


En liminaire de cette réunion, les élus ont fait une  **déclaration intersyndicale**

Situation générale

Le spectre de la fin de la redevance

En ouverture du CSE central, et en réponse à la déclaration des élus, Delphine Ernotte est revenue sur les derniers mois écoulés et sur les perspectives pour l'entreprise, alors que l'horizon de l'audiovisuel public est obscurci par le projet de suppression de la contribution à l'audiovisuel public qui doit être acté cet été par le parlement.

Pour la patronne, la journée de grève du 28 juin a été « extrêmement suivie. On avait rarement atteint un tel niveau sur France Télévisions ». Même Télématin n'a pas été diffusé : « *c'est une 1^{re} depuis 30 ans. C'est une journée historique* », précise-t-elle. Delphine Ernotte a justifié le maintien de certaines éditions « *dans une forme dégradée* », afin que les publics connaissent les enjeux du mouvement, pour « *servir la cause* ».

Optant pour la méthode Coué, la patronne trouve positives les déclarations de la ministre de la Culture devant les sénateurs, où elle a évoqué une dotation budgétaire pluriannuelle, sans possibilité d'arbitrages en cours d'année, avec une commission-vigie de l'indépendance de l'audiovisuel public, à l'instar de la proposition des sénateurs.

De leur côté, Radio-France, Arte et FTV travaillent à des amendements visant à faire adopter un « *pack d'indépendance* » pour l'audiovisuel public.

Sur la commission-vigie, il faudra être vigilant à sa composition, dit-elle, afin qu'elle ne soit pas juste dans un prisme budgétaire.

Alors que les élus de la CGT lui ont reproché un certain opportunisme face aux décisions du pouvoir – a contrario de la patronne de Radio France – Delphine Ernotte a au contraire affirmé : « *vous pouvez compter sur moi pour défendre un audiovisuel public puissant et indépendant, et un budget à la hauteur* ». Vu ce qu'a connu l'entreprise ces dernières années (un demi-milliard d'euros de baisse du financement public en dix ans, en euros constants) et ce qui est annoncé sur l'info (voir plus loin), on se permet d'en douter.

Cocorico, tout va pour le mieux

Comme chaque fois, la patronne s'est livrée à un petit numéro d'autosatisfaction corporate. Les audiences sont bonnes, France 2 au plus haut depuis dix ans, France.tv en progression de 20%, la part de marché du groupe en hausse de 0,5 point. L'image de nos chaînes est excellente, de ce point de vue-là, France 3 est à son plus haut niveau jamais enregistré, selon Delphine Ernotte.

La présidente veut croire que ce sont des atouts pour dire aux politiques que « *nous sommes puissants et remplissons notre mission de service public* ».

La patronne enchaine les superlatifs sur la couverture des élections (300 débats entre France 3 et les 1^{ère}), une couverture remarquable de la guerre en Ukraine, France Télévisions en est d'ailleurs le plus gros fournisseur européen de sujets.

L'été sera culturel et sportif, avec la couverture de pas mal d'événements qui vont du Tour de France au Hellfest, en passant par les championnats du monde d'athlétisme ou le concert de Paris du 14 juillet. C'est à cette occasion, d'ailleurs, que le nouveau car de la vidéo-mobile, le « UM1 » doit être inauguré. Madame Ernotte évoque un « *bijou de technologie... impressionnant... quand on déploie tous les soufflets, c'est une ville... la qualité du son est supérieure à celui de Radio France* ».

L'objectif stratégique à moyen terme (18 mois), c'est le doublement de la fréquentation de la plateforme de programmes France.tv. Au programme : plus de séries et de films à disposition, des genres nouveaux (du fantastique), grâce au maintien d'un haut niveau de financement de la création privée (440 M€ par an).

En outre, France Télévisions est candidate, dans le cadre de *France 2030* pour accueillir un grand hub de tournage cinématographique en s'appuyant sur Vendargues. Il s'agirait d'un partenariat public/privé.

Éditions nationales de France 3 : le coup de grâce

Delphine Ernotte a pris les élus du CSE central par surprise en annonçant une petite révolution stratégique pour l'info.

Sorti de nulle part, ce projet baptisé « *Tempo* » et prétendument porté par le directeur de l'info et par celui du réseau régional, vise, nous dit-on, à renforcer tout à la fois la couverture de l'info chaude, la profondeur de l'expertise au sein de la rédaction nationale et la réponse au besoin de proximité des Français.

En clair, exit les éditions nationales de France 3 en septembre 2023 ; c'est la fin du 12/13 et du 19/20 et le coup de grâce pour les équipes de l'ex « rédac nat de la 3 » qui avaient déjà été placées sous tutelle de France 2, voire reléguées lors de la fusion des rédactions.

Laurent Guimier et Philippe Martinetti ont convoqué toute l'encyclopédie des éléments de langage pour expliquer aux élus à quel point cette réforme sur laquelle, paraît-il, ils travailleraient de longue date, est légitime et indispensable. Un peu laborieux.

Ce que l'on croit avoir compris, c'est qu'il s'agit de renforcer franceinfo, sous dimensionné en moyens humains depuis le départ, qui deviendra le hub de l'info chaude et fournira toutes les éditions en sujets nationaux et internationaux fabriqués par ses deskeurs. Franceinfo doit devenir une sorte d'agence.

En parallèle, il s'agit de renforcer la capacité d'analyse, d'expertise et d'enquête en redonnant du temps aux équipes de la rédaction nationale pour creuser les sujets, au besoin sous forme de « pool ».

Enfin, il s'agirait de surfer sur le besoin et la confiance qu'a le public dans la proximité. Le projet vise à donner la main aux 24 antennes régionales sur les tranches du 12/13 et du 19/10, qui deviendraient « *ICI midi* » et « *ICI soir* » et aggloméreraient des sujets nationaux et internationaux livrés par Paris, et des sujets régionaux et locaux.

Le projet suscite une infinité de questions :

- ▶ *ICI midi* et *ICI soir* seront-elles encore des éditions régionales ou des journaux généralistes pilotés depuis les régions ?

- ▶ Quelle souveraineté les régions auront-elles sur ces éditions (choix des sujets nationaux, des angles) ?
- ▶ Quels moyens les régions auront-elles de répondre à ces nouveaux objectifs ? La direction évoque mollement d'éventuels redéploiements de Paris vers les régions, mais sans convaincre.
- ▶ Ne s'agit-il pas tout simplement d'un nouveau stade dans les économies, en réduisant d'un côté les éditions nationales à alimenter, voire de l'autre la part des sujets régionaux à fournir dans les futures éditions ICI, en faisant fournir les sujets par les deskeurs de franceinfo, tout en menant à bien en parallèle l'automatisation des régies régionales ?

A ce stade, les accords interdisent de diffuser les sujets fabriqués par les deskeurs, ailleurs que sur Franceinfo. La direction souhaite ouvrir une négociation. Qu'advient-il de son projet si elle n'aboutit pas ?

Questionnée sur l'accompagnement des salariés directement touchés par ce projet (en particulier les équipes nationales des éditions du 12/13 et du 19/20), Delphine Ernotte concède qu'elle a « *bien conscience que c'est un choc pour les ex-rédac nat de France 3* », mais une fois de plus la direction n'a rien prévu en termes de prévention, d'anticipation des risques psycho-sociaux et d'accompagnement. Les salariés qui ont appris la nouvelle le 5 juillet et vont partir en congés avec leur tristesse, leur colère et leur anxiété, devront se débrouiller tout seuls.

Delphine Ernotte veut faire croire qu'il ne s'agit, à ce stade que d'une simple orientation stratégique, pas d'un projet, et qu'on a 14 mois pour en construire un. Cela ne trompe personne et l'on voit bien qu'il s'agit de donner des gages à la Macronie, avec une révolution menée tambour battant, sans associer les salariés de la base.

On devine que l'idée principale vise à voir se répandre dans l'entreprise les process de franceinfo, moins chers, à redonner des moyens à la toute-puissante rédaction de France 2, tout en contrôlant mieux, grâce à des sujets fabriqués en central, la ligne éditoriale des éditions régionales, qui elles, n'auront aucun moyen supplémentaire, voire moins. Comme d'habitude. En attendant un nouveau plan de réduction des effectifs ?

Comptes FTV 2021

Malgré – ou grâce à – la crise sanitaire, France Télévisions a présenté fin 2021 un résultat d'exploitation positif de 9 M€, avant imputation du déficit de Salto et du coût de la transformation de l'entreprise.

Et ce, malgré une baisse de 37 M€ des financements publics et l'obligation de financer le maintien de France 4 en partie compensée par les très bons résultats de la pub.

L'équilibre est obtenu au prix d'économies très importantes, en particulier sur le réseau régional, qui a mutualisé ses journaux et réduit ses émissions pendant la crise sanitaire, entraînant par ricochet une sous-activité de la Fabrique.

La situation est tellement tendue que, pour la 1^{re} fois, les objectifs de baisse d'ETP n'ont pas été atteints. On compte 9040 ETP à fin 2021, ce qui représente, depuis 2012, une baisse de 1400 ETP à France Télévisions, 14% des effectifs.

Vu la situation sociale délétère et les perspectives inquiétantes en termes de financement de l'audiovisuel public, les élus ont rendu un avis négatif sur les comptes.

Voir [l'avis](#) et [le CR de la Coméco](#)

Bilan du plan de formation 2021 de FTV

En 2021, 61% des salariés de l'entreprise ont été formés pour un budget de 6,5 millions d'€. Par rapport à 2019 (2020 est une année trop atypique pour être comparée), il y a eu +9% de salariés formés, +13% de stagiaires, +21% de budget. Un exploit quand on connaît nos difficultés budgétaires - la direction a reçu un coup de pouce de 2,6M€ versé par l'État au titre de la transformation. Une nécessité quand les outils changent. Par exemple, à lui seul, le NRCS (Newsboard et OpenMedia) représente 18% des stagiaires, 19% des heures de formation et 1/6^e du budget de formation.

Les CDD ne sont pas oubliés, à condition que ce soient des formations aux outils métiers. Lorsque les directions locales prétendaient que les CDD n'avaient pas le droit aux formations NRCS, c'est non seulement faux (un budget était prévu), mais c'est en plus une faute professionnelle que de priver des salariés d'une formation nécessaire à la maîtrise de son poste ! Les élus l'ont dénoncé fermement ; ils en ont assez que cela se produise encore alors que les consignes viennent de la direction elle-même.

Autre sujet d'attention de la part de l'Université FTV : faire cesser les formations sauvages (si ce n'est pas planifié, ce n'est pas une formation !), faire vivre le vivier des FOR, ne pas caler de formation en distanciel en-dehors des heures de travail pour les salariés ultramarins, mais l'UFTV n'a pas la main sur toutes les formations. Des petits malins planifient même parfois ces salariés en formation distancielle aux heures de l'hexagone, puis les font enchaîner avec leur journée de travail ! Un interdit absolu en matière de respect des temps de repos !

Les élus ont insisté sur l'intérêt, voire la nécessité, de proposer beaucoup plus largement la formation Prévention des Risques liés à l'Activité Physique (ex. « gestes et postures), ainsi que de sensibiliser les salariés pour la suivre. Pas de réponse de la direction, qui a (soi-disant) comme priorité la lutte contre l'absentéisme (en partie dû aux troubles musculosquelettiques et aux accidents du travail). Cherchez l'erreur... Le taux d'absentéisme est de 7,5% à fin mars 2022, un record !

Le compte rendu complet de la commission Emploi-Formation est à lire [ici](#).

L'avis des élus du CSEC est à lire [ici](#).

Bilan de l'emploi FTV au 31 mars 2022

8.172 permanents, dont 538 temps partiels. 123 personnes ont un poste à temps partiel : beaucoup de requalifiés, une honte pour la direction qui se complait dans la vengeance mesquine contre d'ex-CDD qui n'ont fait que valoir leurs droits devant la justice.

Au total 8.967,3 ETP moyen de permanents et non permanents, soit -82,5 depuis le 31 décembre 2021 (-101,5 ETP moyen de permanents et +18,9 ETP moyen de non permanents). Pour rappel, en 2012 l'entreprise comptait 10.500 permanents et non permanents.

La moyenne des entrées-sorties donne 1 remplacement pour 2 départs.

Le motif principal de remplacement reste la maladie. Attention, pour la Direction Générale, un remplacement n'est jamais systématique, c'est le manager qui « décide » comment organiser son service. Mais peut-il vraiment décider puisqu'il n'a pas le droit de dépasser le quota d'ETP attribué en début d'année (sous-dimensionné par rapport aux besoins). Dans cas, comment arbitrer en faveur des conditions de travail de son équipe ? **L'entreprise est ainsi responsable d'une forme de maltraitance envers ses cadres et ses salariés** lorsque le non-remplacement conduit à des surcharges de travail qui finissent par abîmer la santé.

A noter que le taux de féminisation est en hausse. De 0,1 point... pour s'établir à 45,9%.

Bilan au 25 avril 2022 de la RCC :

- ▶ objectif initial de la direction : 2.000 départs et 900 embauches (soit 1.100 départs nets)
- ▶ réalisé : 1.165 départs et 761 embauches (soit 404 postes supprimés ou gelés)

La RCC prendra fin le 31 décembre 2022. La direction jure la main sur le cœur qu'il n'y aura pas de nouveau plan de départ, ce n'est en tout cas pas sa volonté. Mais comme c'est l'État actionnaire qui décide, elle peut bien jouer la gardienne du temple quand on voit le zèle qu'elle déploie pour atteindre les objectifs fixés : transfert (raté) des salariés des émissions nationales vers la filiale FTV Studio, maltraitance managériale, non utilisation des postes libérés par la RCC pour soulager les équipes en surcharge, projet *Tempo* qui supprime les JT nationaux de France 3, déménagement de Malakoff au Siège qui pourrait occasionner des suppressions de doublons, réorganisation déficiente de La Fabrique qui fait fuir de nombreux salariés, gestions de carrière soi-disant empêchées par un reporting RH trop lourd (qui a mis en place les procédures ? qui a décidé du nombre de postes dans la filière RH ? Personne d'autre que la direction), etc.

Le compte rendu complet de la commission Emploi-Formation est à lire [ici](#).

Santé, sécurité et conditions de travail

TEPI (alerte des élus du CSEC suite à une tentative de suicide) : Afin de répondre à leurs obligations légales envers les élus du CSEC qui ont voté un Danger Grave et Imminent (DGI) suite à la tentative de suicide d'une salariée, la direction a présenté son plan d'actions.

Selon elle les équipes de *Télématin*, *Passage des arts*, *Thalassa*, *Faut pas rêver*, *Des chiffres et des lettres* et *Des racines et des ailes* sont en « reconstruction positive ». Leur transfert à FTV Studio imposé par la direction est abandonné, c'est désormais sur volontariat ou détachement.

Les RH sont beaucoup plus présents, ce qui permet de régler mieux et plus vite les questions. Les dysfonctionnements quotidiens qui pourrissent la vie ont été recensés et sont en cours de traitement.

Bref, les équipes connaissent enfin un mode de travail tout juste « normal ». direction et élus se sont mis d'accord sur un mode de suivi au long cours du plan d'actions. Tout n'est pas encore réglé et le DGI est pour l'instant maintenu.

Parcours de formation commun direction-représentants du personnel : suite à un travail conséquent réalisé par la CSSCT Centrale à l'initiative des élus, un plan d'actions d'amélioration des relations direction-élus de FTV a vu le jour. Il est toujours en construction depuis presque 1 an,

à croire que la direction y met beaucoup de mauvaise volonté. Parmi les (rares) actions qui ont avancé : un parcours de formation qui mélangera des représentants de la direction et du personnel. Un déploiement prévu fin 2022.

Absentéisme : la lutte contre l'absentéisme a été désignée comme priorité par Delphine Ernotte en CSEC le... 22 avril 2021. Bilan 14 mois plus tard : la filière RH a été formée (1 jour), les managers ont désormais accès à une formation d'1h en e-learning, rien n'est prévu pour les élus qui devaient pourtant être formés en même temps, 2 sites pilotes ont été choisis pour tester une démarche d'analyse et de traitement de l'absentéisme : l'un n'a pas démarré et l'autre est à mi-chemin. Qu'est-ce que ce serait si ce n'était pas une priorité !!!

En attendant, l'absentéisme à FTV (absences pour maladie et accident) continue de progresser et est de 7,47% à fin mars 2022, au-dessus de la moyenne française.

Bilan 2021 des médecins du travail : sur les 3 médecins coordinateurs de FTV, seul 1 était disponible le jour de la réunion. Parmi les risques professionnels qui attirent l'attention de la direction, des élus et des salariés, il y a troubles musculosquelettiques (**TMS**) notamment pour les OPS et les télétravailleurs de la DGDAP, le **travail de nuit** et les risques psycho-sociaux.

La meilleure prévention pour le Dr Mageau est de travailler sur les organisations quand il y a des modifications, et d'accompagner les collectifs lors des changements (prise en charge et prise en compte). Il constate que les médecins du travail ne sont pas associés au changement. **La direction promet de mettre en place une procédure pour y remédier.** La prévention n'est décidément pas dans l'ADN de cette direction... Le Pôle Conseil et Accompagnement a un gros travail d'acculturation à fournir.

Le 11 décembre 2020, la direction avait pourtant présenté aux élus la réorganisation de la filière RH qui comprenait notamment l'absorption de la Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail dans la Direction du Dialogue Social avec pour objectif de « *Replacer la santé et la qualité de vie au travail des collaborateurs au centre des débats et des axes de développement stratégique de la politique sociale de l'entreprise et au cœur des négociations, et affirmer la volonté d'inscrire une politique de prévention dans le dialogue social, en particulier en matière de SQVT.* » Quelle belle réussite !

Recrutement d'un médecin du travail : L'un des 3 médecins du Siège a fait valoir ses droits à la retraite. Le Dr Éric Mageau sera remplacé à compter du 5 septembre par le Dr Christine De Laulanié. Les élus saluent amicalement et chaleureusement le Dr Mageau qui a été aux côtés des salariés et une ressource précieuse pour les élus. Pour mémoire, les 3 médecins du travail du Siège sont salariés de FTV, contrairement aux médecins du travail des autres sites.

Pénibilité : Le Compte Professionnel de Prévention (C2P) permet de déterminer et de référencer les facteurs de risques professionnels d'exposition d'un travailleur au-delà de certains seuils. Dans ce cas, l'employeur établit une déclaration et le salarié cumule des points qui lui permettent de suivre une formation pour accéder à des postes moins ou pas exposés, passer à temps partiel sans perte de salaire ou valider des trimestres de majoration et partir plus tôt à la retraite. A FTV peu de salariés, selon la direction, remplissent les critères très restrictifs du travail de nuit, du travail en équipes successives alternantes et du travail répétitif : 79 en 2021, dont 15 chefs de chaîne, 55 à l'exploitation antenne, 4 à la maintenance du CDE et 5 journalistes et animateurs radio.

Le compte rendu complet de la Commission SSCT est à lire [ici](#).

Projet Marguerite

Il s'agit du projet de mise en œuvre d'un nouveau système d'information RH, autrement dit de l'application métier des RH. Elle remplacera plusieurs applications dont certaines sont obsolètes ou avec des services limités. **Marguerite sera la plateforme unique de gestion des dossiers RH** : gestion des entretiens annuels et professionnels, des formations, des recrutements/mobilités, des révisions des salaires et de la « gestion des talents » (une sorte de LinkedIn interne, selon la DRH en charge des parcours professionnels, où les compétences des salariés seront mises en avant pour que les directions intéressées fassent leur marché). Tout un programme...

En revanche l'application ne traitera ni la paye ni la gestion des temps et activités. L'objectif de Marguerite est notamment une harmonisation des pratiques RH et un gain de temps grâce au regroupement dans une seule application. On verra... Les managers et les salariés y auront aussi accès pour consulter leur équipe dans le 1^{er} cas, leur profil dans l'autre.

Planning de déploiement :

- ▶ 15 novembre 2022 : modules socle RH et recrutement
- ▶ 15 décembre 2022 : module entretiens annuels et professionnels
- ▶ Poursuite des déploiements en 2023-2024

Les élus ont tout de même fait part de leur inquiétude car le fabricant de la solution nous a déjà fourni Concur dont le déploiement n'a pas laissé de bons souvenirs ! Sans compter que les formations se feront en webinaire, malgré les nombreuses alertes des élus et le nombre ridiculement bas de salariés qui ont suivi ceux dédiés à Office 365. Ce n'est pas ainsi qu'on forme les salariés de FTV, pas toujours à l'aise avec les nouvelles technologies et surtout qui ont peu ou pas le loisir de caser du temps de formation sauvage dans leur emploi du temps.

Outre-Mer

Le président de la Commission Outremer du CSEC FTV rendait compte de la 1^{ère} réunion de cette mandature qui s'était tenue le 6 mai 2022 afin de faire le point sur la situation générale dans le pôle outremer, sur le projet d'expérimentation sur les nouveaux métiers en Outremer et sur la réforme de l'information dans les Outremer.

Situation de l'entreprise (pôle outremer)

La Directrice du pôle Outremer, Mme Sylvie Gengoul, indique son souhait de rendre ses antennes plus dynamiques, en accentuant notre présence sur le terrain de la proximité avec le public ultramarin.

Elle souhaite consacrer une enveloppe de 200.000 euros à « la mobilité d'immersion » → chaque année, elle souhaiterait permettre à 10 salariés de l'outremer d'envisager des permutations de 3 à 6 mois entre stations, pour favoriser les échanges culturels entre collègues.

Ce projet est plutôt bien accueilli par les membres de la commission, et les élus du CSEC, qui y voient une réelle opportunité professionnelle.

Une étude médiamétrie du pôle a été présentée en commission par la Direction de la Stratégie Editoriale, en la personne de Mr Rémy Festin. Les chiffres sont bons selon lui, et il semble s'en satisfaire... sauf que ces chiffres sont incomplets, tronqués, puisque aucun élément comparatif avec la concurrence n'a été produit à cette réunion.

Impossible donc de savoir où se situe tel ou tel média face à la concurrence, ce qui provoque l'agacement de plusieurs élus qui demandent des explications ! Le Président de la commission outremer indique qu'entre la réunion de commission et le CSEC, avoir reçu des éléments comparatifs avec la concurrence.

Le Directeur des Moyens et du Développement a présenté de nouveaux outils destinés en priorité aux stations avant déploiement à FTV :

- ▶ Renouvellement et sécurisation du *Nétia Radio*
- ▶ *Perfect Memory* qui viendrait remplacer le vieillissant *Warehouse*
- ▶ Le montage collaboratif radio et télé

A ce stade, les élus se sont élevés contre cette manie systémique qui consiste à utiliser l'outremer comme chaudron d'expérimentation. Selon la direction du pôle Outremer, nous devrions en être fiers au contraire.

Pour ce qui est du montage collaboratif, la direction voudrait mettre en place une expérimentation, permettant d'envisager le montage à distance d'une station à l'autre. Pour l'instant, seules les stations de l'océan indien seraient concernées. Les élus ont exprimé leur méfiance face à ce projet qui engendrerait à terme des suppressions de postes, et interpellent la direction sur ses réelles intentions.

La présidente indique qu'il n'y a là aucune logique économique et qu'il s'agirait juste de nous rendre plus performants, soi-disant... Les élus mettent en garde la direction, contre toute tentative de détournement de la convention collective et exigent un cadre précis pour l'utilisation de cette nouvelle méthode de travail...

Projet d'expérimentation sur les nouveaux métiers en Outremer

Encore un projet d'expérimentation, mais cette fois sur l'évolution des métiers... La direction exprime son souhait de reconnaissance des poly-compétences en station, apparues avec l'avènement des nouveaux médias.

Pour la direction les UCC étaient une première étape. Elle estime qu'un audit sur les métiers est nécessaire et commencera dès cet été. Les élus indiquent que beaucoup de pratiques n'avaient pas été reconnues par une UCC, même lors de la première vague.

S'ensuit un débat entre Mme Ernotte et élus sur la manière dont les équipes devraient tourner en station. Elle s'imagine qu'une équipe pourrait parfaitement couvrir les 3 médias en même temps (tv, radio, web) ce qui montre sa méconnaissance des pratiques sur le terrain.

En tout état de cause, un diagnostic des pratiques sera réalisé station par station jusqu'en septembre afin de commencer à travailler sur ces nouveaux métiers.

Les élus referment ce chapitre en indiquant qu'ils n'accepteront pas que soient reproduites des spécificités dans les spécificités. Un traitement équitable dans tous les établissements de FTV doit être la norme !

Réforme de l'information dans les Outremer

Enfin, le projet de réforme de l'information cher à Mme Gengoul, visant à rendre plus fluide le fonctionnement de la chaîne de fabrication. Selon elle, certains managers ne sont pas à leur place et il est crucial de les identifier et de positionner les bonnes personnes aux bons postes.

Constat partagé entre direction et élus... mais la première mouture présentée jusqu'ici n'est pas encore aboutie et mérite d'être amendée.

Le Cabinet qui sera chargé de nous accompagner dans la photographie de la situation existante, sera choisi le 20 juillet prochain, sur la base d'un cahier des charges partagé entre élus et direction...

Le compte rendu de la commission Outremer est à lire [ici](#)

Motion du CSEC sur la qualité du dialogue social

Les élus assument sérieusement leurs responsabilités en organisant des commissions pour préparer en amont les dossiers qui sont présentés en CSEC. Des comptes rendus factuels et proposant des pistes d'amélioration sont rédigés, envoyés à la direction avant le CSEC puis présentés en séance par les élus. Tout cela demande du temps et du travail, un investissement réel et convaincu.

La moindre des choses serait que la direction en fasse de même. Lors du CSEC des 5 et 6 juillet, elle s'est ainsi montrée incapable de s'inscrire dans un débat constructif : absence de représentant de la RH opérationnelle, Présidente absente la moitié du CSEC (notamment pour cause de conf de rentrée), pas ou peu de réponses aux préconisations des élus. Un manque de sérieux de la direction alors que les élus ont eu moins d'une semaine pour étudier de nombreux documents et préparer les différentes désignations et avis relatifs aux projets de la direction.

Afin de rappeler la direction à ses obligations légales et l'engagement sur un haut niveau de dialogue social, les élus ont adopté à l'unanimité une [motion](#) qui a également recueilli l'assentiment des organisations syndicales.

Paris, le 13 juillet 2022



Présent-e-s pour la CGT :

Karine Cévaër (Réseau France 3, Bretagne), Rabea Chakir-Trebosc (Réseau France 3 Nouvelle Aquitaine), Guilhem Fraissinet (Martinique la 1ère), Chantal Fremy (Réseau France 3, Occitanie), Jean-Hervé Guilcher (Réseau France 3, Bretagne), Halda Halidi (Mayotte la 1ère), Michela Law (Siège), Jean Hugues Lec Kao (Réunion la 1ère), Katalina Lutui (Wallis et Futuna la 1ère), Pierre Mouchel (France 3, Nouvelle Aquitaine), Sophie Pignal (Siège), Thierry Pujo (Réseau France 3, Limoges), Didier Ricou (Polynésie La 1ère), Aurélie Schiller (Siège), Emmanuel Urtado (Siège).

Représentant syndical : William Maunier (France 3, Metz)