

Compte rendu du CSE central de décembre

Trois jours de CSE central pour cette fin d'année afin d'aborder de très nombreux points sur la marche générale de l'entreprise, et dont les impacts sur les salariés peuvent être très importants. En préalable à cette réunion du CSEC la CGT a fait [la déclaration suivante](#).

Situation générale de l'entreprise

En période de coupe du monde de football traditionnellement peu porteuse d'audience pour France Télévisions faute de capacité à disposer des droits sur les matchs, la Présidente de l'entreprise se satisfait toutefois de bons résultats d'audience. Il faut dire que TF1 a été privé de diffusion sur le bouquet de Canal + ce qui a profité en particulier aux chaînes du service public. Les audiences sur le numérique sont également en forme, sur l'info comme sur les programmes. La Présidente insiste sur le fait que nous sommes passés de 200 sites en ligne à deux, Franceinfo et France.tv. Un résultat stratégique et économique qu'elle souligne d'autant plus que nous sommes en recettes décroissantes.

Franceinfo est devenu le 1er site d'actu en France, largement devant les autres avec 3 millions de visiteurs uniques par jour. 37% des Français le consulte chaque mois.

La Présidente se satisfait de la présence de plus de cinéma et de séries sur France.tv, avec la plus grosse progression des sites : 25 millions de visites par jour, 41% des français. Le site a été classé 1er en France en juillet-août 2022 avec +30% d'audience depuis début 2022. Soit plus que sur Disney, Amazon et Netflix et avec une moyenne d'âge de 45 ans. L'objectif est toujours de doubler l'audience en 18 mois, ce qui reste atteignable selon Delphine Ernotte. Slash, l'offre fiction pour les jeunes publics, rassemble 4 millions d'abonnés sur une cible de 10. En résumé, FTV est 1er sur le linéaire et le non linéaire.

La Présidente se désolé que la situation de Salto ait occulté tout cela mais « *cela n'a rien à voir avec notre stratégie numérique France.tv. Salto fonctionne et on espère qu'il y aura un avenir pour cette plateforme* ». La présidente réaffirme également sa position pour le regroupement de l'Audiovisuel Public sur une plateforme commune, « *la massification peut nous permettre de tenir notre place* »,

Autre reproche fait à FTV, l'âge moyen des téléspectateurs TV à 61 ans. La Présidente pondère ce calcul d'âge moyen qui inclut le temps passé devant le petit écran. Ainsi, une personne de 80 ans qui regarde FTV pendant 5h pèse 5 fois plus qu'une personne de 20 ans qui regarde nos programmes pendant une heure. Pour Delphine Ernotte, « *Notre âge moyen est celui des Français* ».

Sur la stratégie du PDG de la BBC, Tim Davie, qui pourrait supprimer des chaînes linéaires, la Présidente précise qu'elle partage son point de vue en précisant la réalité des propos tenus : « *Tim Davie n'annonce pas la suppression des chaînes mais l'envisage à terme. Oui, notre énergie doit être mise sur notre puissance en ligne mais nous souhaitons avoir une couverture aussi forte sur le numérique que sur le linéaire. La TV reste majoritaire, tout le monde n'a pas accès au numérique* ». « *A terme on sera peut-être à 100% sur le numérique. Il nous faut les moyens d'investir tout en gardant le linéaire.* ». « *Les pics d'audience TV sont à 12h-14h et 18-22h à 26 millions de téléspectateurs sur le linéaire soit 6 fois plus que sur les plateformes.* »

En réalité, précise la Présidente, le numérique marche avec le linéaire. « *L'économie d'un arrêt de diffusion sur la TNT serait de 40M€ alors que Netflix dépense 100M€ en marketing* ». C'est dire tout le risque d'une bascule complète sur le numérique face à des acteurs de taille mondiale. Il ne faut en effet pas oublier que la TV en direct c'est encore 75% de la consommation TV et que la TNT est aussi 10 fois moins gourmande en énergie que la diffusion sur les box ou les réseaux 4G-5G. Cela n'est pas à négliger en période de sobriété énergétique et de fort enjeu climatique. De plus, la diffusion hertzienne reste le seul outil qui permette réellement l'universalité du gratuit. 25% des français ne sont pas couverts par un débit internet suffisant pour recevoir les chaînes sur une box, 32% en zone rurale. Pour la CGT, l'enjeu en matière de fracture sociale est donc majeur.

Information sur le projet Tempo

Le processus d'information/consultation des instances du personnel ne devrait pas commencer avant le mois de mars 2023 si l'on en croit la direction du dialogue social qui voudrait du coup obtenir une signature des organisations syndicales afin de pouvoir lancer, en avance de phase, 4 groupes de travail transversaux et des journaux à blanc dans plusieurs régions, le tout piloté par une commission de suivi.

Ainsi la direction brandit une énième commission de suivi, alors que les élus sont déjà, outre les réunions des instances, monopolisés par les diverses commissions existantes (Campus, expérimentation de Strasbourg, Casar notamment).

Pourquoi ne pas avoir plutôt lancé dès maintenant le processus, sur un temps allongé à 6 mois, afin que les élus puissent suivre l'évolution du dossier tout en bénéficiant de l'éclairage d'un expert ? Encore une « baroquerie » que les élus ne comprennent pas trop, et ce n'est pas la directrice du dialogue social qui les a éclairés, tant ses réponses sont creuses.

Tempo doit voir le jour à la rentrée de septembre 2023, une information/consultation entre mars et juin est donc particulièrement tardive pour que les élus puissent jouer leur rôle. Comment la direction entend-elle prendre en compte leurs préconisations s'il ne reste que la trêve estivale pour ajuster le projet ? Sauf, bien sûr, si la nouvelle directrice du dialogue social considère les instances comme une simple formalité administrative et entend limiter au maximum leurs prérogatives.

Quoi qu'il en soit, la direction du projet Tempo est venue au grand complet en CSE central présenter un point d'étape de l'avancée de ses travaux.

Après avoir fait des hypothèses virtuelles de conducteurs à partir de ceux des différentes éditions actuelles, l'équipe projet a fait un tour des régions et des services de la rédaction nationale au cours duquel elle a rencontré, dit-elle, 1 500 à 2 000 personnes (management, représentants de proximité, salariés), afin d'observer les particularismes de process et sonder le terrain sur le projet. Selon la

directrice du projet, Sophie Guillin, cela a déjà permis de faire bouger certaines choses, en les confrontant au réel.

L'équipe a ensuite réalisé deux maquettes de JT de 50 minutes à France 3 Toutes Régions (FTR), à partir de l'actualité du 11 octobre à Amiens et à Montpellier. Ces maquettes permettent d'observer notamment qu'il y a une nécessité de séquençage sur 50 minutes, ou encore de jauger l'effet de dilution de l'info régionale par l'info nationale et internationale.

Sur la conduite du projet, c'est à ce stade peu précis. La direction met en avant son souhait d'associer les salariés et d'être exemplaire en matière de QVT (qualité de vie au travail). Les principes mis en avant : communication directe avec les intéressés pour leur demander leur avis, association des élus, accompagnement individuel pour les mobilités, accompagnement collectif à travers des lieux d'expression et groupes de travail, recours à des tests réguliers aux différentes étapes avant le déploiement.

4 groupes de travail transversaux lancés début 2023 : sur la structure de pilotage (pilote : Julien Duperray), sur la coordination de la production de l'actualité chaude sur le territoire (Sophie Guillin), sur le volet édition de Ici midi et Ici soir (Marie-Laure Piron) et enfin sur l'organisation de l'offre éditoriale (Anne-Sophie Maxime). Les groupes seraient constitués chacun de 12 personnes. Les profils des participants seront fixés en fonction du thème et de la représentativité des corps de métier concernés. Les salariés pourront y postuler.

Les numéros zéro auraient lieu dans 4 ou 5 antennes régionales, avec un préalable : qu'elles ne soient pas en train de déployer OpenMédia ou une nouvelle régie.

A ce stade, les impacts ne sont pas présentés. Tout juste l'équipe projet indique-t-elle que Tempo aura un très fort impact sur la filière édition et potentiellement sur la technique, au national comme en région. Il y aura également un fort changement culturel : *« cela veut dire qu'on n'est plus prescripteur à Paris mais qu'on est dans une logique de rendre service aux régions »*, affirme Sophie Guillin.

Pour la directrice du projet, *« on va devoir apprendre à se parler, apprendre à réfléchir ensemble »*. Le projet repose sur *« une organisation plus décentralisée, transversale, cela fonctionne beaucoup plus sur la coordination que sur le hiérarchique »*. Au final, selon la direction, cela va aboutir à une *« clarification de la ligne éditoriale de la 2 et de la 3 »*.

A la rédaction nationale les inquiétudes sont nombreuses, car force est de constater qu'en dehors de la suppression des éditions nationales du 12/13 et du 19/20, rien n'est envisagé pour les salariés travaillant sur ces éditions.

Delphine Ernotte précise que les journalistes des éditions supprimées de la 3 pourront s'investir dans les *« nombreux projets »* de la rédaction nationale mais ne dit pas lesquels. Alexandre Kara évoque des pistes, mais rien de précis. Quant aux autres personnels techniques et administratifs, leur sort n'a même pas été évoqué. Dans ce projet, l'ensemble des salariés travaillant sur les éditions nationales a été oublié. Leurs inquiétudes sur leur avenir sont légitimes, ce que les élus du Siègne ont à juste titre exprimé.

Quant au volet économique du projet (coûts, moyens humains, etc.), il est totalement absent des documents présentés aux élus.

Les élus CGT ont déploré qu'on ne se soit pas appuyé pour ce projet sur l'accord GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) de progrès de 2019, qui est arrivé à échéance fin décembre 2022 sans quasiment avoir été utilisé par une direction qui s'est empressée d'ignorer sa signature.

Plan de charge général 2023 de La Fabrique

Le prévisionnel du plan de charge de 2023 « *est cohérent avec les ambitions budgétaires de FTV, et volontariste* » annonce la direction, précisant qu'il est plus réaliste que ces dernières années, pour limiter les trop grands écarts avec le réalisé. **Les 4 M€ de droit de tirage des antennes du Réseau France 3 non consommés en 2022** auraient servis de leçon. Et puis 2023 sera une année sans élections ni JO, ce qui expliquerait notamment la baisse de 43% d'activité prévisionnelle des régies fly et Modul'air pour 2023.

Les prévisions d'activité de l'atelier vidéographie de Nancy ont de quoi inquiéter : après le transfert de deux de ses graphistes vers la cellule de graphisme en temps réel (GTR) à Paris, le plan de charge de Nancy prévoit une baisse de 32%, tandis que la GTR est en progression de près de 22% de son activité. Yves Dumond continue pourtant de vanter la vidéographie comme une activité en développement, et prétend qu'il n'y a aucune inquiétude à avoir sur la pérennité du site de Nancy où 200.000€ d'investissement matériel viennent d'être injectés. Que la GTR externalise ses projets vers une boîte luxembourgeoise sans solliciter l'atelier de Nancy n'émeut pas beaucoup la direction.

Pourquoi vouloir rapatrier tout un pan de l'activité nancéienne vers la capitale ? Stéphane Sitbon-Gomez assure qu'il n'y a aucune volonté de recentrage de l'activité à Paris, et que la demande est de faire travailler les régions. Il propose de rencontrer prochainement les organisations syndicales pour mettre à plat les activités et le recours aux moyens internes de fabrication.

Quant à la demande de la CSSCT du Réseau France 3 de mener un diagnostic sur le site de Nancy via ACCA (prestataire de psychologues du travail) et le Pôle Conseil et Accompagnement, Yves Dumond assure que la demande n'a pas encore été faite mais qu'il s'y engage le plus rapidement possible.

Concernant les plateaux du Franay, la direction annonce que le site est devenu trop coûteux et qu'il ne correspond plus aux besoins actuels. La direction annonce qu'elle n'a pas l'intention de renouveler le bail, et qu'elle aura recours à des plateaux externes sans surcoût grâce à un accord cadre avec le principal fournisseur de plateaux en région parisienne.

Bilan de l'emploi au 30 septembre 2022

L'entreprise compte **8.073 permanents au 30 septembre 2022**, dont 46,1% de femmes. Le niveau d'emploi est de 8.950 ETP, dont 7.711,4 ETP permanents (86,2%) et 1.238,5 ETP non permanents (13,8%). Le projet d'avenant au Contrats d'Objectifs et de Moyens table sur 8.900 ETP en 2023.

La situation s'est dégradée par rapport au 30 septembre 2021 : -79,5 ETP moyen, dont -60,3 ETP PTA et -19,2 ETP journalistes. La baisse est continue sur toute la période. La diminution du nombre de permanents (-187) est constatée dans toutes les directions. Les heures supplémentaires sont en légère hausse (+4% pour les permanents). Parallèlement, l'augmentation du recours aux non permanents (+93,1 ETP) concerne aussi toutes les directions. Une petite partie de l'augmentation des CDD vient du nombre croissant d'alternants. La saignée des effectifs se poursuit donc.

Le comblement des postes vacants est devenu long et fastidieux en raison de l'obligation de publier un poste plusieurs fois s'il n'y a aucune demande de mobilité, de la moindre attractivité des salaires et des viviers asséchés. Pour tenter de nous rassurer, la direction indique qu'il se pourrait que le niveau d'emploi remonte mais le doute persiste...

Les 175 entrées dans l'entreprise entre le 30 septembre 2021 et le 30 septembre 2022 (139 PTA et 36 journalistes) sont essentiellement des transformations de CDD en CDI (77,1%). 335 salariés permanents ont quitté l'entreprise au cours de la même période : 212 dans la RCC, 16 ruptures conventionnelles individuelles, 19 retraites classiques, 46 licenciements dont 24 pour inaptitude physique, 20 démissions, 16 décès, 6 fins de période d'essai.

Le nombre et la répartition des motifs des temps partiels (hors postes à temps partiels) sont stables. Toujours la prédominance du motif pour convenance personnelle (171 sur 396, soit 43%), et une forte présence des raisons médicales (130 sur 396, soit 33%).

La commission a aussi examiné le bilan 2021 des stagiaires et des alternants accueillis à FTV :

535 stagiaires accueillis en 2021 (contre 976 en 2020), dont 320 pour un stage d'application et 215 pour un stage d'observation. Les femmes sont légèrement surreprésentées (280 pour 255 hommes). Seuls les sites de Malakoff, Mayotte, Polynésie et Wallis et Futuna n'en ont pas reçu en raison des restrictions Covid. 47% des stages d'application concernaient des métiers de journaliste, 31% des métiers techniques et 22% des métiers administratifs. 67% des stages d'application durent moins de 2 mois. Pour les autres, une gratification est possible selon des critères prédéterminés (grille entreprise + appréciation de la direction d'accueil).

243 nouveaux contrats d'alternants signés en 2021 dans l'entreprise (contre 160 en 2020), 193 PTA pour 49 journalistes. Les femmes sont légèrement surreprésentées (134 contre 108 hommes). 77% préparent un diplôme au moins de niveau Bac+3. 26,5% des contrats ont été signés dans le Réseau France 3 et 20% à la direction de la communication. L'Outre-mer est le parent pauvre à cause du peu d'écoles locales offrant ce régime. Mais des solutions existent : par exemple une alternante à Mayotte suit ses cours parisiens à distance.

Concernant la prise en charge des frais des alternants, la direction a mis en place un système d'accompagnement pour les étudiants en difficulté financière lorsque leur lieu d'affectation est différent de leur lieu de formation. Élargir ce dispositif à tous serait onéreux donc la direction refuse. La CGT combat cette distinction qui pénalise les étudiants juste au-dessus des plafonds.

Tant pour les stagiaires que pour les alternants, les élus ont rappelé à la direction que ces personnels ne remplacent pas des postes vacants et ne pallient pas des besoins pérennes parce que l'entreprise ne veut pas recruter.

Le compte rendu complet de la commission emploi formation est à lire [ici](#).

Taxe d'apprentissage 2021

FTV ne remplit pas les critères permettant de recevoir une contribution de l'État lorsqu'un alternant est recruté. En revanche, FTV est soumise à 3 impôts concernant la formation et l'alternance pour un montant de 11,2M€ en 2021, dont **3,3M€ de taxe d'apprentissage**.

La majeure partie de la taxe d'apprentissage finance les formations en apprentissage, le reste a été versé à 110 organismes « diversité » (86 326€) et 72 écoles (342 000€) qui offrent des formations initiales technologiques et professionnelles. C'est la Direction des Parcours Professionnels, avec les représentants du Développement RH, qui détermine les établissements partenaires.

Le compte rendu complet de la commission emploi formation est [à lire ici](#). Voir également [l'avis des élus](#).

Formation

Le budget qui sera consacré à la formation en 2023 (7,6M€) est conséquent et proche de ce qui a été dépensé en 2022. De nombreuses formations seront prises sur le budget central. Les responsables de formation locaux auront également un budget à leur main pour monter des formations adaptées. Les orientations du développement des compétences des salariés décidées par la direction restent les mêmes : accompagnement de la transformation de l'entreprise, formations « cœur de métier », qualité de vie au travail, responsabilité sociétale de l'entreprise, diversité et inclusion, développement de la ligne managériale, accompagnement des parcours professionnels et de la mobilité interne. Les reconversions collectives se poursuivent notamment sur les métiers de scripte et de chargé d'édition numérique (prévu initialement en 2022). Des formations prévues au plan ne sont pas encore construites : conduite préventive, Tempo, Campus...

La direction a également présenté les **droits correctifs du Compte Personnel de Formation (CPF)**. La loi impose à l'employeur de verser 3 000€ sur le CPF de chaque salarié qui n'a pas suivi au moins une formation non obligatoire et/ou bénéficié d'un entretien professionnel entre 2014 et 2021. 262 salariés sont dans ce cas, ce qui a coûté 786.000€ à l'entreprise. Une somme qui aurait pu servir à financer des actions de formation !

Le compte rendu complet de la commission emploi formation est [à lire ici](#). Voir également [l'avis des élus](#).

Compte rendu de la commission Outremer du 9 décembre 2022

En préambule de la réunion de la Commission Outremer, la Directrice du Pôle Outremer, Sylvie GENGOUL, avait fait part de son souhait de reporter le point Campus (point 5). Les élus réaffirment l'inquiétude des salariés de Malakoff et l'absolue nécessité d'être associés aux réflexions autour de ce projet. La direction assure que nos préoccupations globales seront bien entendues par les décideurs de France Télévisions.

Projet de stockage centralisé de tous les médias des stations d'outremer (SCALITY)

Depuis quelques mois, il y a de grosses difficultés d'accès aux archives en Outremer, et les élus ont appris par hasard que la direction avait lancé un processus de rapatriement de ces médias, vers un « cloud » nommé SCALITY. Nous sommes stupéfaits d'apprendre que cette information cruciale, n'ait pas été diffusée auprès des utilisateurs, notamment des chefs de service archives ! La direction reconnaît un déficit de communication sur ce point précis.

FTV a pour ambition d'homogénéiser les outils d'archivage du groupe, en déployant deux nouveaux outils : « SCALITY » pour le stockage des médias sur un cloud, et « PERFECT MEMORY », l'outil de gestion des médias. Les élus présents font part de leur inquiétude face à cette habitude consistant à « utiliser les Outremer comme chaudron d'expérimentation ». Thierry JACOB, Directeur des

Moyens et du Développement du Pôle Outremer (DMD), voit cela plutôt comme une chance et ajoute que cela offrirait une meilleure visibilité des Outremer au sein même de France Télévisions. Ces outils permettraient aux collègues du national et des régions d'accéder plus facilement à nos archives, et vice versa.

Les transferts ont donc débuté mais les élus déplorent déjà des pertes lors de cette phase de rapatriement du fonds documentaire ultramarin. La direction elle, adopte une posture un peu fataliste devant cette situation. Nous avons également interrogé la direction sur l'impact sur les utilisateurs de ces nouveaux outils, plaidant la simplicité dans la transparence.

Rapport d'Audit relatif au projet de réforme de l'information Outremer

Un certain nombre de dysfonctionnements structurels et organisationnels ayant été constatés en station, il était urgent pour la direction de mettre en place une réforme de l'information dans ces territoires. Ce constat partagé a donné lieu à une enquête, et le compte rendu a été présenté en commission. 130 entretiens individuels et collectifs ont été menés au sein des 10 stations du Pôle Outremer. Ils ont mis en exergue des attentes et donné lieu à des préconisations. Un large consensus et une convergence apparaissent sur certains points.

Mme GENGOUL insiste sur l'importance d'un travail collaboratif entre la Commission Outremer et la direction, pour faire de cette réforme un succès. Sur la méthode, elle propose de programmer une séance de travail spécifique de la commission dès le mois de janvier.

Application de l'accord Unités de Compétences Complémentaires (UCC)

Cet accord a été signé le 3 juin 2021 pour une durée de deux ans sur le périmètre de France Télévisions. Depuis plusieurs années, la direction tente de résorber ces UCC au fur et à mesure, pour aboutir à la création de métiers. Cet accord recense 13 UCC à ce jour sur l'Outremer. La direction s'est appuyée sur l'expertise du Cabinet Julieth STERWEN pour identifier les nouveaux métiers potentiels qui pourraient en découler.

Les nouveaux métiers qui auront été retenus sont destinés à intégrer le book emploi de France Télévisions, après négociations avec les organisations syndicales représentatives nationales.

Quelques exemples de compétences complémentaires qui ont été pratiquées par 151 salariés dans le périmètre Outremer sur l'année 2021 : conception de contenus multimédias, Média manager ou encore conception de radio filmée...

Point d'étape sur le déploiement de la réforme RH en Outremer

L'objet de cette réforme visait à séparer la RH des Finances. La direction du Pôle a ensuite souhaité rattacher la filière RH outremer à la RH France Télévisions pour que les mêmes dispositifs RH soient appliqués de la même façon partout.

L'organisation structurelle souhaitée par la direction du Pôle prévoyait un Responsable des Ressources Humaines, une IRH (qui vient seconder la RRH), et deux gestionnaires de paye par station. Aujourd'hui, 5 des 10 stations que compte le Pôle ont déjà adopté cette nouvelle organisation et 2 autres très bientôt indique Fabien AMET le DRH du Pôle Outremer et que les plus « petites stations » n'auront pas forcément besoin d'une équipe aussi importante.

La décentralisation de certaines actions RH, notamment grâce au nouvel outil « MARGUERITE » s'inscrit dans cette nouvelle méthode de travail, dite de proximité. L'accompagnement et le développement de compétences seraient au cœur de la mission RH.

Mais les membres de la Commission outremer indiquent que cette nouvelle organisation n'est pas forcément optimale au sein de certaines stations.

Projet Mobilité d'immersion

Les membres de la Commission Outremer souhaitent faire un point d'étape sur ce projet de « mobilité d'immersion » imaginé et proposé par la Directrice du Pôle Outremer en 2022. Mme GENGOUL se dit très satisfaite du succès de cet appel à candidatures et fait état de 49 demandes de mobilités recueillies à ce jour.

Ce programme annuel concernera 20 salariés chaque année, qui souhaitent effectuer des permutations de postes pour une durée de six mois. L'objectif serait de remotiver les salariés, pour s'ouvrir sur l'extérieur, rencontrer d'autres cultures, d'autres environnements, bref, d'apprendre à se connaître.

Si les élus accueillent avec satisfaction ce projet, ils souhaitent néanmoins connaître les critères retenus pour sélectionner les lauréats. A cette question, la Directrice indique qu'elle n'a pas souhaité imposer trop de contraintes administratives, pour faciliter l'accès à la mobilité souhaitée. Des entretiens auraient été menés par les Directeurs régionaux pour sonder la motivation et départager les candidats. A l'avenir, des mobilités entre les stations d'outremer et les régions pourraient être tout à fait envisageables...

Projet renouvellement parc des caméras (plateaux, tourelles, car, JRI, OPV)

Le parc de caméras en Outremer vieillit, et avons demandé à la direction technique quelle était sa stratégie en matière de renouvellement.

- ▶ Les caméras de reportages sont issues d'un marché SONY reconduit sur 2021-2025. S'il y a un besoin pour un JRI ou un OPV, le choix devra être fait dans le cadre de ce marché. Il est possible d'adjoindre à ce choix, un marché pour les boîtiers (appareils photos). A ce jour, chaque station en a acheté deux en moyenne, sur des crédits décentralisés.

La direction explique qu'elle n'a pas fait le choix d'un grand renouvellement du parc pour tout de suite, car elle préfère observer le virage technologique qui s'amorce avant de s'équiper. Au plus tard en 2025, il va falloir remplacer le parc dans son entièreté.

- ▶ Pour les caméras de plateaux fixes, le projet stratégique est de remplacer en priorité les caméras robotisées et, à la marge, les caméras plus lourdes sur les plateaux fixes.
- ▶ Les membres de la Commission en ont profité pour interroger la DMD sur la vétusté de certains cars régie. 5 sur 9 ont été remplacés, et les 4 autres le seront en 2024/26.

Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI-PACT)

Ce point est révélateur de la profonde défaillance de l'entreprise en matière de politique de prévention. Plus de 20 ans après la naissance du DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels) et malgré son obligation de résultats sur la sécurité et la santé des salariés, l'entreprise n'est toujours pas capable de fournir l'ensemble des documents nécessaires et légaux : DUERP/PAPRI-PACT/Rapports annuels SSCT. Il semblerait que la direction n'ait toujours pas compris à quoi ils servent. Pour autant, pas de *mea culpa*, non, mais de l'agacement voire du mépris, visiblement ce sont les élus qui apparaissent comme des empêcheurs de tourner en rond.

Ces documents sont pourtant essentiels pour comprendre quels sont les risques professionnels les plus graves à France Télévisions. Ils permettent aussi de voir si les actions correctives programmées sont à la hauteur des problèmes et si elles sont bien mises en place.

Une formalité dérangeante sans doute pour la direction, mais un enjeu primordial pour la CGT au regard de la hausse constante de l'absentéisme. Un [avis](#) sévère et argumenté a été rendu par les élus à l'unanimité.

Compte rendu de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail du CSE Central du 18 novembre 2022

Plusieurs points étaient à l'ordre du jour, dont la restitution du rapport de la visite de sécurité sur le Tour de France, la présentation des fiches de risques génériques, une présentation de l'application de la loi Santé au travail à FTV et le bilan du 1^{er} semestre 2022 du prestataire de psychologues du travail.

Afin de faciliter la restitution des débats et le partage des préconisations de la CSSCT-C avec les élus du CSEC et la direction de l'entreprise, la CSSCT-C a décidé de synthétiser son travail dans un tableau de suivi. Celui-ci est encore en cours de construction.

Information/consultation sur le bilan social 2021

L'examen du bilan social 2021 à 1 mois de la fin de l'exercice 2022 diminue fortement l'intérêt de ce document pourtant riche, synthétique et demandant un temps considérable à élaborer comme à étudier. Ainsi, l'objectif assigné par le législateur - faire du Bilan social un vecteur d'information, de concertation et de planification - ne peut être atteint dans ces conditions. Les élus souhaitent que la direction mette en œuvre les actions afin de corriger les constats suivants :

- ▶ L'augmentation des effectifs non permanents venant compenser la diminution des effectifs permanents ne doit pas être structurelle ;
- ▶ Affecter des moyens permettant d'améliorer l'accès à l'alternance en Outre-mer ;
- ▶ Ne pas refuser les temps partiels, y compris dans les petits sites.

Voir [l'avis complet des élus](#) ainsi que [le compte rendu de la commission emploi formation](#).

Information/consultation sur le bilan handicap 2021

Les élus du CSEC ont pris connaissance du bilan handicap 2021 et du [compte rendu de la commission handicap](#) tout en s'étonnant de sa pertinence en décembre 2022 !

Après presque un an d'exercice du [quatrième accord handicap](#), il reste des progrès à réaliser si nous voulons atteindre les objectifs d'ici fin 2023 et ce sur plusieurs sujets. Les élus du CSEC ont voté à l'unanimité un [avis](#) en ce sens.

Carton rouge sur le taux d'emploi des salariés en situation de handicap dans les filiales de FTV alors que cet accord Handicap est un accord qui relève du périmètre du groupe. Bien que le taux d'emploi de FTV entreprise soit de 7.08%, on constate que les écarts avec les filiales perdurent et que tous les efforts d'embauches doivent aussi se concrétiser sur ces emprises - FTVS (1.75%) FTD (1.79%) FTP (1.20%).

L'accord s'engage à prendre 10% d'alternants sur l'objectif de 55 recrutements, soit 6 alternants sur 3 ans. Il est essentiel que FTV embauche des travailleurs handicapés plutôt que de constater l'augmentation du taux de RQTH de nos collègues.

Si les élus CGT saluent les différentes actions menées par la responsable de l'égalité des chances, de l'inclusion et de la diversité de FTV, force est de constater que les autres acteurs de l'entreprise portent insuffisamment les dispositifs existants de ce 4^{ème} accord Handicap.

Il ne reste qu'un an pour que cet accord puisse traduire un vrai engagement de toutes et tous en direction des salariés en situation de handicap. Les élus réitèrent leur demande qu'un représentant du personnel de proximité soit référent handicap comme les référents direction, pour un partage des informations et des formations, chacun à son niveau de responsabilité.

Par exemple, les comités de maintien dans l'emploi sont insuffisamment mobilisés, certainement par méconnaissance. Pour rappel la CGT avait publié à l'issue de la signature de l'accord une [lettre](#) qui fait un focus sur l'ensemble des dispositifs pour les salariés en situation de handicap. La vocation de ce comité est de rechercher collectivement des solutions à engager pour permettre le maintien dans l'emploi du salarié dans une situation complexe.

N'hésitez pas à en faire la demande car sur les 420.000€ de budget alloué au maintien dans l'emploi des salariés RQTH, seulement la moitié du budget est utilisée. Ce budget fléché ne peut être utilisé que pour l'équipement ou l'accompagnement dédié aux salariés en situation de handicap. La direction doit instruire et répondre à toutes les demandes reçues. Que vous soyez élu.e ou salarié.e RQTH, la CGT vous invite à faire parvenir vos demandes via l'adresse mail générique : handicap@fran-cetv.fr.

Information/consultation sur les éléments de diagnostic relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021

Le constat général sur l'égalité professionnelle femmes / hommes entre 2019 et 2021 montre une évolution des effectifs féminins : de 45,2% à 45,8%, soit +0,6%. Mais on retrouve de fortes disparités entre les régions. Idem en Outre-mer où le taux de féminisation varie en fonction des établissements, par exemple 34,4% en 2021 à Malakoff. Globalement dans le Pôle Outre-mer on passe de 39,1% en 2019 à 39,4% en 2021.

La volonté de masculinisation ou de féminisation des familles professionnelles ne semble pas avoir de vrais effets concrets et mesurables depuis 2019. La seule catégorie qui connaît une augmentation

marquée du nombre de femmes reste celle des journalistes qui passe de 41% en 2019 à 43,5% en 2021.

Dans l'encadrement, on retrouve plus de femmes sur toutes les fonctions : +6,2% chez les chefs de service adjoint entre 2019 et 2021, soit 54,5% de femmes en 2021.

Chez les PTA non permanents, la part des femmes baisse de 1,2% entre 2019 et 2021, et passe à 41,3%.

Chez les journalistes, on note une diminution de la part des femmes de – 2,4%.

La pyramide des âges révèle qu'au rythme actuel, il faudra 30 ans pour arriver à la parité !

Rémunérations

Sur 820 mesures de rattrapage en 2021, 286 ont été attribuées à des femmes en correction de disparités. A compter de 2023, « Marguerite » devrait permettre de prévenir les disparités : cet outil obligera les managers à respecter les indicateurs décidés par l'entreprise.

Les femmes occupent souvent des emplois moins bien rémunérés que les hommes. Selon la direction, sur les métiers en tension mieux payés, se sont essentiellement des candidats masculins qui postulent. Pour la CGT, les emplois féminisés doivent aussi faire l'objet d'un effort en termes de rémunération.

L'écart salarial global est de 1,8% chez les PTA, 4,1% chez les journalistes. Dans les deux cas, c'est au détriment des femmes.

Santé au travail

Chez les techniciens et cadres, moins de femmes sont en arrêt maladie, mais elles totalisent plus de jours d'arrêt. En affection de longue durée (ALD), nous constatons que chez les cadres et cadres sup., la part des femmes est très inquiétante, avec respectivement 71% et 69%.

Objectifs pour 2023

Les efforts affichés de rééquilibrage sont réels mais le processus est lent du faible taux de remplacement, du peu de turn over par endroit, et, en Outre-mer, des effectifs par site peu nombreux. Les élus encouragent la direction à promouvoir l'évolution ou la reconversion en interne des salariés vers des métiers en tension, en ayant en tête ce rééquilibrage à atteindre.

Voir [le compte rendu de la commission](#) et [l'avis des élus](#).

Information sur Renouvellement de la certification de France Télévisions pour Label Alliance (Labels Diversité et Egalité-Afnor)

L'AFNOR décerne des labels qui attestent de l'exemplarité de la volonté de l'entreprise selon un strict cahier des charges constitué par l'État, les professions et les partenaires sociaux. Les labels sont à la fois des guides méthodologiques et des outils d'émulation permettant de renforcer toujours davantage l'égalité des droits, selon l'AFNOR.

Le Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à promouvoir l'égalité et la mixité professionnelles. Le Label Diversité a pour objectif de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité.

Candidate pour la première fois en 2018, FTV a obtenu le Label de la diversité et de l'égalité en 2021.

L'entreprise demande un renouvellement pour la période 2023-2027. Des audits sont prévus en janvier (France 3 Bretagne, Corse, France 3 Paris Île-de-France et Malakoff). La direction estime avoir très bien œuvré ces dernières années sur ces sujets, notamment grâce à la réorganisation de la filière RH et au renforcement de la diversité : volonté de transparence des équipes, traçabilité des pratiques de recrutement, gestion des carrières, procédures d'accueil et d'intégration, etc. Au-delà de ces atouts, la direction souhaite produire un plan d'actions à 4 ans pour travailler sur l'intergénérationnel, investiguer le champ de la diversité d'origine, aller vers l'intersectionnalité et augmenter le taux d'emploi des travailleurs-es en situation de handicap, la sensibilisation à la lutte contre les discriminations et les stéréotypes.

La CGT restera vigilante sur l'attention portée par FTV à l'ensemble des salariés, ainsi qu'à ceux qui travaillent au quotidien dans nos locaux via des prestataires : maquilleuses, agents de sécurité, agents d'entretien, etc.

Bilan logement 2021

La subvention 2021 versée au groupe Action logement par FTV est de 2.486.624€. Sur 80 salariés inscrits (90% du Siège), 22 ont été logés dans le parc social pour un montant de 393.000€. Les syndicats, responsables paritairement de cet organisme qui gère l'ancien « 1% logement », constatent que le résultat est insuffisant. Même si Action logement propose d'autres dispositifs, ils sont loin de répondre à la principale demande qui est de trouver un logement social à proximité de son lieu de travail.

Tous les salariés en CDI, CDD (180 jours d'ancienneté) ou intermittents souhaitant bénéficier d'un logement social peuvent s'inscrire en ligne sur la plateforme d'Action Logement. Ainsi, le salarié reçoit sur son espace personnel des propositions locatives selon certains critères (composition familiale, revenus, situation personnelle). La procédure pour s'inscrire et les liens nécessaires sont sur : [Monespace](#) → [Mon quotidien](#) → [Vie pro vie perso](#) → [Logement](#).

La référente à FTV est Karine Poulard.

Voir [le compte rendu de la commission](#) et [l'avis](#).

Consultation sur le Rapport administratif et financier du service médical autonome

Depuis 2018 le service de santé du Siège de FTV a un agrément permettant aux 3 médecins du travail de coordonner les actions de l'ensemble des médecins du travail dont dépendent les permanents et CDD de droit commun de FTV. Les médecins coordinateurs peuvent ainsi venir en soutien

pour certaines consultations (comme pendant le Covid lorsque les médecins du travail locaux se sont retrouvés débordés) ou interroger leurs confrères pour apporter plus d'éléments qualitatifs lors de la présentation des bilans annuels dans les CSSCT.

L'agrément arrive à son terme et la direction souhaite le reconduire. Cela nécessite différentes obligations administratives, dont cette présentation en CSEC. Les élus ont pris acte de cette présentation.

Information sur la déduction forfaitaire spécifique des journalistes

Depuis quelques années, les journalistes avaient la possibilité de bénéficier d'un abattement de 30% sur leurs cotisations de sécurité sociale s'ils en faisaient la demande. Cette déduction forfaitaire est à ne pas confondre avec l'abattement fiscal des impôts, même si les plafonds sont proches et peuvent entraîner la confusion. L'URSSAF a durci la règle.

Cette déduction permet de bénéficier d'un abattement d'un maximum de 7.600€ sur les cotisations à la retraite de base géré par la Sécurité Sociale. Cet abattement permet de payer moins de cotisations et donc d'augmenter un peu le montant de la fiche de paye, **mais attention**, il aura un impact sur les cotisations retraite des salaires les plus bas : l'abattement diminue de 30% les cotisations retraite sur la partie du salaire de base inférieure à 48.736€ (plafond de la sécurité sociale de 41.136€ + 7.600€), avec un impact sur la pension de retraite.

Les journalistes gagnant plus de 48.736€ n'auront pas d'impact sur leurs cotisations retraite, mais ils peuvent choisir de cotiser à 100% dans une optique de solidarité nationale.

Pour bénéficier de l'abattement, il faut désormais justifier de frais professionnels non remboursés par l'employeur. Selon la direction qui a négocié avec l'URSSAF, une simple attestation de paiement de la part salariale de la carte de presse sera considérée comme tel et permettra de bénéficier de l'abattement.

Le document, qu'on peut télécharger sur le site de la CCIJP où l'on a fait sa demande de renouvellement, est à transmettre à votre service RH ou votre gestionnaire de paie en même temps que le formulaire de demande de la déduction avant le 31 décembre.

Information sur la mise en place de la nouvelle agence de voyages

Le contrat en cours avec l'agence de voyages qui « gère » les prestations de déplacement des salariés en mission prend fin le 2 janvier 2023. La direction a lancé un appel d'offres l'été dernier en précisant de nouveaux objectifs dans le cahier des charges, car la prestation de Carlson Wagon Lit ne donnait pas entière satisfaction. L'agence *Amex GBT* a remporté le marché (effectif depuis le 3 janvier 2023). Le contrat est signé pour 2 ans, reconductible 2 fois.

Amex GBT gèrera l'ensemble du périmètre de FTV, donc stations ultra-marines comprises.

Pour les réservations, le fonctionnement ne change pas : 4 conseillers hébergés au siège de FTV de 8h30 à 18h30 (1h de plus de CWL) pour gérer les demandes de moins de 9 personnes. Pour les groupes de plus de 9 personnes et l'Outre-mer, un conseiller sera joignable de 18h30 à 8h30 (plateforme basée à Barcelone) pour gérer les urgences.

Pour la réservation d'hôtel *H-Corpo* reste une option, jusqu'au nouvel appel d'offres en 2023, sans obligation d'utilisation. Début 2023 une étude sera réalisée sur les tarifs hôteliers qui ont beaucoup augmenté pour réaligner le montant des prises en charge par l'entreprise. Concernant la location de véhicules, il y aura deux agences (*Avis* et *Hertz*) en plus de *Sixt* et *Enterprise*.

Un webinaire est mis en place pour accompagner les gestionnaires ; il sera élargi aux personnes intéressées, notamment les chargés de production et les organisateurs des voyages des équipes. Pour une meilleure assistance, il est prévu de mettre en place une adresse mail, un tutoriel et un manuel utilisateur papier.

Paris, le 13 janvier 2023



Présent·e·s pour la CGT :

Karine Cevaër (France 3 Bretagne), Rabéa Chakir-Trébosc (France 3 Nouvelle Aquitaine), Guilhem Fraissinet (Martinique la 1ère), Chantal Fremy (France 3 Occitanie), Jean-Hervé Guilcher (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 (France 3 Nouvelle Aquitaine), Didier Ricou (Polynésie La 1ère).

Représentant syndical : William Maunier (France 3, Metz), Laurent Maas (France 3 Grand Est)