CSE

central·tv

Compte rendu FO
du Comité Social et Économique
11, 12 et 13 décembre 2024

Situation générale de l'entreprise

La Présidente fait état de la situation politique inédite et complexe qui impacte FTV, notamment en ce qui concerne son financement, dans un contexte positif lié à la réalisation par le service public des JO, des Jeux paralympiques et de la réouverture de Notre-Dame, avec un retentissement mondial.
« Revenir sur les missions pourrait affaiblir FTV ; investir dans l'avenir est nécessaire. »

La Présidente écarte les polémiques sur le traitement de l'actualité en Syrie et la réforme ICI.

Elle salue la plateforme France.tv, qui s'enrichit des offres d'Arte, de TV5 Monde, des chaînes parlementaires, de l'INA et de France Médias Monde, et potentiellement des podcasts de Radio France dans un second temps. ICI devrait élargir son offre multimédia en janvier.

Le financement 2025 est au cœur des préoccupations, avec un équilibre dangereux, les grilles étant construites de septembre à juin. La direction refuse le principe d'un budget à l'équilibre, qui engendrerait en cascade une baisse des programmes, une baisse des audiences et une baisse de la publicité. Dans un marché publicitaire bouleversé par les GAFAM, le secteur de création audiovisuelle est impacté (300 000 emplois), l'idée de création d'une filière germe avec le privé pour soutenir le financement.

Un changement prochain dans les attributions de fréquences pour la TNT, après le départ de Canal Plus, pourrait ouvrir de nouveaux horizons.

Les élus alertent sur la situation tendue à la rédaction, sur fond de perte de sens au travail. La Présidente prend ce point au sérieux.

Ils s'interrogent sur la pertinence de certains choix technologiques : UHD, suppression de deux cars Benjamin.
Les élus alertent sur les impacts de la situation tendue sur les salariés, avec une augmentation des risques professionnels. Ils pointent des situations de souffrance au travail, notamment des situations managériales, qui méritent une grande attention. La direction assure en être consciente et agir contre cela, prônant le dialogue pour confronter les faits et définir des dispositifs.

Les Organisations Syndicales déplorent la baisse récurrente du financement, entraînant une situation de stress et un tour de vis permanent. La question du coût du service public se pose, avec un corps social abîmé à cause de ce manque de moyens, entraînant une paupérisation générale des salariés.
La crise de vocation des managers est-elle une cause ou une conséquence dans un contexte de transformations pas toujours bien comprises, avec des moyens qui ne sont pas toujours à la hauteur ?

Droit d'alerte économique du 8 octobre 2024 : Réponses aux questions des élus

Les élus constatent des réponses imprécises et lacunaires.
Sur les objectifs stratégiques, la préservation des grandes priorités mérite d'être précisée, les élus ne participant pas à l'élaboration du COM. La Présidente confirme être en attente du prochain COM et renvoie au CSE du 17/12 pour les détails de la construction budgétaire. Un budget à l'équilibre n'est pas possible sans « casser l'antenne », ce à quoi elle se refuse, ne souhaitant pas baisser les ambitions du service public. Elle prône « un budget conservateur mais ambitieux ».

Sur la situation financière, la direction confirme gérer la baisse de financement de 20 M€ depuis avril, en décalant les dépenses sur 2025. La direction financière affirme aujourd'hui serrer la programmation et les dépenses de fin d'année pour se rapprocher de l'équilibre.
La cession de l'immeuble de Boulogne rentrera dans la trésorerie en 2025 et celle de l'immeuble Malakoff en 2026. « C'est un enjeu de trésorerie qui améliore 2025 ».

L'ouverture potentielle du canal 4 de la TNT à France 4 serait une opportunité avec un projet éditorial à remodeler, en mettant l'accent sur le jeune public. Cela renforcerait le bloc des services publics ; c'est un enjeu concurrentiel.
Sans COM et sans budget, les perspectives restent incertaines. Pour la Présidente, « il est ambitieux de maintenir les objectifs dans ces conditions ». Pour la direction, une holding n'apporterait pas d'économies en dehors de quelques directions communes, notamment sur la cybersécurité et la mutualisation de fonctions supports à long ou moyen terme.

La fusion inquiète les élus en termes d'uniformisation éditoriale. La direction reconnaît ce sujet légitime et considère le pluralisme de l'information comme un sujet sérieux. Pour la direction, à l'image d'autres pays européens, la convergence des médias les renforce.

Les élus demandent des précisions sur la baisse des effectifs annoncée à hauteur de 180 ETP.
La direction, après hésitations, annonce une répartition budgétaire de moins 140 au siège, moins 35 pour le Réseau et moins 5 pour l'Outre-Mer.
La Présidente assure qu'il n'y a aucun plan de départs prévu. L'équilibre serait à rechercher entre amélioration de la planification de l'activité (anticipation et optimisation) et baisse des non-permanents, dispositif à adapter selon les directions. La direction ne prévoit pas de plan social pour raison économique.

Le projet d'accord intergénérationnel se construit dans le cadre du budget FTV.

La direction ne prévoit cependant pas de gel des embauches, elle souhaite respecter le cadre budgétaire en travaillant sur la mobilité interne et réserve un budget à la formation qui en découlerait à hauteur de 10 ETP. Un comité de mobilité mettrait en adéquation les ressources et les postes.

2025 sera une année d'effort général, avec des effets attendus sur les effectifs, les dépenses de programme et hors programme. Le budget n'étant pas voté à l'heure du CSE central, le projet devra s'adapter en temps réel.

La direction assure ne pas vouloir remettre en cause l'Accord social. Elle a cependant entrepris un diagnostic comparatif avec les dispositifs de branche et d'autres entreprises afin de confronter les écarts supposés et la réalité des sujets, hors éléments de salaire. Le budget fixe les indicateurs de l'évolution de la masse salariale, il ne remet pas en cause l'accord sur les rémunérations.

L'accord 2013 n'est plus à jour, il devra être rediscuté. Mais il n'y a pas de négociation à l'ordre du jour. L'Accord FTV consolidé de ses modifications est disponible sur l'Intranet FTV.

En termes de conditions et de charge de travail, la direction note des retards d'anticipation qui génèrent des surcoûts de planification et un aspect plus compliqué et culturel, de dimensionnement sur le pire. « Certains secteurs devront rectifier la balance afin de chasser les doublons et les manques de moyens ». L'application de la règle sur les arrêts maladie non transmis ouvre une marge d'économies, de même qu'un rétablissement des règles de dépose et saisie des congés.

La sous-traitance : pas de changements des équilibres prévus en 2025.

La santé et la sécurité sont une priorité pour les élus, et cela passe par la prévention primaire afin d'éviter les multiples expertises pour analyses a posteriori. Les élus insistent sur la nécessité de reconnaissance des salariés face à la transformation, par leur implication.

Sur la thématique de l'Intelligence Artificielle, la direction accueille favorablement la proposition des élus d'un séminaire commun proposant un échange avec des experts. L'IA impacte déjà, et impactera davantage, le rapport au travail, la déontologie, l'éthique, la technique, les métiers en décroissance, la créativité et d'autres sujets transverses qui doivent être anticipés.

Le Conseil constitutionnel valide la loi de financement de FTV le 12/12 en fin de journée.

Avis global sur la politique sociale

Les chantiers de transformation, la conjoncture politique et économique de la France, ainsi que les projets de réforme de l'audiovisuel public, sont au cœur des préoccupations.

En dépit de certains avancements, des améliorations sont encore attendues concernant l'accès aux informations pour les élus. La clarification des enjeux nés du contexte politique et économique, ainsi que les conditions de mise en œuvre effective issues de la volonté propre de la direction de FTV, seront des points clés.

➢ *Avis des élus adopté à l'unanimité.*

Désignation de l'expert sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi pour l'année 2024

Les élus demandent, dans cette étude, un focus sur La Fabrique et l'analyse des RPS.

➢ *Avis des élus adopté à l'unanimité.*

Information sur la gouvernance du réseau France 3

Dans le cadre de la nouvelle organisation mise en place en novembre 2024, la direction expose son nouvel organigramme. La directrice opérationnelle en explique le schéma, les activités, les liens, les rôles et les missions. Les élus s'interrogent sur les moyens d'action alloués. En cas de désaccord entre la direction régionale et la direction de la rédaction, le litige sera tranché par la Présidente. La direction s'accorde avec les élus pour un rendez-vous en janvier afin d'éclairer des situations de blocage ou enlisées, et prendre des décisions concrètes. Elle assure ne pas être favorable au centralisme.

Compte rendu de la commission Outre-Mer

Les élus regrettent vivement le fait de ne pas avoir pu traiter ce point comme prévu à l'ordre du jour en présence de la Présidente.

À l'heure de la tenue de ce point, l'alerte est passée en rouge pour le cyclone Chido, prévu pour Mayotte dans les 24h, avec une violence majeure confirmée par les prévisionnistes météo.

De nombreux points ne sont toujours pas pris en compte pour les territoires et départements en situation d'urgence. Les inadéquations technologiques pourraient faire reporter sur les salariés la charge des pannes, comme à Saint-Pierre-et-Miquelon.
La direction assure que les moyens sont disponibles dans toutes les stations pour gérer les périodes de crise ; il semble cependant que cela reste à organiser localement, notamment pour la gestion des stocks. La direction note ce point afin de mieux y répondre.

Les élus demandent un état des lieux des moyens des différentes stations. Les moyens techniques et immobiliers semblent à réétudier.
Le manque de moyens et les effectifs contraints affectent très particulièrement la Guyane, où le service public est le principal média. La direction ne semble pas mesurer les difficultés causées par les postes vacants. Ils renouvellent leur demande de création d'une BAV qui faciliterait la diffusion.

Les élus en réfèrent au rapport parlementaire sur le manque de moyens des stations d'Outre-Mer.

FO souligne l'inadéquation des choix qui valident pour la Polynésie l'affectation d'un chef d'édition ne pratiquant pas les langues locales, alors que son rôle le nécessite. Le bilinguisme est pourtant un enjeu sociétal majeur, garanti par un référent des langues, lui-même académicien. La direction ne peut se protéger derrière une formulation de poste inadéquate avec le métier tel qu'exercé. Imaginerait-on à Paris un chef d'édition ne maîtrisant pas le français ? Le PV de la réunion du 21/11/24, faisant état de tensions et de violences managériales dans cette rédaction, n'est pas connu de la directrice des Outre-Mer ; elle s'engage à le consulter.

La réforme des rédactions n'est toujours pas achevée dans l'ensemble des stations.

L'ensemble des stations relève des difficultés de recrutement ; les élus souhaitent un soutien à l'alternance pour les étudiants originaires d'Outre-Mer.

Pour l'établissement de Malakoff, les difficultés de l'outil Zénon, non adapté aux pratiques, sont à l'origine de pertes de confiance. La direction de la rédaction en mouvement, la révision du projet éditorial et le projet Campus sont des facteurs déstabilisants.

Devant le constat d'une salle vidée d'une part importante de ses effectifs un vendredi à 19h30, après trois longues journées de CSE, la direction prend sa part de responsabilité et regrette le temps insuffisant accordé aux ultramarins. Les élus souhaitent un meilleur traitement au prochain CSE, la direction en prend note.

Moyens Internes de Fabrication
Bilan du plan de charges 2024 à date
& Projet de plan de charges 2025

Le plan de charge fait état d'une situation stable globalement pour les régies et plateaux, et la vidéo mobile, si l'on tient compte des émissions qui étaient en lien avec les Jeux Olympiques et des émissions prévues en échéance. L'émission *Culture Box* sera réalisée en extérieur en 2025 avec la vidéo mobile.

Les tournages des équipes légères ont été transférés au Réseau, le siège conserve les activités de tournage pour PIDF. La fiction est conforme aux attendus avec une hypothèse d'augmentation pour 2025. Les fictions jeunes (ex-numériques) pourraient aussi augmenter en 2025. Les tournages de feuilleton sont stables, de même que globalement, la post-production et le mixage.

La post-production affiche un fléchissement au premier semestre du fait du changement de la ligne éditoriale de Télématin et de son mode de production « newsifié », ainsi que de la baisse des commandes de Thalassa et de la fin de la série Apocalypse, ainsi que du fait de la mutualisation des magazines et collections du Réseau.

L'expertise de France Télévisions est appréciée pour les phases de finitions de la post-production et pour la vidéographie, deux secteurs en légère augmentation.
Les élus sont inquiets des recours non prioritaires à la Fabrique dans le Réseau ou en production qui pourraient fragiliser le plan de charge et s'interrogent sur l'investissement UHD dans un contexte technologique en évolution, alors même que les cars Challengers sont en cours de mise à niveau UHD.

Projet d'évolution des moyens mobiles de La Fabrique

La direction de la Fabrique annonce la fin d'exploitation des 2 cars Benjamin (Rennes et Marseille) sur une base d'obsolescence technique, et la redistribution des cars d'accompagnement en raison de leur obsolescence aux normes Crit'Air de circulation. Elle appuie également son choix sur des critères de taux d'amortissement. La Fabrique prévoit un niveau d'exploitation stable de la VM autour de 1000 jours, avec une augmentation des moyens légers comme l'UM3, qui a réalisé les plateaux de C ce Soir, du festival de Cannes ou des JO et Jeux Paralympiques. Elle travaille avec les diverses entités de FTV pour limiter les externalisations. Elle fait également état de la pyramide des âges, supérieure à la moyenne FTV, et de départs annoncés dans ces équipes. Une des deux unités réformées pourrait être utilisée en régie temporaire dans le cadre du projet Genesys.
Selon la direction, la redistribution des postes permettrait d'améliorer la disponibilité des unités en libérant les temps de préparation et de repos. La direction de la Fabrique souhaite mener un travail concerté avec les personnels afin de recueillir souhaits et besoins pour créer de nouveaux collectifs. Les

postes et périmètres restent identiques, à l'exception de 10 postes sur les 88 qui seront redistribués, dont 3 au Hub de Bois d'Arcy pour répondre à l'accroissement des besoins en logistique. Un car s'arrêterait en mars 2025 et le second fin août 2025. L'ensemble des salariés concernés sera reçu aux mêmes dates.

Les élus relèvent l'impertinence de cette annonce à la veille de la trêve de Noël, qui retardera en même temps tout projet d'expertise, en plus de son effet psychologique avant les fêtes de fin d'année.

FO relève la remise du dossier complet d'information-consultation aux salariés concernés, avant son passage en CSE. Est-ce bien réglementaire ? Ce n'est pas une pratique habituelle.

Les élus ne comprennent pas le caractère précipité de cette annonce et s'interrogent sur la sincérité de l'information-consultation dans ces conditions. Le caractère d'urgence reste d'autant plus incompris quand, à l'heure de l'étude de ce document en CSE C, sont publiés des postes pour la VM qui seront potentiellement impactés par la suppression des 2 Benjamin, le redéploiement des moyens concernant 22 postes.
La direction confirme que rien n'entrave la consultation sur des postes vacants. La direction vérifiera cependant le bien-fondé de ces consultations.
Les élus soulignent que ce projet impacte les 2 CSE Siège et Réseau, du fait du rattachement des personnels partagés sur les 2 CSE.

Les élus demandent le report du processus d'information-consultation afin de disposer de toutes les informations nécessaires et d'un temps d'examen suffisant sur des solutions alternatives à la hauteur des enjeux stratégiques de l'entreprise. Ils soulignent les impacts multiples sur les conditions de travail des salariés concernés et affectés par cette réorganisation.

➢ *Délibération des élus adoptée à l'unanimité, avec désignation de l'expertise par le cabinet 3E.*

Bilan du plan de développement des compétences 2023 – Recueil d'avis

Le budget 2023 était un budget conséquent en raison de la transformation, des perspectives 2024 et d'une projection sur 2025, avec 2 axes majeurs : la vision stratégique face aux transformations technologiques et l'accompagnement managérial.

La Commission relève une évolution du nombre de salariés formés de + 7,6 %.
Néanmoins, le taux de réalisation des formations reste inférieur aux prévisions, en partie en raison de la disponibilité des stagiaires et du décalage de certains projets. Le nouvel outil de gestion des formations prévu pour 2025 ne donne pas totale satisfaction.

Les élus rappellent la nécessité de faire coïncider les formations avec le déploiement des nouveaux outils en considérant tout particulièrement les métiers en tension. L'expert souligne les enjeux de formation selon les critères des métiers en croissance, en décroissance, en mutation et stables. Le lien formation / mobilité n'est pas suffisamment mis en évidence.

Le réseau F3 concentre 50 % de l'effort de formation en volume horaire alors qu'il, ne compte que 35 % des ETP, mais il est davantage soumis à la transformation, à l'innovation technologique et est exposé aux changements.

En revanche, le volume horaire est en diminution dans les OM (-35 %).
Pour FO, il est nécessaire de former « aux premiers pas » les managers avant la prise de poste et d'assurer un suivi.

FO renouvelle sa demande d'inscrire en planification des formations de type e-learning pour les métiers postés, ou liés à des impératifs de temps, ou ne disposant pas d'accès informatique individuel.
Les élus demandent que soient communiquées aux salariés les raisons de refus de formation. À noter que 229 salariés ont reçu des droits correctifs CPF.

➢ *Avis des élus adopté à l'unanimité.*

Plan de développement des compétences 2025 – Recueil d'avis

Le déménagement de l'Université FTV vers Quadrans est prévu à l'été 2025.
Les axes majeurs d'orientation triennale portent sur l'acculturation à la data, l'IA et les nouveaux outils, et sur le management. Le budget reste incertain en raison des changements politiques en cours. Le budget ambitieux de plus de 7,3 M et 217 000 heures de formation prévues est désormais reventilé par CSE d'appartenance des salariés hors formations catalogue. Les grandes thématiques de formations sont l'acculturation au digital, le décryptage des enjeux sociétaux, les thématiques RSE, égalités des chances, diversité et la culture managériale. Un point sera fait en CSE C au premier trimestre 2025 sur l'IA.

Une réflexion profonde sur l'IA a été menée en 2024 à travers des ateliers, des webinaires…). Un point sera fait début 2025 pour avancer sur le métier des documentalistes qui est déjà identifié comme fortement impacté.

Les outils posent la question du transfert de tâches sur les salariés.

Les Organisations Syndicales demandent la création d'une brigade volante en cas de problématique importante dans les Outre-Mer qui reste sans réponse immédiate de la direction.
Une formation en Nouvelle Calédonie est urgente en raison des tensions majeures.

Un état des lieux sur la formation « Agression en reportage » a été faite, les actions de formation seront poursuivies.

La prévention primaire doit être la priorité pour lutter contre les risques psycho-sociaux dans le cursus managérial, des formations Santé Qualité de Vie au Travail sont proposées aux managers. En 2025, des actions sur la santé mentale devraient se faire.

La mutualisation des FOR à l'échelle de FTV est souhaitée par les élus. La direction note la demande de rendre obligatoire la formation au cyberharcèlement pour les contributeurs web. 45 % du budget porte sur les technologies. Les élus rappellent leur demande de mise en adéquation des formations avec l'exploitation des nouveaux outils.
Le non-remplacement des salariés et élus en formation reste à résoudre.

Un manque d'ambition dans la gestion des parcours professionnels serait un risque d'affaiblissement de l'entreprise.

Les élus alertent sur la pyramide des âges et les pertes de compétences. La direction rappelle la négociation en cours sur l'intergénérationnel, et la nécessité d'organisation des managers et des collectifs sur les mobilités et les projections de remplacement.

➢ *Avis des élus adopté à l'unanimité points 2 et 3.*

Taxe d'apprentissage 2023 – Recueil d'avis

La taxe est versée à des écoles du privé et du public formant à l'audiovisuel et au journalisme ainsi qu'à des associations qui promeuvent la diversité. Soit 153 établissements bénéficiaires avec un effort sur l'Outre-Mer à développer.

Les élus rappellent leur souhait de favoriser les écoles publiques.
La question de l'égalité des chances est interrogée par la direction, dans le cadre de l'accessibilité pour les Outre-Mer que les élus souhaiteraient pouvoir encourager. **Les élus souhaitent que la direction développe une véritable politique d'accueil d'alternants ultramarins suivant des études dans les métiers de l'audiovisuel.**
Le taux attendu pour l'alternance n'est toujours pas atteint. Les élus font part de leur inquiétude sur le peu de postes ouverts après formation. La direction assure l'attractivité de FTV avec le lien pérennisé de la communauté Alumni et les liens avec les tuteurs.

Les élus souhaitent des compléments d'information sur les recrutements à l'issue des formations et sur la déontologie de la politique de recrutement, point noté par la direction.

➢ *Avis des élus adopté à l'unanimité.*

Bilan social 2023 – Recueil de l'avis

L'absentéisme a pour premières causes le stress au travail et le management.
L'accidentologie est en nette augmentation. La direction confirme que l'analyse est faite en CSSCT sur les accidents du travail en lien avec les « mobilités douces ».

Acciline, un logiciel à améliorer.
Métiers, fonction, sexe sont des données qui doivent être précisées dans le logiciel Acciline pour éclairer les analyses.

Sur les départs pour inaptitude au travail, il n'y a pas d'indicateur des causes, professionnelles ou personnelles.
Les élus rappellent que les non-déclarations du temps de travail réel des salariés en forfaits jours masquent le taux réel d'heures supplémentaires.

Des thématiques alertent les élus, comme la précarisation du fait de l'augmentation des salariés non-permanents, la féminisation et le rajeunissement nécessaires.

L'âge moyen reste stable.
La rémunération marque une hausse moyenne de 2 % en brut fiscal.

Les élus demandent des indicateurs relatifs au dialogue social, telles que l'amélioration de Mon Kiosque pour le suivi des heures de délégation et des heures de réunion des membres des commissions.

Bilan de l'emploi au 30/09/24

On relève en 2024 une hausse des ETP, des heures supplémentaires et des repos compensateurs liées aux événements du premier semestre : élections et jeux olympiques.

Les élus souhaitent une meilleure lisibilité des heures supplémentaires dans Mon Kiosque et alertent sur les décomptes des temps en fonction des organisations du temps de travail (35 h, 39 h, forfait jour).
La direction note les difficultés réglementaires et de lisibilité du logiciel.

La Commission relève 70 licenciements, dont 46 pour inaptitude, en majorité pour des salariés de plus de 61 ans.

Bilan handicap 2023 – Recueil de l'avis

Les élus constatent que les taux d'emploi de France Télévisions (7,72 %) et du groupe (6,92 %) sont en 2023 de nouveau supérieurs à l'obligation légale de 6 % et sont en progression.

Le nombre de salariés RQTH est en augmentation, il s'élève à 582 pour le Groupe FTV, soit 42 de plus en 2024 avec 13 recrutements.

La commission note une légère surreprésentation des femmes. 71 % ont plus de 50 ans et une centaine est proche de la retraite, ce qui aura une incidence sur le taux d'emploi des salariés RQTH. Le taux est en légère baisse en Outre-Mer en dépit de politiques inclusives. Le travail des managers, de la RH et des élus montre un chiffre multiplié par 2 en 2 ans pour les moins de 30 ans. Les actions internes de sensibilisation et formation s'accompagnent d'actions externes (salons et forums). L'auto-diagnostic est proposé sur l'intranet jusqu'à fin janvier 2025. L'accord handicap est prorogé et la direction RH soutient l'action par des objectifs ciblés et des suivis réguliers. **Les élus réitèrent leurs demandes de formations communes avec l'encadrement sur ce thème.**
Une attention dans le suivi sera portée sur le faible taux parmi les cadres, sur un taux plus faible de formations et sur les évolutions de carrière.
Face au nombre élevé de licenciements pour inaptitudes, les élus constatent le faible recours au dispositif de maintien dans l'emploi, peut-être est-il méconnu ?
La consommation du budget alloué est en augmentation, notamment dans le cadre de Campus.

Les demandes répétées sont toujours non suivies d'effet pour :

- **Les distinctions homme / femme et journaliste / PTA par périmètres ;**
- **Le pourcentage des salariés qui étaient en situation de handicap avant leur recrutement par rapport à ceux qui ont eu leur reconnaissance au cours de leur carrière à France Télévisions.**

Le licenciement d'un handicapé par manque de productivité, est-ce de la discrimination ? demandent les Organisations Syndicales.

La DRH parle plutôt d'aptitude ou non. Ce n'est pas une question de productivité en tant que telle ; le poste est adapté en fonction de ce que la personne peut faire. Le but est de les mettre au même niveau que les autres.

Les Organisations Syndicales indiquent un manque d'acculturation des managers sur la question du handicap mental. Des actions sont prévues en 2025.

Bilan logement 2023

Malgré une subvention de 2 527 671 € versée au Groupe Action Logement en 2023, les élus constatent une diminution constante de l'attribution de logements sociaux aux salariés de France Télévisions, dans un contexte de crise du logement. Le ratio entre la cotisation et le nombre de

logements pose question. Ces cotisations servent à soutenir un dispositif de solidarité nationale non remis en cause.
L'enveloppe est stable depuis 2018 mais il reste une certaine opacité d'Action Logement sur la redistribution. Les données ne sont pas suffisamment précises, on note une forte augmentation des demandes en T2 et T3.

La politique des prêts a été modifiée, portant désormais uniquement sur l'achat dans le neuf en primo-accédant, en plus des conditions de salaire.
La part conseil est en hausse, les propositions de prêts sont en baisse.

La Commission relève une forte augmentation d'utilisation du dispositif Loca-Pass garantie Visale ainsi que des dispositifs mobili-jeune.

À noter un dispositif méconnu de partenariat FTV et le Crédit Social des Fonctionnaires.

L'action de la référente logement s'étend à toutes les entités FTV, régions et Outre-mer incluses. Elle anime notamment des actions par Webinaire, Intranet Logement et Forum appréciés des salariés.

Les élus demandent quelles pistes la direction envisage de proposer face à la situation du logement à FTV devant l'ampleur nationale de la crise du logement. Le logement fait partie de la qualité de vie au travail.

➢ *Avis des élus adopté à l'unanimité.*

Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) à FTV & Rapports 2022 annuels écrits faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées dans l'année écoulée dans ces domaines – recueil de l'avis.

L'expert met l'accent sur l'importance de l'analyse des alertes et propose une synthèse et un guide méthodique. Il relève l'importance de l'identification des acteurs ayant pouvoir d'agir, d'autorité, de moyens. Il réaffirme la qualité du dialogue social, des médiations interpersonnelles ou collectives avant l'action, et la nécessité de suivi des actions et de leur effectivité.

La direction reconnaît que l'outillage managérial reste à développer et que des actions sont en cours à cet effet.
Les élus notent les effets du télétravail sur l'affaiblissement de la solidarité, de la montée de l'individualisme, constaté par les psychologues du travail.

La Commission SSCT regrette une fois encore la mise à disposition tardive des éléments qui entrave leur analyse. Ils notent que les DUERP ne sont pas tous de même niveau et que tous les métiers n'y sont pas traités. Elle souhaite un accès direct à ces documents en temps réel.
La direction assure que le travail est en cours avec les moyens associés humains et financiers pour améliorer la situation. Certains points sont en cours de traitement à différents niveaux (IRH, IP, CSSCT…) pour améliorer les indices et l'analyse. Acciline est en cours de déploiement pour l'Outre-Mer.

Les RPS et les situations de souffrance au travail sont abordés. Des burn out en région sont reconnus comme accident du travail liés à l'intensité du travail. À la rédaction nationale, il y a des mises au placard, un souci humain. Les managers sont mis en injonction paradoxale, ils peuvent devenir toxiques.

Un blocage sur la culture de feedback reste important au niveau managérial.

Les élus notent qu'il y a un ressenti de décharges de décisions entre les niveaux RH et management. Un manque d'investissement dans la préparation de DUERP pour certaines directions pourrait être un élément parmi les causes de l'augmentation des risques professionnels, notamment des risques psycho-sociaux.
Les effets de l'intensité du temps de travail, de surcharge, de mauvaise répartition, du manque d'anticipation et d'organisation restent la première famille de risque, les Risques Psycho-Sociaux viennent en seconde position, en troisième position, on trouve l'insécurité de la situation de travail, point majeur dans la conjoncture actuelle pour FTV.

➢ *Avis des élus adopté à l'unanimité.*

Prochain CSE central prévu le 04 février 2025

Vos élus CSE central : Titulaires : Grégory HEN - Arlette LOUBEAU - Moea BONIFAS • **Suppléants :** Alina REBOREDO - Olivier LE CLANCHE - Océan GRENIER • **Représentant Syndical :** François ORMAIN