CSE central.tv

Compte rendu FO
du Comité Social et Économique
24 et 25 avril 2025

1. Situation générale de l'entreprise

La présidente a tout d'abord salué le travail des équipes de France•tv dans un contexte d'instabilité mondiale et d'événements majeurs. Elle a cité notamment l'itw et la conférence de Volodymyr Zelensky ainsi que la mort du Pape. Elle a salué aussi le travail effectué dans le cadre de la semaine de la presse à l'école.
Côté audiences, la plateforme France•tv est encore en progression : 38 millions de visiteurs uniques en avril et 4 millions visiteurs uniques par jour.
Côté programmes, la présidente a salué les records d'audience des sports, et notamment du rugby. **FO a dénoncé des problèmes de qualité au niveau du son : Delphine Ernotte a répondu que cela était une conséquence du mouvement de grève à France•tv ce jour là.**
Elle a salué aussi le succès des documentaires et séries à thématiques « histoire » (Crimes contre l'humanité, Kaboul, G. Sand…).

Concernant Franceinfo, une nouvelle équipe éditoriale sera en place pour le 6/6/2025, le travail de refonte de la chaîne est en cours. Il en va de même pour une révision de la grille de France•4 avec de nouvelles cases cinéma.

Concernant le choix de la marque unique France•tv qui se fait dans le prolongement de la refonte des comptes sociaux, les élus demandent sur quelle étude cela repose ?

Concernant la nouvelle mandature à FTV, la présidente a précisé que si elle est reconduite, elle réunira les organisations syndicales pour présenter le projet déposé.

Enfin, la direction a confirmé « *travailler sur un budget rectificatif qui sera présenté en CSE en juillet* » : pour intégrer notamment la nouvelle coupe budgétaire et l'incertitude de la pub (avec la baisse de l'économie mondiale).

2. Information sur la stratégie de la marque unique

La direction a expliqué vouloir profiter de l'opportunité de l'arrivée des chaînes publiques sur les canaux 2, 3, 4 et 5 de la TNT pour effectuer cette révision de l'affichage des logos et la mise en avant de la marque France•tv. Avec cet objectif de « *développer la visibilité de l'offre globale* ».
Au 6/06, seuls subsisteront sur l'écran les 2 logos « **France•tv** » et « **•tv** ». Toutefois, durant les 3 premiers mois, un accompagnement des téléspectateurs sera mené avec un affichage alternatif des numéros d'antennes sur certains créneaux horaires. Cela ne concernera pas FranceInfo, ni ICI, Okoo et La 1ère. La direction a ajouté que les chaînes BBC 1 et 2 sont sans numéros depuis 1997.

Elle a ajouté qu'elle pariait sur le fait que la consommation audiovisuelle se fera dans le futur uniquement en numérique. Elle a rappelé que, depuis 2017, France•tv est la première plateforme de streaming gratuit en France.

Les élus ont fait état de leurs craintes de perte de repères des téléspectateurs suite à ce projet. Pertes de repères qui existent déjà depuis la mise en place de la marque ICI ! Le public ne reconnaît pas, par exemple, la présence de France•3 quand le logo ICI figure sur des affiches d'évènements dont nous sommes partenaires. La direction l'a reconnu : « *il y a du travail de communication à faire* ». Les élus ont posé des questions par rapport aux affichages pour les bâtiments et véhicules FTV, et ont rappelé les craintes existant chez les salariés par rapport à la rumeur d'une filialisation avec le réseau radio ex France Bleu. A cela, la présidente a répondu clairement « *ne voir aucun intérêt à la filialisation des réseaux régionaux* » et que ce sujet n'était pas dans son projet déposé à l'ARCOM.

Les élus FO ont soulevé la forte baisse des audiences de France Bleu constatée depuis la mise en place de la marque ICI. La présidente a répondu que c'était lié aux types de sondages pour la radio (qui reposent uniquement sur du déclaratif trimestriel).

A l'issue de ce débat, une proposition des élus a été faite pour demander en justice l'ouverture d'une info-consultation sur le déploiement du projet ICI. **Les élus FO reconnaissent que ce déploiement s'est effectué sans grande concertation, et avec un certain mépris des instances et du ressenti des salariés. Mais qu'une info consultation, aujourd'hui, sur ce seul sujet du déploiement du projet ICI, arriverait trop tard. Ils se sont donc abstenus, mais resteront vigilants, notamment si le projet de holding redevient réalité, que la loi est adoptée et que le sujet de la filialisation est amené à « revenir sur la table ».**

3. Les comptes 2024

Contrairement aux prévisions, ces comptes ont finalement été à l'équilibre en fin d'exercice, grâce aux recettes pub avec les JOP et à une baisse du coût de la grille. Les filiales (notamment pub et cinéma) ont dopé les résultats, mais la trésorerie de l'entreprise a continué à se dégrader : les ventes des locaux de Boulogne en 2025 et de Malakoff en 2026 ne suffiront pas à combler les pertes.
Le tout s'inscrit dans un contexte d'incertitudes sur le futur COM et les budgets à venir. Cela remet en cause les capacités d'autofinancement de FTV. Simultanément, il a fallu répondre aux exigences de l'UHD pour les JOP, et aussi devoir financer sans prise en charge certains programmes tels que certaines compétitions des jeux paralympiques ou la cérémonie du 14/09/2024 sur les Champs Élysées. Cette baisse des concours publics entraîne une perte sur le résultat net de 64 millions, que les gains des JOP ne suffisent pas à compenser. Le tout dans un contexte de réforme de la gouvernance, d'instabilité politique et des projets de holding et de filialisations.

Quant au budget prévisionnel 2025 voté et approuvé en CA, il est inquiétant et s'aggrave avec la nouvelle coupe budgétaire.
La direction prévoit des économies par la réduction des activités et des ETP.
On note une baisse de 48 ETP en 2024, soit un cumul à -1558 ETP depuis 2012 (ce qui représente 15%).

Les stocks de programmes nationaux de création s'accroissent : nous investissons en effet 440 millions, alors que nous n'avons pas les moyens de diffuser plus de 420 millions en coût de grille.
Pour la direction, il faudra réussir à retrouver une convergence entre nos investissements et nos diffusions.
Elle a expliqué cette situation par la notion d'exception culturelle française, qui s'impose à France•tv.
Elle a prévu par ailleurs l'arrêt de certaines émissions à la rentrée 2025 et donc une paupérisation de la grille.

Les élus ont constaté que 23 millions étaient affectés aux litiges, et se sont étonnés que la direction ne soit pas en mesure de communiquer des éléments d'analyse.
Enfin, le poste « frais de transport » a déclenché des interrogations par rapport aux usages des taxis notamment.

Les élus ont adopté un avis négatif à l'unanimité, pour soulever le fait que la baisse des ressources est un préjudice pour France•tv, que le plan d'économie affecte les salariés ainsi que les programmes, et qu'une recapitalisation est urgente.

➔ *retrouvez l'avis en cliquant ICI* 👈
➔ *retrouvez le compte rendu de la commission économique du 25/03/25 en cliquant ICI* 👈

4. Retour sur le droit d'alerte économique du 8 octobre 2024

Les élus ont pris connaissance de l'expertise réalisée à cette occasion, dans un contexte de fonctionnement sans COM pluriannuel depuis 2024, et avec plusieurs réductions des engagements budgétaires de l'Etat. A ces incertitudes vient s'ajouter celle du projet de holding.
Il est redouté que des pressions se portent sur les effectifs, avec une recherche de gains de productivité et de polyvalence, ce qui peut avoir pour corollaire une baisse des expertises métiers. Les élus ont alerté sur la dégradation conséquente des conditions de travail.

La direction a reconnu cette recherche de plus grande polyvalence, en précisant que « lorsque l'on regarde la pratique des métiers, les compétences sont plus spécialisées à France•tv qu'ailleurs ». Elle a ajouté que « *sur l'activité journalistes/techniciens, nous avons 20 ans de retard sur ce qui se fait dans la profession* ». Sur cela, les élus ont précisé que c'était peut-être le cas, mais que, dans d'autres structures d'info continue, les personnels sont « rincés » au bout de 10/15 ans (et doivent évoluer sur autre chose après), alors qu'ils peuvent effectuer toute une carrière avec une organisation comme la nôtre.

Les élus ont souhaité la poursuite du droit d'alerte économique avec la transmission du rapport de l'expert aux membres du Conseil d'administration. Et que ces derniers soient invités à répondre par écrit aux questions annexées au rapport.

➔ *Retrouvez la délibération, votée à l'unanimité, en cliquant ICI* 👈

5. Bilan de l'emploi au 31 décembre 2024

Ce bilan a été exposé en commission emploi formation le 10 avril 2025. Il décompte au 31/12/2024 un total de 8071 salariés permanents, dont 433 à temps partiel.
On dénombre depuis 2013 une baisse de 1188,6 ETP. On relève cependant une hausse dans la majorité des secteurs sauf « antennes et programmes » : cela pourrait être lié au transfert de l'activité de Télématin.
Dans tous les services, la baisse des heures supplémentaires est notable.

On relève par ailleurs 40 démissions en 2024 contre une moyenne annuelle de 27 depuis 2013. Les ruptures conventionnelles sont en augmentation, de même que les départs pour inaptitude et les démissions. La direction étudie les demandes de RCI lorsque les intérêts sont partagés. Elle a reconnu que l'augmentation des démissions n'était pas un fait anodin. Elle reconnaît un travail à faire sur la saturation des moyens.
Les élus ont demandé que les salariés puissent avoir accès au suivi de leur contingent d'heures supplémentaires. Actuellement seuls les managers et les RH y ont accès. La direction s'est engagée à étudier ce point.
A la suite d'une demande de FO, la direction a confirmé que les repos compensateurs doivent bien être comptés en « temps de travail » et peuvent donc générer des heures supplémentaires.
La direction s'est dit « *vigilante sur les faux cas d'inaptitudes potentiels, notamment avec l'allongement de la durée du travail* » : elle souhaite améliorer les dispositifs face à la réalité des difficultés en raison de ses obligations de moyens renforcés en matière de protection des salariés.

➔ *retrouvez le compte rendu de la commission emploi formation du 10 avril 2025 en cliquant ICI* 👈

6. Point Fabrique : objectifs d'ETP 2025

La direction de La Fabrique a précisé prévoir 994.5 ETP pour 2025 (dont 786.5 permanents et 208 intermittents). Soit un niveau inférieur à 2024 en lien avec les bascules des équipes légères de tournage à la direction du Réseau et l'effet JO (-35). L'année 2025 est une année plus creuse à priori en activités. Certains éléments concernant les activités VM n'ont pas été communiqués à l'expert, un retour formel est attendu.

7. Bilan de l'absentéisme en 2024

Les élus ont regretté que ni la présidente ni la DRH ne soient présentes pour ce sujet.
Le taux d'absentéisme a été de 6.36% au 31/12/2024.
Avec une fréquence des absences en baisse et un nombre des « salariés toujours présents » restant stable !
Les 4% d'absences de longue durée représentent 50% des absences.
Autrement dit, il y a globalement moins d'arrêts mais les arrêts sont de plus longue durée, ce qui fait augmenter le taux d'absentéisme. Le taux d'absentéisme augmente à partir de 60 ans.
En matière d'accidents du travail, le nombre est en baisse mais les arrêts qui en découlent sont de plus longue durée.
Les élus ont demandé un focus sur l'absentéisme en Outre-mer lors de la prochaine commission.

8. Point sur le recours à la prestation pour le maquillage au sein de France•tv

La situation est hétérogène à France Télévisions : il y a des personnels statutaires, des prestataires, mais aussi du portage ou des auto-entrepreneurs. La direction a reconnu qu'il y a là un point de vigilance avec le renouvellement de l'appel d'offres à venir.
Plus précisément, dans le Réseau, on compte 11 antennes qui emploient des personnels CDI et CDD, et 10 qui font appel à de la prestation externe.
Les élus dénoncent l'externalisation de ce métier potentiellement en lien avec la baisse des activités, et qui s'exerce en dehors des accords de branche.
La direction a affirmé souhaiter des emplois à temps plein lorsque cela est possible et limiter les prestations aux durées courtes.
FO dénonce une voie vers l'externalisation.

9. Devoir de vigilance vis à vis des sous-traitants

La palette des garanties en termes de maîtrise des risques par le donneur d'ordre et les partenaires est riche en déclinaisons des obligations pour les prestataires à travers les contrats, clauses de conformités, charte éthique, principes et code de conduite, guide anti-corruption, procédures Mapa et plateforme E-attestation. La veille doit rester active car elle repose sur du déclaratif.
Les élus ont relevé des alertes sur la vérification des contrats notamment en matière d'IA : la direction a pris note de ce point.
La direction a annoncé une formation en préparation sur les signalements, incluant les chargés de production.

10. Suites données par rapport aux problèmes rencontrés concernant le système ZENON

Ce nouveau logiciel audio est en place à Malakoff depuis un an. En plus d'incidents répétés mineurs, deux incidents majeurs ont été relevés durant cette année.
Des points prioritaires ont été listés pour limiter les incidents et adapter le matériel nécessaire. L'accompagnement des salariés pour ce nouvel outil se fait sur la base de suivi par ticket 7 jours sur 7.
Les élus constatent, une fois de plus, le déploiement de logiciels non adaptés et/ou inaboutis. Des adaptations ont été faites ou sont en cours sur les bugs constatés grâce aux contacts utilisateurs et divers debriefs. Un support « expertise » reste disponible si le premier niveau ne parvient pas à résoudre les incidents.
La consultation des futurs exploitants et des bêta-testeurs doit permettre de fournir les éléments pour mettre en adéquation avec les besoins et usages spécifiques tout nouveau logiciel. L'objectif est de pouvoir limiter les tensions lors de la mise en exploitation. Les retours d'expérience doivent être faits pour enrayer la perte de confiance. Chaque entreprise a ses spécificités de fonctionnement qui peuvent générer des blocages d'utilisation d'un logiciel même s'il est déjà déployé ailleurs.
Un état opérationnel est attendu pour l'arrivée de Malakoff à MFTV en juin 2025.
Un test est en cours sur 4 semaines avant le déploiement à la Réunion (prévu fin août ou début septembre).

11. Info-consultation concernant un projet de revue du personnel, testé dans un premier temps au sein du personnel RH

Ce projet pilote est préparé depuis deux ans, et pourrait ensuite être étendu à tout le personnel de FTV. L'idée est de pouvoir établir une revue annuelle des compétences pour chaque poste en se fondant sur des faits professionnels et des compétences attestées, et ce, via une approche méthodique.
Il est présenté comme un outil factuel et collégial pour être une aide à la décision en termes de missions, formations, mobilités, reconversions, recrutements… Il servirait également à repérer les postes à compétences critiques.
Objectivité, adaptation et études des impacts seront indispensables pour garantir les conditions du déploiement (prévu pour fin 2026).

Les élus s'interrogent par rapport à la part de subjectivité et la définition, sans confusion possible, entre les notions de « postes clé » et de « personnes clé » par exemple.
« *Les notions de compétences et de qualités individuelles ne sont pas l'objet de ce travail* » a précisé la direction.

Par résolution, les élus proposent d'ajouter ce point à l'expertise 3E de la « politique sociale » déjà en cours avec restitution en juin.

➔ *retrouvez la résolution en cliquant ICI* 👈

12. Point sur la démarche de certification au label Alliance, à mi-parcours

« Label Diversité (depuis 2014) et « Egalité » (depuis 2018) forment le « label Alliance ».
Les secteurs qui vont être audités cette année sont les antennes de Nancy, Toulouse et la Guadeloupe.

L'obtention de ce label nécessite une revue globale de la politique de FTV et des plans d'action en matière de diversité et d'égalité des chances dans l'ensemble des activités.
Questionnée par les élus, la direction confirme que la nationalité n'est pas discriminatoire.

13. Point sur le comité de traitement concernant les signalements de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes

Pour rappel, ce dispositif fait suite à celui qui était prévu par l'accord QVT de 2017, et qui associait les élus. Désormais, il n'y a plus d'accord, et les élus ne sont plus associés (mis à part l'existence de référents harcèlement, mais qui n'ont pas accès aux travaux du comité de traitement).

En préalable, la direction a dit déplorer un traitement trop long des dossiers.
On décompte 4 dossiers au Siège, 10 au Réseau et 7 en Outre-Mer. 15 dossiers sont déclarés « clos » en mars 2025 et 6 sont encore en cours de traitement.
Des éléments seront ajoutés à la saisie : genre de l'auteur, et nature du signalement.
La formation initiale d'une demi-journée sera étendue à une journée complète.
Les RRH et IRH sont en cours de formation, les référents CSE seront formés au second semestre 2025 (dès que nommés).
La direction reconnaît que des améliorations sont à apporter sur la protection des informations et sur la confidentialité.

Les élus ont demandé que le comité (formé de 5 membres) soit ouvert aux référents CSE : la direction ne se prononce pas mais souligne des difficultés à travailler en termes de disponibilité et de moyens.

Enfin, le CSE central a procédé à l'élection d'un nouveau membre au sein de la commission économique, pour remplacer Guilhem Fraissinet (ancien élu de Martinique •1). C'est la nouvelle représentante titulaire de Martinique •1 au CSE central, Véronique Lamartinière, qui lui succède.

Prochain CSE central prévu en juin

Vos élus CSE central : Titulaires : Grégory HEN - Benoît SALVI - Bruno DEMANGE - Christophe BENS - Arlette LOUBEAU - Moea BONIFAS • **Suppléants :** Océan GRENIER • **Représentante Syndicale :** Patrick PONS