34 % en 2022), et les 60 ans et plus, ont augmenté de 34 % en deux ans. Il nous semble donc nécessaire de renforcer l'attractivité auprès des jeunes via des parcours d'intégration et des binômes intergénérationnels.

Rappelons qu'il est commun de considérer, 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. C'est particulièrement le cas dans les antennes du Réseau.

Si le départ des salariés, dans les tranches les plus hautes, permettra l'embauche de jeunes, il risque également d'entraîner une perte de compétences et de savoir-faire. Il risque également de poser de gros problèmes de recrutement sous CDI comme sous CDD (et particulièrement dans les antennes qui sont déjà sous tension et pour les métiers qui présentent déjà des problèmes de recrutement).

Face à ce déséquilibre, la négociation d'un accord collectif sur les relations intergénérationnelles devient une priorité absolue. Il s'agit de transmettre les compétences tout en préparant les départs. L'enjeu est clair : anticiper les départs massifs, préserver les savoir-faire et garantir la pérennité de l'entreprise pour éviter une crise de l'emploi demain. Cet accord pourrait sécuriser les fins de carrière en proposant des aménagements progressifs (temps partiel, tutorat, mentorat, départs anticipés...) et chercher à limiter l'impact du vieillissement sur l'absentéisme. Il pourrait inclure des bilans santé ciblés et des aménagements ergonomiques.

Malheureusement les annonces de baisse du recours aux alternants ne flèchent pas les objectifs dans cette direction.

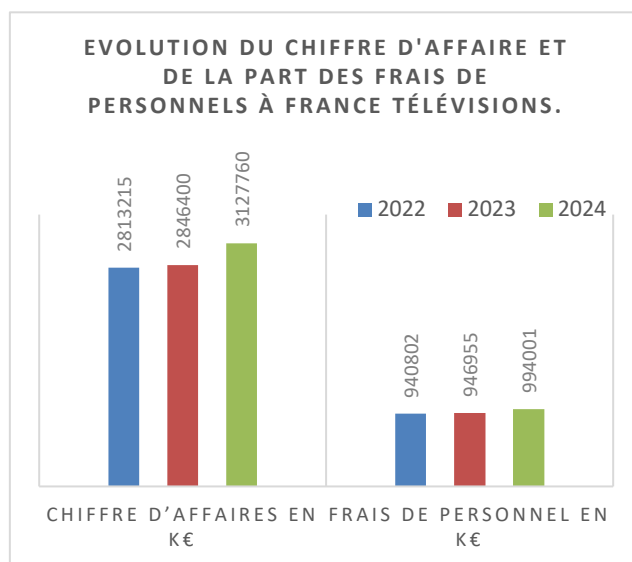
VI. Sur la rémunération.

A. Ratio entre les Frais de personnel et le chiffre d'affaires à France Télévisions.

Le chiffre d'affaires de France Télévisions en 2024 est de 3.127.760 K€. Il est en augmentation de 314 545 K€ entre 2022 et 2024.

Sur la même période les frais de personnel qui sont de 994 000 K€ en 2024 ont augmenté de 53 199 K€.

La part des frais de personnel dans le chiffre d'affaires s'affiche en baisse en 2024. Elle représente 32% du Chiffre d'affaires.



B. Évolution de la masse salariale des effectifs permanents du Réseau.

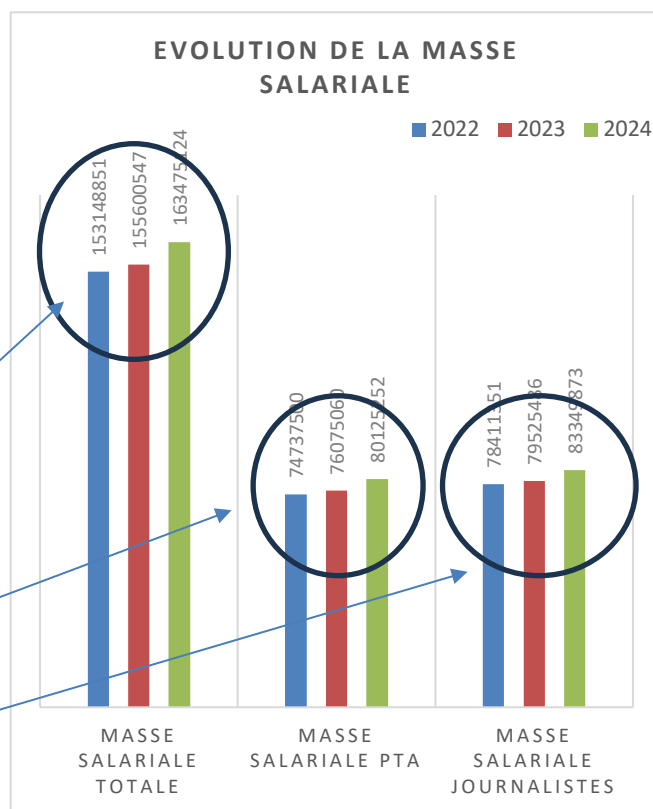
Les effectifs permanents sur 3 ans, dans le Réseau, sont en augmentation de 38 ETP. (En partie les ETP liés à TEMPO et les transferts d'ETP des équipes légères transférées en fin d'année 2024).

Les permanents sont 2529 ETP en 2024 contre 2491 et 2022.

Sur la période la masse salariale est passée de 153.148.851€ en 2022 à 163.475.124€ soit une augmentation de 10.326.273€.

Pour les PTA, la masse salariale évolue de + 7,2% sur 3 ans et s'établit à 80.125.252€

Pour les journalistes elle évolue de + 6,2% sur 3 ans et s'établit à 83.349.873€



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 que très peu 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 de vieillissement, des augmentations générales et probablement par des effets de structure.

Nous remarquons également que **584 salariés dont 209 femmes, ont atteint la tranche de salaire des plus de 70 000€**. Ils sont en nette progression. (Ils étaient 362 en 2022). Il s'agit d'un glissement qui a notamment pour raison le glissement des rémunérations par un niveau d'ancienneté en hausse et une augmentation des tranches d'âges les plus hautes.

L'augmentation du nombre de salariés dans la tranche 60 000 / 69 999€ se constate également. 96 salariés de plus qu'en 2022 ont atteint ce niveau de rémunération. 635 salariés en font partie dont 215 femmes.

L'ensemble des autres tranches (inférieures) voient le nombre de salariés concernés diminuer.

C. Évolution de la Rémunération moyenne des PTA.

Le salaire moyen des PTA s'établit à 60 272€ / an en 2024. Il est en progression de 3 451€ sur 3 ans.

Les évolutions catégorielles des salaires moyens sur 3 ans sont les suivantes :

Ouvriers employés : +1655€

Maîtrises : +3188€

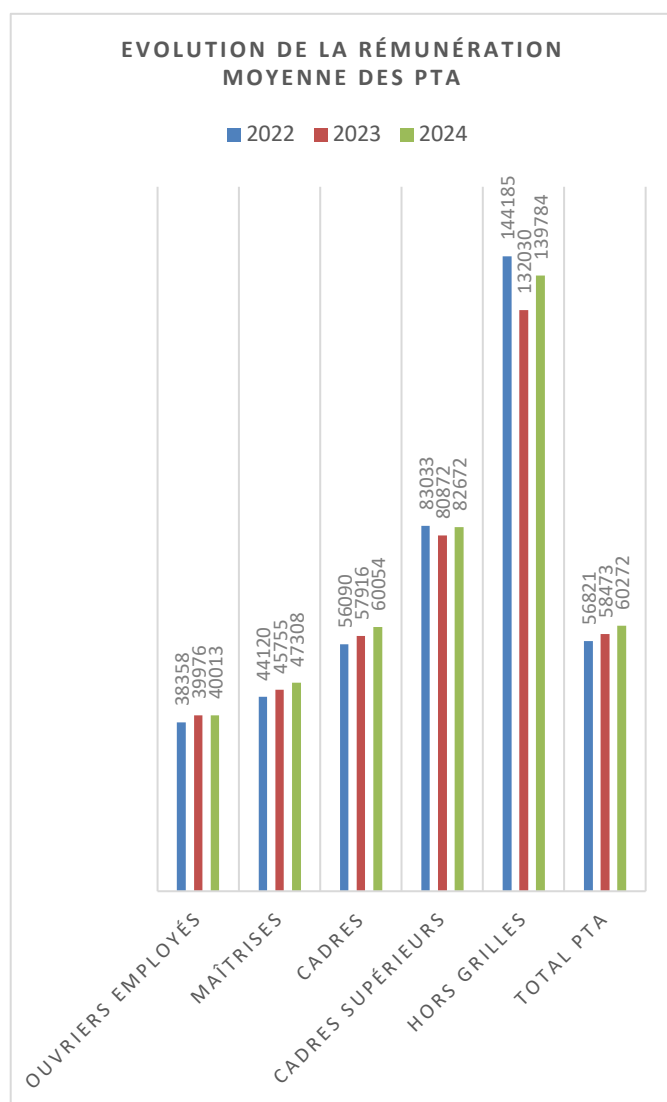
Cadres : +3964€

Cadres supérieurs : -361€

Hors grilles : -4401€

Nous remarquons que d'un point de vue Macro, les écarts de rémunération moyenne Femmes/Hommes se réduisent.

Chez les PTA, il y avait un écart de salaire moyen annuel de 5695€ entre les femmes et les hommes en 2022 (en défaveur des femmes). En 2024 cet écart était de 2422€.



Part des primes à périodicité non-mensuelle dans la déclaration des salaires des PTA.

La part des primes non mensuelles dans les salaires des PTA est de 1,6% en 2024. Elle est stable sur les 3 ans.

Notons toutefois que si elle représente un niveau négligeable pour les salariés des catégories ouvriers employés, Maîtrises et cadres, elle représente 5,7% de la rémunération des cadres supérieurs (à partir du G9) et de 10,1% chez les salariés Hors grille.

D. Évolution de la Rémunération moyenne des Journalistes.

Le salaire moyen annuel des journalistes s'établit à 69 480€ en 2024. Il est en progression de 2784€ depuis 2022.

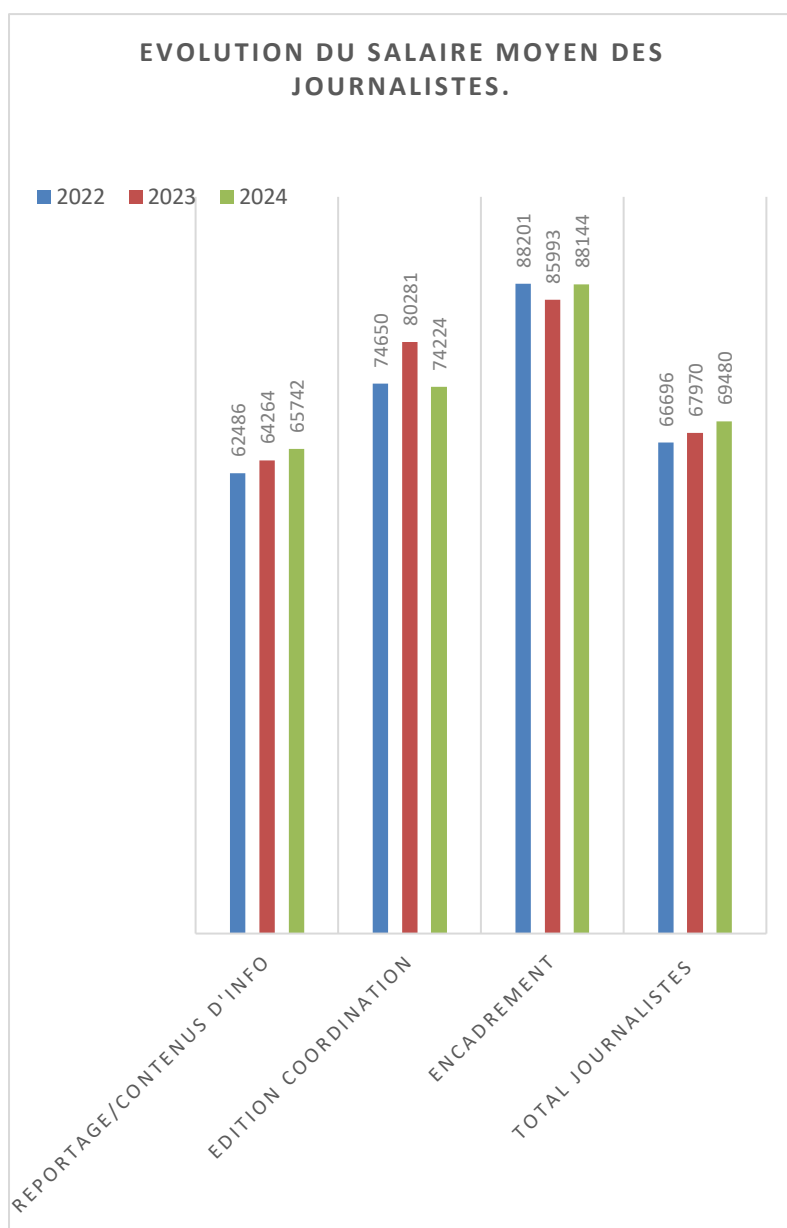
Le salaire moyen annuel de la filière Reportage et contenus d'informations est de 65742€. Il a progressé de 3256€ entre 2022 et 2024.

La filière édition Coordination voit son salaire moyen annuel baisser de 426€ par an. Il est de 74224€.

L'encadrement est également en baisse de 57€ avec un salaire moyen annuel 2024 de 88 144€.

D'un point de vue Macro, les écarts de rémunération moyenne Femmes/Hommes se réduisent.

Chez les journalistes, il y avait un écart de salaire moyen annuel de 5392€ entre les femmes et les hommes en 2022 (en défaveur des femmes). En 2024 il était de 2732€.



Part des primes à périodicité non-mensuelle dans la déclaration des salaires des journalistes.

La part des primes non-mensuelles dans les salaires des Journalistes est en légère baisse : (1,9% en 2024). Elle était de 2,2% les années précédentes. Elle n'est que de 0,4% dans la filière reportage contenus d'information en baisse ces dernières années.

En revanche, elle est de 4,3% dans la filière édition coordination (en hausse par rapport à 2022) et de 7% dans l'encadrement (en baisse par rapport à 2022).

VII. Hiérarchie des rémunérations.

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

C'est une constante depuis quelques années, le rapport s'améliore.

Il était de 2,24 en 2024 (2,25 chez les Hommes et 2,21 chez les femmes)

Il était de 2,27 en 2023. (2,27 chez les hommes et 2,23 chez les Femmes) ;

Il était de 2,36 en 2022. (2,37 chez les Hommes et 2,31 chez les Femmes).

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

Les membres de la commission ont constaté que la somme des 10 salaires les plus élevés a augmenté de 139 386 € entre 2022 et 2024. Soit une augmentation moyenne de 13 938,6 € par salarié entre 2022 et 2024.

❖ 2022 : 1 396 874 €

❖ 2023 : 1 471 900 €

❖ 2024 : 1 536 260 € (soit un salaire moyen individuel de 153 626 €).

4 femmes faisaient partie des 10 personnes les mieux rémunérées dans le Réseau en 2024.

La rémunération globale des 10 salaires les moins élevés a progressé entre 2022 et 2024.

❖ 2022 : 269 245 €

❖ 2023 : 275 722 € soit un salaire moyen individuel de 27 572€.

❖ 2024 : 334 631 soit un salaire moyen de 33463 euros.

VIII. Sur les promotions (hors changement de niveau d'expertise)

Dans le réseau 469 salariés ont été promus en 3 ans. Il y a eu :

- ❖ 137 promotions en 2024 (85 PTA et 137 journalistes).
- ❖ 179 promotions en 2023 (103 PTA et 76 journalistes).
- ❖ 153 promotions en 2022 (91 PTA et 62 journalistes).

A. Promotion des PTA.

Sur 3 ans, 279 PTA ont été promus :

- 6,5% des PTA en 2022 ;
- 7,3% en 2023 ;
- 6% en 2024.

En 2024, les 85 promotions des PTA se répartissent de la manière suivante :

- 19 maîtrises soit 6,05% des 314 salariés des groupes 3 et 4 ;
- 62 cadres soit 6,4% des 966 salariés des groupes 5s au 9 ;
- 4 cadres supérieurs soit 3,1% salariés des groupes 9 et suivants ;

B. Promotions des Journalistes.

Sur 3 ans, 190 journalistes ont été promus.

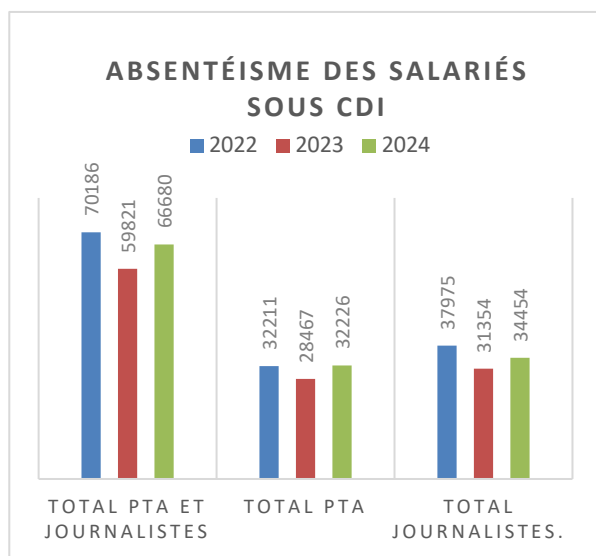
- 5% des journalistes en 2022 ;
- 6% en 2023 ;
- 4% en 2024.

En 2024, les 52 promotions de journalistes se répartissent de la manière suivante :

- 48 journalistes de la filière Reportage et contenus d'information soit 4,5% ;
- Aucun journaliste de la filière édition coordination ;
- 4 journalistes de l'encadrement soit 2,1%

IX. Sur l'absentéisme.

A. Évolution de l'absentéisme pour maladie, longue maladie et AT/MP.



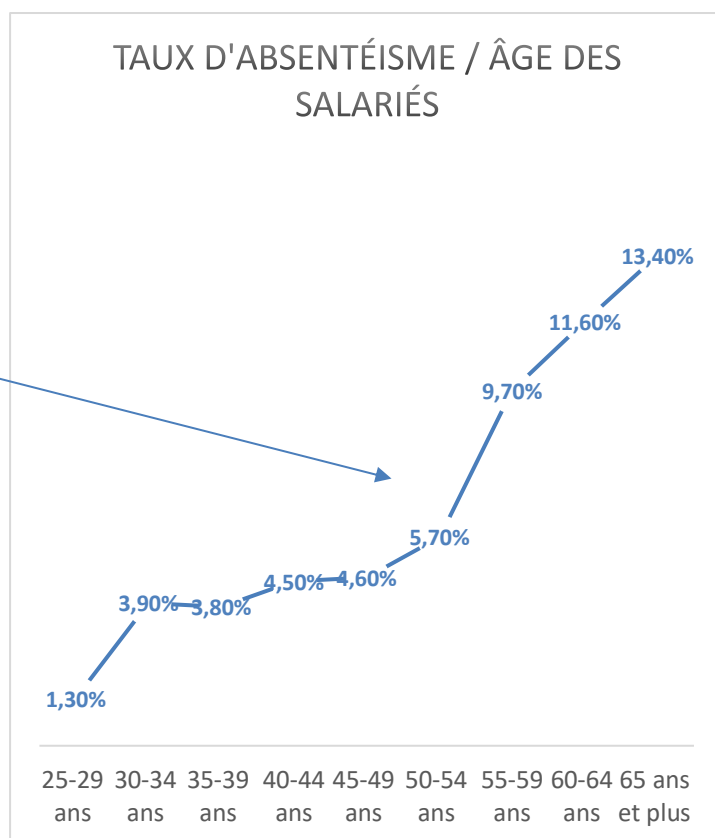
Avec un taux de 6,8 % en 2024, 6,2% en 2023, la commission constate une hausse globale du nombre de jours d'arrêt entre 2023 et 2024. Ce fait est d'autant plus dommageable, qu'en 2023 le taux (6,2%) était en baisse significative par rapport à 2022 (7,3%).

Le pilotage social nous a également informé des conséquences de l'allongement de l'âge de départ à la retraite sur le taux d'absentéisme. En effet, nous pouvons constater qu'il y a une corrélation entre l'âge et le taux d'absentéisme.

Si le nombre d'arrêts a diminué, la durée de l'absence est en progression et s'accroît avec l'âge. Ainsi à titre d'exemple, les salariés de 65 ans et plus ont un taux d'absentéisme de 13,4% tandis que les jeunes de 30-34 ans ont un taux d'absentéisme de 3,9%.

Il nous est également dit que selon les statistiques observées, un salarié qui atteint les 91 jours et plus d'absence a une durée d'absence qui dépassera l'année.

Ce phénomène nous conforte dans l'idée qu'il serait opportun de négocier un accord intergénérationnel qui cherche à corriger les effets du vieillissement.



B. Absentéisme des PTA.

Chez les PTA, le taux d'absentéisme est de 6,3%. Il revient à son niveau de 2022 après avoir baissé à 5,7% en 2023.

Focus sur les salariés en Maîtrise.

La commission avait tiré le signal d'alarme l'an dernier suite au constat du niveau anormalement élevé de l'absentéisme des 314 salariés en maîtrises en 2022 (10,1%) et 2023 (9%).

En 2024, si le taux est en baisse (8%), il reste toutefois élevé.

- le nombre de journées d'absence pour maladie est de 8209 jours ;
- pour accident de travail et de trajet, 605 jours d'arrêts ont été comptabilisés ; (0 pour maladie professionnelle).

C. Absentéisme journalistes.

Pour les journalistes, le taux d'absentéisme est de 7,4% en 2024.

Il est en hausse par rapport à 2023 (6,9%). Il reste toutefois en baisse par rapport à 2022 8,3%.

Focus sur la filière Reportage / contenus d'informations.

Le taux le plus élevé d'absentéisme chez les journalistes se trouve dans la filière Reportage/ Contenus d'info (7,9% en 2024).

S'il est en baisse par rapport à 2022 (8,8%), il est en hausse par rapport à 2023 (7,6%).

- Le nombre de journées d'absence pour maladie est de 26 407 jours. Il est en légère baisse par rapport à 2023 (26 075 jours) et plus fortement par rapport à 2022 (31 437 jours). Ce n'est donc pas la maladie qui a fait augmenter le taux de cette catégorie.

En revanche :

- le nombre de jours d'arrêt pour Accident de travail et de Trajet est de 3053 jours en 2024. Il est en hausse de 1217 jours sur 1 an (1836 jours d'arrêt en 2023) et de 1297 jours en comparaison avec 2022 (1756 jours d'arrêt en 2022) ;
- Le nombre de jours d'absence pour maladie professionnelle est également en hausse en 2024 (862 jours). Il y avait eu 723 jours d'arrêt en 2023 et 239 en 2022.

X. Sur les Salariés déclarés inaptes.

De 2022 à 2024, 34 salariés ont été déclarés définitivement inaptes à leur poste de travail. 2 salariés ont fait l'objet d'un reclassement.

- En 2024, 14 salariés déclarés inaptes. 1 salarié reclassé.
- En 2023, 10 salariés ont été déclarés inapte. 1 seul salarié a été reclassé.
- En 2022, ils étaient 10 et aucun salarié n'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. La question de la définition du « poste de reclassement » pourrait notamment faire l'objet d'échanges.

XI. Sur les prestations complémentaires maladie, décès de l'entreprise. (Prévoyance Audiens).

	Au niveau des antennes du réseau
2022	6 751 685
2023	6 852 787
2024	7 392 510

Au coût de l'absentéisme pour l'entreprise, s'ajoute le coût des contrats de prévoyance santé et décès.

La part patronale affiche une hausse de 640 825 euros, en comparaison avec l'année 2022.

Nous savons que malgré les augmentations de cotisations, les régimes prévoyance et santé ont du mal à trouver un équilibre entre cotisations et versements des prestations.

Il faudra donc s'attendre à de nouvelles mesures correctives visant à permettre l'équilibre des contrats.

La commission ne peut, une nouvelle fois, qu'encourager la mise en place d'un accord intergénérationnel, permettant de trouver des mesures correctives, visant à entraîner la baisse de l'absentéisme le nombre d'invalidité.

XII. Sur la formation.

En 2024, France Télévisions a consacré 5,1% de sa masse salariale à la formation professionnelle.

L'investissement pour la formation interne est de 32 731 357 €. Il est en hausse de 3.749.391€ depuis 2022.

Le Réseau a consacré 8,10% de sa masse salariale à la formation. Ce niveau d'investissement est en hausse par rapport à 2022 (7,4%) et 2023 (7,5%).

Analyse du bilan social 2024 du CSE Réseau rédigée par Pascal LEFEBVRE suite à la réunion de la 23 commission emploi formation.

Nous renvoyons le CSE vers les comptes rendus de la commission relatifs aux réalisés des PDC 2022 à 2024 pour de plus amples informations.

XIII. L'externalisation.

A. Les travailleurs extérieurs.

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

- ❖ En 2024, 270 salariés ont effectué 201 622 heures de travail
- ❖ En 2023, ils étaient 436 salariés pour 268 193 heures de travail ;
- ❖ En 2022, 419 salariés ont effectué 174 858 heures de travail (soit l'équivalent de 108 ETP sur une base de 1607 heures par an) ;

Ces prestations se répartissent de la manière suivante :

1. Le gardiennage.

Son évolution est la suivante :

- 113 salariés en 2024 pour 154 789 heures de travail.
- 175 salariés en 2023 pour 199 795 heures de travail ;
- 168 salariés en 2022 pour 132 076 heures de travail ;

2. Le nettoyage.

- 117 salariés en 2024 pour 40 484 heures de travail ;
- 121 salariés en 2023 pour 42 826 heures de travail ;
- 137 salariés en 2022 pour 36 471 heures de travail ;

3. L'informatique.

- Pas de salarié en 2024.
- 2 salariés en 2023 pour 34 heures de travail.
- Pas de salarié en 2022 ;

4. Les autres recours.

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

Analyse du bilan social 2024 du CSE Réseau rédigée par Pascal LEFEBVRE suite à la réunion de la 24 commission emploi formation.

- 40 salariés pour 6349 heures de travail.
- 138 salariés en 2023 pour 25 538 heures de travail ;
- 114 salariés en 2022 pour 6311 heures de travail.

B. Le recours au travail temporaire.

Le travail temporaire serait principalement utilisé par les services généraux et administratifs.

	Nombre de contrats de Travail temporaire / mois	Nombre moyen de contrats / an	Durée moyenne des contrats	Volume total en jours de travail
2022	33,8	405,6	20,1	8152,56
2023	41,5	498	14,3	7121,4
2024	15,6	187,2	11,3	2116,49

En 2024, 187 contrats de travail temporaire ont été conclus. Ce volume s'affiche en nette réduction avec les années précédentes. Ils étaient 498 Contrats en 2023 et 405,6 en 2022). Le volume de travail représente 2116,49 jours de travail.

La commission rappelle 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. Il nous semble que ce suivi pourrait également être effectué par les Représentants de proximité pour faciliter le suivi.

XIV. Accueil des stagiaires.

Accueil des stagiaires.									
	Collège Lycée	BEP CAP	BAC	BAC+2	BAC+3 BAC+4	BAC+5	Non communiqué	Sous Total	Total
2022 Rémunérés	0	0	2	6	4	4	10	26	167
2022 Non Rémunéré		2	22	47	38	31	1	141	
2023 Rémunérés	0	0	0	1	6	13	49	69	270
2023 Non-rémunérés	8	4	21	64	68	36	0	201	
2024 Rémunéré					3		12	15	186
2024 Non-rémunéré	1	1	32	56	47	32	2	171	

En 2024, le Réseau a accueilli 186 stagiaires (dont 15 ont été rémunérés) sur une durée supérieure à 5 jours. Ils étaient 270 en 2023 (dont 69 étaient rémunérés) et 167 en 2022 (dont 26 étaient rémunérés). A ce volume, il faut ajouter la présence de stage de plus courtes durées qui ne sont pas répertoriés dans le bilan social.

Analyse du bilan social 2024 du CSE Réseau rédigée par Pascal LEFEBVRE suite à la réunion de la commission emploi formation.

Au total, 1067 stagiaires ont été présents dans le Réseau en 2024.

La direction nous assure appliquer des mesures permettant d'encourager la diversité en matière d'accueil de ces personnes. Par exemple, certaines directions régionales ont mis en place des mécanismes qui incitent les salariés qui souhaitent accueillir une personne qui fait partie de leur entourage, à s'engager à accompagner également une personne qui ne bénéficie pas des mêmes soutiens.

La commission s'étonne de la baisse du nombre de stages de plus d'une semaine. En effet, après une croissance des stages entre 2022 et 2023, son volume est en repli en 2024 de 84 stages. Elle rappelle l'importance de l'accueil des jeunes afin de permettre de générer des vocations dont nous aurons bien besoin les prochaines années.

Nous recommandons en outre, qu'un suivi des stagiaires (une espèce de Réseau des anciens stagiaires) soit mis en place afin de continuer à les informer des évolutions de France Télévisions, des métiers les plus recherchés et des parcours scolaires ou professionnel à envisager pour y parvenir.

Bien que cet accueil représente une charge de travail supplémentaires, nous ne pouvons que nous en féliciter.

XV. Sur les procédures.

Nous constatons en 2023, une baisse du nombre de procédure.

- ❖ 2024 : 10 procédures.
- ❖ 2023 : 8 procédures.
- ❖ 2022 : 25 procédures.

Par ailleurs, le Réseau a engagé 2 procédures non-juridictionnelles en 2024 (2 en 2023) (3 en 2022)

Aucune mise en demeure et PV d'inspections du travail ne sont mentionnés au Bilan social pour ces 3 dernières années.

Conclusions et préconisations de la commission.

Au regard de l'analyse du bilan social 2024, plusieurs constats s'imposent, appelant à des actions concrètes.

Une pyramide des âges déséquilibrée et un risque de rupture générationnelle.

La pyramide des âges du Réseau demeure un point de vigilance majeur. Avec un âge moyen de 49,9 ans et 38 % de salariés âgés de 55 ans et plus, le vieillissement des effectifs fait peser un risque réel sur la transmission des savoir-faire et la continuité de l'activité. Pour anticiper ces évolutions, il est essentiel de multiplier l'accueil de jeunes via des politiques ambitieuses d'alternance, de stages et de formations qualifiantes.

Cette dynamique permettra de constituer un vivier de renouvellement et d'assurer le passage de relais entre générations dans des conditions favorables, tout en redonnant une respiration à des équipes souvent marquées par la surcharge et le manque de perspectives.

Précarité contractuelle et surcharge administrative

L'analyse du recours aux contrats à durée déterminée (CDD) met en évidence une préoccupation majeure : la durée moyenne extrêmement courte des contrats, souvent de deux à trois jours, génère une instabilité sociale inacceptable pour les salariés.

Cette pratique, qui maintient des salariés dans une précarité récurrente, crée également une pression considérable sur les services administratifs chargés de gérer un volume croissant de contrats.

Au-delà du coût humain et social, cette situation nuit à la continuité des activités, à la qualité du travail et à l'efficacité globale de l'organisation.

La commission recommande de réduire la fragmentation des contrats en privilégiant des durées plus longues, une meilleure planification des besoins, et un renforcement du dialogue social sur la politique de l'emploi.

C'est un enjeu de dignité pour les salariés, mais aussi de rationalisation du travail administratif et de préservation de la cohésion des équipes.

Parler du travail : redonner du sens et des marges de manœuvre

Il est indispensable d'engager un véritable dialogue sur le travail lui-même.

Il ne s'agit plus seulement de parler de chiffres, de taux ou de ratios, mais de replacer le travail au centre du débat collectif : ce que les salariés font réellement, comment ils le vivent, et comment améliorer les conditions de réalisation du travail.

Parler du travail, c'est :

- Reconnaître le travail réel et les écarts avec les prescriptions formelles ;
- Créer des espaces de discussion où les équipes peuvent exprimer les difficultés rencontrées, proposer des solutions et améliorer collectivement les processus ;
- Alléger les hiérarchies et encourager des formes de management plus participatives ;
- Donner de vraies marges de manœuvre aux collectifs, dans un esprit de confiance ;
- Recentrer la performance sur la qualité du travail plutôt que sur des indicateurs strictement quantitatifs.

Produire davantage en interne, avec des équipes stables, formées et responsabilisées, devient ainsi une source d'efficacité et de satisfaction professionnelle, plutôt qu'une contrainte.

Cette approche pourrait favoriser un « réenchantement » du travail, fondé sur la reconnaissance, la coopération entre les salariés et l'autonomie.

Favoriser la transmission et prévenir l'usure professionnelle

Les relations intergénérationnelles sont des leviers essentiels de la performance sociale. Il est donc prioritaire d'ouvrir une négociation sur un accord intergénérationnel, incluant :

- des dispositifs de tutorat et de mentorat pour transmettre les savoir-faire dans les 2 sens ;
- des parcours intégrant l'alternance, l'apprentissage et l'accueil des jeunes ;
- des aménagements de fin de carrière (temps partiel progressif, bilans santé, adaptation ergonomique des postes) ;
- des mesures de prévention de l'absentéisme, en agissant sur les causes liées à la charge, au vieillissement et à l'organisation du travail.

Ces mesures permettront de réduire durablement l'absentéisme (actuellement 6,8 %), d'améliorer la qualité de vie au travail et de renforcer la fidélité à l'entreprise.

Une politique RH au service du collectif et du sens

Enfin, la politique de ressources humaines doit dépasser la seule gestion des effectifs pour devenir un levier de transformation sociale et de justice au travail.

Elle doit viser à :

- anticiper les départs et renouveler les compétences ;
- stabiliser les parcours pour limiter la précarité et la désorganisation ;
- reconnaître et valoriser le travail réel ;
- associer davantage les salariés aux décisions qui impactent leur quotidien.

C'est notamment à cette condition que France Télévisions pourra garantir la pérennité de ses savoir-faire, renforcer le lien intergénérationnel et réenchanter le travail au sein du Réseau France 3.

Pour la Commission Emploi Formation.

Pascal LEFEBVRE

Président de la commission.