



— LA CGT —  
**TOUJOURS À VOS CÔTÉS**

**ELECTIONS  
PROFESSIONNELLES  
10-16 MARS 2022**

# LA PLATEFORME REVENDICATIVE DE LA CGT

**Du 10 au 16 mars 2022**, les salariés sont appelés à voter pour leurs représentants au sein du comité économique et social.

Depuis 2018, un plan d'économies sans précédent frappe notre entreprise et ses salariés avec une **dégradation généralisée des conditions de travail**. Partout les élus CGT sont connus et reconnus pour se battre aux côtés des salariés.

Les militants CGT ont élaboré une plateforme revendicative complète pour guider leur action au quotidien, sur le terrain comme en négociation d'accord ou dans les instances. Cette plateforme visible ci-dessous balaye tous les champs revendicatifs qui concernent les salariés :

## LES ORIENTATIONS DE LA CGT

- Les moyens pour produire et fabriquer avec la reconstruction du modèle économique de FTV, la détention des droits sur les œuvres et le développement des moyens de fabrication.
- La régionalisation de France 3, l'Outre-mer, l'information.
- La santé des salariés et la qualité de vie au travail.
- Les salaires, le temps de travail, le télétravail, l'automatisation et l'intelligence artificielle.
- L'emploi, les métiers, les parcours professionnels et la formation professionnelle.
- L'égalité professionnelle et la lutte contre toutes les discriminations.
- La protection sociale, le droit à la retraite.
- Les instances représentatives du personnel, les activités sociales et culturelles et la restauration collective.

**La CGT continuera à être force de contestation et de propositions sur tous ces sujets afin de faire progresser les conditions de travail des salariés.**



**DU 10 AU 16 MARS 2022, 1ER TOUR  
DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES  
DONNEZ-VOUS LES MOYENS  
DE VOUS FAIRE ENTENDRE !**

Paris, le 17 février 2022

**CGT France Télévisions**  
7, espl. Henri de France  
75015 Paris  
01 56 22 88 32  
cgtgroupe@francetv.fr  
www.snrt-cgt-ftv.org  
www.snjcgt.fr  


# LA PLATEFORME RENDICATIVE DE LA CGT

**Des moyens pour produire et fabriquer**

**Une mission de service public nationale, régionale et locale**

**La santé des salariés**

**Les salaires**

**Le temps de travail**

**Le télétravail**

**Emplois, métiers, parcours professionnels**

**La formation professionnelle**

**Automatisation et Intelligence Artificielle**

**L'égalité professionnelle et la lutte contre toutes les discriminations**

**La protection sociale**

**Le droit à la retraite**

**Les instances Représentatives du Personnel**

**Activités sociales et culturelles - Comité Inter-entreprises - Restauration collective**

# DES MOYENS POUR PRODUIRE ET FABRIQUER

## RECONSTRUCTION DU MODÈLE ÉCONOMIQUE DE FTV

- ▶ Une réforme de l'assiette de la redevance qui permette d'en augmenter le rendement, à l'instar de ce qui a été fait en Allemagne avec l'élargissement à tous les terminaux (TV, PC, smartphones, tablettes). En considérant que tout foyer fiscal dispose au moins de l'un de ces écrans, cela aboutit à une taxe applicable à l'ensemble des foyers fiscaux afin de permettre au service public de financer ses développements ;
- ▶ Le rétablissement de la publicité sur France 2 et France 3 après 20H avec une approche "responsable" du message publicitaire et des annonceurs, qui distingue le service public des opérateurs privés ;
- ▶ Le développement d'un vaste domaine commercial au sein de FTV associant FTP, FTD et FTV Studio afin de mettre en œuvre une politique volontariste de diversification et de monétisation des contenus, et d'assurer des revenus complémentaires substantiels à FTV ;
- ▶ Maintien des chaînes linéaires en parallèle du développement du numérique afin de conserver nos publics et d'en conquérir de nouveaux ;
- ▶ Consolidation du bouquet de chaînes linéaires de France Télévisions en parallèle du développement des plateformes numériques ;
- ▶ Arrêt de l'externalisation des émissions, qui va à l'encontre d'une politique d'internalisation de la production.

## DÉTENTION DES DROITS SUR LES ŒUVRES

- ▶ Abrogation totale des décrets Tasca et refonte complète des relations entre les éditeurs et les producteurs privés ;
- ▶ Évolution de la part dépendante, dans un premier temps à 50% des investissements dans la création au lieu du plafond actuel de 17,5% négocié avec les producteurs. Poursuite de cette évolution jusqu'à détenir les droits à hauteur de l'intégralité des investissements sur les œuvres produites par FTV ;
- ▶ Accès direct au COSIP pour FTV qui pourra ainsi exercer pleinement son métier de producteur sans passer par une filiale de production.

## LES MOYENS DE FABRICATION

- ▶ Développement des Moyens Internes de Fabrication, en région et au Siège y compris sur le numérique ;
- ▶ Mise à saturation prioritaire de l'outil interne dans l'ensemble des secteurs, en appliquant réellement le pacte de priorité sur le recours aux moyens internes (mise en place d'un bonus / malus adapté à la nouvelle structure FTV permettant l'application des règles d'or) ;
- ▶ Arrêt des réformes permanentes lié à la réorganisation mise en place il y a quatre ans, il est temps de laisser respirer le personnel de la Fabrique.

- ▶ Respect des engagements de la direction sur le maintien des sites en région y compris pour les parkings des moyens VM et les bureaux mis à disposition pour les salariés de la VM ;
- ▶ Ouverture de discussions sur la possibilité d'évolution salariale et sur les passerelles Filières – Réseau et inversement, sans passer par la case Paris ;
- ▶ Reconnaissance de la pénibilité des équipes légères, des équipes de Vendargues et des équipes Vidéo-mobiles. (Conditions de travail en extérieur fatiguantes - manutention de charges lourdes - horaires - voyages) : négociation d'un dispositif de retraite anticipée spécifique à la Fabrique ;
- ▶ Renouvellement prioritaires des régies de post-production vieillissantes ;
- ▶ Investissement dans un plan de renouvellement des équipements des équipes légères ;
- ▶ Arrêt du dumping social de FTV Studio sur les équipes légères ;
- ▶ Engagement de la direction sur le renouvellement et le développement de la flotte des cars VM afin de pouvoir répondre à toutes les demandes internes ;
- ▶ Révision à la hausse du nombre de fictions et du plan de charge dédié aux fictions numériques ;
- ▶ Comblement de tous les postes vacants et le maintien effectif des collectifs de travail au sein des Moyens Internes de Fabrication ;
- ▶ Remise en place d'un véritable encadrement de proximité sur chacun des sites ;
- ▶ Réforme de la politique RH de la DMF et de la gestion des parcours professionnels.

## **UNE MISSION DE SERVICE PUBLIC NATIONALE, RÉGIONALE ET LOCALE**

### **RÉGIONALISATION DE FRANCE 3**

- ▶ Des moyens humains, techniques et budgétaires appropriés en donnant la priorité à la fabrication en interne, y compris pour les coproductions, afin de réussir la régionalisation de France 3 vers des chaînes de plein exercice, de mener de concert le virage numérique et le développement des antennes linéaires ;
- ▶ Création d'une chaîne de plein exercice du Grand Paris, située en région parisienne, en dehors du Siège et de l'intramuros ;
- ▶ Dans le cas de la mise en place d'un portail commun France 3-France Bleu, conservation des affectations des salariés dans leurs entreprises respectives et mise en place d'un plan de recrutement sur les activités du portail ;
- ▶ Des outils fiables de comptabilisation des programmes régionaux différenciant la fabrication interne et externe, la diffusion et la rediffusion de programmes pour obtenir des indicateurs significatifs dans les documents remis aux représentants du personnel ;
- ▶ Comblement des postes vacants y compris ceux issus de la RCC ;
- ▶ Conserver, développer et promouvoir les identités régionales, résister au formatage du traitement de l'information.

## OUTRE-MER

- ▶ Développement des programmes de proximité ultramarins fabriqués en interne ;
- ▶ Possibilité pour les Hexagonaux de voir en direct les chaînes La 1<sup>ère</sup>, dans les différents bouquets ;
- ▶ Instauration de quotas qualitatifs par type de programmes imposés aux grilles des chaînes nationales du groupe pour aller plus loin que le COM ;
- ▶ Respect de l'engagement pris par la direction de faire des Outre-mer La 1<sup>ère</sup> des chaînes de plein exercice avec le financement et les moyens que cela implique.

## L'INFORMATION

- ▶ Lutter contre l'appauvrissement du travail journalistique et son intensification. Respect du pluralisme. Mettre fin à la caporalisation de l'information, notamment à la rédaction nationale ;
- ▶ Développement des moyens attribués à Franceinfo, sans affaiblir les autres chaînes, afin d'assurer sa croissance et d'améliorer les conditions de travail des salariés ;
- ▶ Réinternalisation des magazines d'enquête aujourd'hui externalisés, afin de préserver la souveraineté éditoriale de FTV et d'offrir des perspectives professionnelles en interne ;
- ▶ Développement des moyens pour l'investigation en interne, au Siège, dans le réseau et en outremer ;
- ▶ Pour faire face à la régionalisation du réseau France 3, remplacement systématique des départs de journalistes ;
- ▶ Adaptation des nouvelles technologies aux pratiques, et pas l'inverse ;
- ▶ Formation régulière pour maintenir les connaissances et les savoir-faire ;
- ▶ Ouverture des conférences de rédaction à tous les journalistes de la rédaction nationale ;
- ▶ Respect de l'accord Chaîne info : refus de diffuser les sujets réalisés par les deskeurs de la chaîne info dans les éditions nationales ou régionales ;
- ▶ Arrêt des tournages en kit pour la rédaction nationale.

## LA PAROLE CITOYENNE SUR NOS ANTENNES

- ▶ Création d'espaces de débats citoyens sur les antennes nationales, régionales et locales de France Télévisions, y compris en prime time.

## LA SANTÉ DES SALARIÉS

- ▶ Lutter contre les risques professionnels surtout Psycho-Sociaux de plus en plus importants, favoriser la qualité du travail et la qualité de vie au travail ;
- ▶ Réaffirmation du lien indispensable entre la stratégie et la dimension sociale et humaine, avec un accord QVT négocié à la hauteur des enjeux, véritable levier pour améliorer les conditions de travail ;
- ▶ Mobilisation des capacités humaines, par des relations de travail qui donnent du sens et favorisent les bons comportements, tels que la coopération, la créativité, l'ouverture, la transparence, le partage d'informations et de connaissances ;
- ▶ Adapter le travail à la femme et à l'homme et non l'inverse. Le virage numérique ne doit jamais fragiliser les salariés mais les aider dans leurs tâches et les enrichir ;
- ▶ Revoir les pratiques de l'encadrement afin de valoriser le « bien travailler » et concevoir des solutions organisationnelles partagées pour gagner l'engagement des salariés ;
- ▶ Revoir les pratiques de la RH afin de privilégier l'humain. Afficher en toute transparence les objectifs de leur part variable. Mettre en tête des objectifs de qualité du travail et de qualité de vie au travail ;
- ▶ Les salariés ne sont pas réductibles à des paramètres objectivables et ne se gouvernent par protocole. Les managers ont besoin d'apprendre la considération, qui estime et élève, au contraire de la bienveillance qui surplombe. Le manque de bienveillance agace, tandis que le manque de considération blesse et parfois tue ;
- ▶ Plan d'investissement pour que les lieux de travail dans l'entreprise redeviennent attractifs : confort, acoustique, espaces détente, restauration, sport ;
- ▶ Refonte totale du traitement des situations de harcèlement en assurant une procédure rigoureuse et irréprochable incluant les RP, les CSSCT et les référents harcèlement des CSE ;
- ▶ Que le rôle des référents harcèlement des CSE soit clairement défini dans nos accords, avec les moyens qui en découlent ;
- ▶ Mieux reconnaître, prévenir et accompagner la pénibilité des métiers ;
- ▶ Lutter contre les causes profondes de l'absentéisme. Mettre en place des indicateurs pertinents en collaboration avec les représentants du personnel.

## LES SALAIRES

- ▶ Une mesure générale annuelle permettant de compenser la perte de pouvoir d'achat liée à l'inflation depuis 5 ans ;
- ▶ Des automatismes de passage entre les groupes de qualification ;
- ▶ De véritables négociations annuelles aboutissant à de revalorisations salariales substantielles, y compris des minimas des grilles salariales ; évolution du point d'indice des grilles de salaires des accords FTV ;

- ▶ L'arrêt des primes ponctuelles au profit de mesures générales pérennes ;
- ▶ Renforcer le combat contre les disparités salariales ;
- ▶ Application d'un nouveau statut du travail salarié (NSTS) qui garantisse a minima le doublement sur la carrière de la rémunération initiale en euro constant ;
- ▶ Réforme du comité des salaires, transparence et mise à plat des disparités salariales ;
- ▶ Arrêt du système arbitraire des primes ;
- ▶ Le treizième mois pour tous, PTA et métiers artistiques compris.

## **LE TEMPS DE TRAVAIL**

- ▶ Préservation des dispositions temps de travail de l'accord collectif ;
- ▶ Ouverture d'une négociation sur la généralisation de la semaine de 4 jours ;
- ▶ Poursuite de l'objectif des 32h/semaine sur 4 jours sans perte de salaire ;
- ▶ Meilleur encadrement du forfait-jour et réversibilité choisie sans contrainte ni pression ;
- ▶ Reconnaissance, prise en compte et paiement des heures supplémentaires nécessaires à l'accomplissement d'une tâche, sans mise en concurrence avec la logique économique du forfait-jour, quelle que soit l'activité dans l'entreprise ;
- ▶ Que le temps partiel soit une possibilité réelle pour les salariés, non contrainte par les nécessités de service ou la gestion des ETP ;
- ▶ Ouverture d'une négociation sur le temps partiel aux heures afin d'organiser une mise en place plus souple pour le salarié.

## **LE TÉLÉTRAVAIL**

- ▶ Amélioration de l'accord sur le télétravail, notamment la prise en charge de l'aménagement matériel, le suivi de la charge de travail et l'indemnité d'usage de son domicile ;
- ▶ Plan d'investissement sur les outils utilisés en télétravail pour éviter les Troubles Musculo-Squelettique (TMS) : double écran, fauteuils adaptés, outils améliorant l'ergonomie ;
- ▶ Remboursement sur justificatifs de tout équipement nécessaire au télétravail ;
- ▶ Lutter contre les dérives : casse des collectifs de travail et des mobilisations sociales, économies immobilières, imposition de bureaux partagés, inégalité de la charge de travail ;
- ▶ Systématiser les réunions collectives par service chaque année pour que la mise en place du télétravail soit équilibrée entre les besoins sur site liés à l'activité et les demandes individuelles des salariés ;
- ▶ Lancer un questionnaire aux salariés sur le télétravail via la CSSCT Centrale.

## EMPLOIS, MÉTIERS, PARCOURS PROFESSIONNELS

- ▶ Poursuite du combat contre l'externalisation et le recours à la sous-traitance sur tous les métiers et les conséquences qui en découlent : disparition des métiers en interne, fausses économies, précarisation, perte d'exigence de qualité du travail, dégradation des perspectives d'évolutions professionnelles ;
- ▶ Comblement des postes laissés vacants dans le cadre de la RCC ;
- ▶ Poursuite de notre engagement pour une évolution maîtrisée des métiers, par la négociation de la nature des métiers concernés et du niveau de l'emploi qui en découle ;
- ▶ Réaffirmer la nécessité d'un encadrement de proximité avec des pratiques qui valorisent le « bien travailler » et s'exonèrent de la logique très verticale du seul lien hiérarchique ;
- ▶ Revendiquer un plan de formation massif et ambitieux pour les seniors, compte-tenu des besoins, notamment sur le numérique, accessible à toutes et tous et permettant montée en compétence et évolution professionnelle pour ceux celles qui le souhaitent ;
- ▶ Étendre l'accord collectif de FTV à tout le groupe afin de faciliter les mobilités dans les deux sens et éviter le dumping social des filiales ;
- ▶ Le CDI doit être la règle et le CDD l'exception ;
- ▶ Poursuite du combat exemplaire de la CGT devant les Prud'hommes pour faire requalifier les contrats de travail CDD en CDI ;
- ▶ Lutte contre l'auto-entreprenariat et l'utilisation abusive de la prestation de service.

## LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- ▶ Un investissement humain, financier et matériel conséquent de France Télévisions dans la formation professionnelle dans le contexte de mutation technologique que nous connaissons ;
- ▶ Le choix de véritables formations en présentiel et non le saupoudrage de webinaires qui relèvent plus souvent de la sensibilisation ;
- ▶ La prise en compte de l'attente des salariés dans le recensement des besoins individuels. La formation ne peut se limiter à l'adaptation au poste de travail ; Un salarié ne doit jamais se trouver en difficulté faute de formation suffisante.
- ▶ Le renforcement de l'AFDAS et de l'UFTV.



## **AUTOMATISATION ET INTELLIGENCE ARTIFICIELLE**

- ▶ Moratoire sur la dématérialisation, avec un bilan sur les outils et leur impact sur les organisations, le temps de travail, les conditions de travail, la santé psychologique, la qualité de vie des salariés, et sur les pratiques de l'encadrement ;
- ▶ Logique de développement d'activités et de qualité lors de mise en place d'outils d'automatisation et d'IA, sans effet disruptif ;
- ▶ Arrêt de la logique d'externalisation de l'activité au sein du numérique par le recours systématique à des prestataires. Plan de recrutement en CDI ;
- ▶ Rapprochement du domaine numérique et des différentes antennes du groupe avec une politique de formation ambitieuse et massive pour réussir la transition numérique des salariés ;
- ▶ Développement interne de programmes dédiés à la plateforme France.tv ;
- ▶ L'introduction de l'IA doit être l'occasion de reposer la question de la réduction du temps de travail à 32h avec un partage des gains de productivité et plus de qualité de vie au travail ;
- ▶ Les projets intégrant l'IA et l'automatisation doivent présenter un cahier des charges clair avec une forte intelligibilité des algorithmes ;
- ▶ L'IA ne doit pas être prétexte aux suppressions d'emplois ;
- ▶ Toute expérimentation doit faire l'objet d'une négociation afin qu'elle soit systématiquement encadrée par des accords et une démarche de prévention des risques professionnels.

## **L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LA LUTTE CONTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS**

- ▶ Application stricte et loyale de l'accord triennal du groupe sur l'égalité professionnelle à France télévisions ;
- ▶ Une meilleure visibilité des femmes et de tous les genres sur nos antennes ;
- ▶ Mise à disposition d'un outil dédié, afin de disposer des informations nécessaires pour objectiver les disparités salariales et assurer un meilleur suivi des évolutions de carrières (analyse des écarts de salaire selon d'autres indicateurs que le salaire de base : salaire annuel réel, par niveau de diplôme et de VAE) ;
- ▶ Maintien du caractère obligatoire des commissions de l'égalité professionnelle dans chaque CE et CSE de France télévisions ;
- ▶ Prolongement et développement de la politique de lutte contre toutes les formes de discrimination. Le label AFNOR n'est en aucun cas un aboutissement et ne peut pas être un gadget de communication ;
- ▶ Amplifier la diversité sur les antennes et dans les collectifs de travail ;
- ▶ Maintien des commissions qui luttent contre les discriminations dans l'ensemble des CSE de France télévisions avec des moyens d'investigation ;
- ▶ Inscription de la discrimination syndicale dans les axes prioritaires retenus par la direction ;
- ▶ Développement des dispositifs permettant aux salariés de faire remonter d'éventuelles dérives.

## LA PROTECTION SOCIALE

- ▶ Pérennisation du système d'assurance chômage à un haut niveau pour tous les privés d'emploi et en particulier pour les intermittents du spectacle ;
- ▶ Mise en place de la subrogation (maintien du versement de la rémunération par l'employeur) en cas de mi-temps thérapeutique ;
- ▶ Maintien d'un haut niveau de contrat prévoyance-santé.

## LE DROIT À LA RETRAITE

- ▶ Mise en place d'un dispositif d'aménagement des fins de carrière à partir de 55 ans, à partir de 50 ans pour les métiers reconnus pénibles ;
- ▶ Des solutions pour une réforme socialement juste, en élargissant l'assiette des prélèvements aux revenus financiers du capital, en maintenant le principe fondamental d'un système de retraite par répartition, en ramenant l'âge de départ à taux plein à 60 ans, en garantissant la pérennité des régimes spéciaux (financés par les salariés concernés eux-mêmes).

## LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

- ▶ Renforcement des moyens des CSE et des IP afin de préserver la santé des élus qui doivent pouvoir assurer sereinement l'exercice de leur mandat ;
- ▶ Remplacement systématique des représentants du personnel absents de leur poste de travail ;
- ▶ Mise en place d'un pot commun de crédits d'heures non consommés pour les élus RP ;
- ▶ Augmenter le nombre de RP, permettre aux suppléants RP de siéger et aux délégués syndicaux d'être présents dans les instances de proximité (comme c'était le cas pour les instances DP) ;
- ▶ Mettre en place, sur chaque site, des journées d'information et d'appropriation des accords collectifs structurants réunissant managers, RH, élus CSE, RP et DS ;
- ▶ Reconnaissance des acquis de l'expérience des représentants du personnel au travers d'un accord ambitieux ;
- ▶ Meilleure visibilité des représentants du personnel sur la page d'accueil de l'intranet de l'entreprise ;
- ▶ Défendre la légitimité des Instances, issu du droit constitutionnel, et limiter les entraves à l'exercice des mandats (CSE, DS, RP).

# ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

## COMITÉ INTER-ENTREPRISES - RESTAURATION COLLECTIVE

- ▶ Maintien des 2,2% de financement des ASC et préservation du CIORTF ;
- ▶ Reconnaissance pleine et entière du rôle de lien social que jouent les ASC des CSE au sein des collectifs, et des moyens pour le renforcer ;
- ▶ Préservation des restaurations collectives dans les établissements où elles existent, et réflexion pour en implanter de nouvelles là où elles n'existent pas, notamment en cas de relocalisation de site.

Paris, le 17 février 2022