# COMPTE RENDU CGT
# CSE CENTRAL
# DU 24 ET 25 AVRIL 2025

Comité social et économique central de France Télévisions

## Situation générale

Une fois de plus la patronne opte pour un discours de satisfaction « corporate » en guise d'introduction à la situation générale de l'entreprise. La Présidente pointe notamment la **mobilisation exceptionnelle** de France Télévisions sur la couverture de la mort du Pape, ainsi qu'une actualité fournie à l'étranger. Elle se dit fière de la production de l'interview du Président Zelenski, reprise par 300 médias dans 50 pays. A venir, les commémorations de 1945 et la mobilisation de France Télévisions pour la semaine de la presse à l'école.

Les **audiences** restent très bonnes selon Delphine Ernotte, une « *assise solide pour la bascule du 6 juin* » (le changement de canal TNT pour France 4 et pour franceinfo). La Présidente se félicite de la nouvelle équipe managériale de **franceinfo**, ne revenant pas sur ses erreurs de casting (on ne communique pas sur ce qui ne va pas). Nous n'en saurons pas plus sur ces sujets, la direction ayant refusé un point spécifique à l'ordre du jour sur franceinfo. La Présidente explique juste vouloir un **alignement des marques linéaires et numériques**, y compris sur les comptes sociaux.

A propos du **projet de loi holding** et le contexte politique assez particulier que nous traversons, elle dit ne pas savoir grand-chose mais attend beaucoup de la mission en cours de Laurence Bloch sur l'Audiovisuel Public. Elle évoque tout de même la procédure de l'Arcom sur le renouvellement de la **présidence de France Télévisions**, sans dévoiler quoi que ce soit de son projet qui ne sera (officiellement) rendu public qu'après les auditions.

La CGT interpelle la présidente suite à sa **déclaration liminaire** 📌 sur l'hypothèse d'un **budget rectificatif**. Pour quoi faire ? Plus d'économies que prévu ? « *On n'a pas d'autre solution* » après l'amputation supplémentaire de 26 M€ de concours publics, répond la direction. En réalité l'Etat a écrit à la direction pour la sommer de réduire son déficit, malgré l'amputation de ses ressources. Pour la CGT, l'autre solution serait de s'opposer aux demandes insistantes des représentants de l'Etat qui, rappelons-le, sont minoritaires au sein du Conseil d'Administration. La période de renouvellement de la présidence de France Télévisions n'incite visiblement pas au courage politique face aux représentants de l'État.

Car un budget rectificatif ce sont des coupes budgétaires supplémentaires. L'objectif est de pouvoir encaisser les 26 millions d'euros de ressources publiques qui nous ont été supprimés début 2025 à missions et objectifs équivalents. Qui va en faire les frais ? Évidemment, rien ne sera annoncé avant la décision de l'Arcom, le conseil d'administration n'aura lieu sur ce sujet qu'en juillet 2025. Mais on peut s'attendre ensuite à des annonces sanglantes.

La Présidente précise malgré tout que ce n'est pas à France Télévisions de décider de couper dans les missions qui sont fixées par notre cahier des missions et des charges. À bon entendeur, nous jugerons sur pièce, le CSE Central devra être informé des économies envisagées.

# Arrêté des comptes 2024

Malgré un carottage de 33 M€ de financements publics par l'Etat en cours d'année, France Télévisions a réussi la prouesse de finir l'année 2024 à l'équilibre.

Cette prouesse s'explique par le niveau exceptionnel de chiffre d'affaires de la pub, lié aux Jeux olympiques et paralympiques d'une part, et aux économies importantes, en particulier sur le programme régional de France 3 – comme souvent – et sur le programme national.

Un des leviers d'économies : les effectifs, de 48 ETP inférieurs au budget.

**C'est encore et toujours sur l'emploi et sur les conditions de travail en interne que l'entreprise serre la vis, alors qu'elle maintient ses engagements de financement de la production privée.**

Cette politique maltraitante a un coût : celui des litiges salariaux qui atteignent près de 23 M€ en 2024 (et à des niveaux comparables chaque année). C'est considérable !

La situation économique et financière de l'entreprise est extrêmement fragilisée, ce qui hypothèque grandement son avenir. En conséquence, les élus ont donné un **avis négatif** aux comptes 2024 de France Télévisions.

# Droit d'alerte économique du 8 octobre 2024

En juin 2024 le processus d'examen du COM 2024-2028 a été interrompu suite à la dissolution de l'Assemblée nationale et le gel d'une partie des crédits de transformation. Inquiets de cette situation, les élus du CSEC de France Télévisions déclenchent en octobre 2024 une alerte économique assortie d'une longue liste de questions. La direction temporise et ne reconnaît pas l'urgence de la situation. En novembre pourtant, la situation s'aggrave, le gouvernement annule l'intégralité des crédits de transformation pour 2024 et 2025. Un budget de France Télévisions 2025 est adopté mi-décembre avec un déficit de 41 M€, mais en février 2025 l'Assemblée nationale adopte une loi de finance imposant à France Télévisions une coupe supplémentaire de 26 M€, ce qui plonge l'entreprise dans un déficit de 72 M€.

Six mois après l'adoption d'un droit d'alerte par le CSEC, la situation s'est donc considérablement dégradée, ce qui justifie plus que jamais cette procédure d'alerte économique afin de clarifier les risques pour l'entreprise et les salariés. Et cette inquiétude vaut également pour 2026 et les années suivantes du fait de l'absence de COM et donc de visibilité.

L'expertise du CSEC a démontré que le différentiel entre le budget 2025 et ce qu'il aurait dû être si les ressources avaient été indexées sur l'inflation depuis 2018 est de 510 M€. Un chiffre énorme qui explique la purge continuelle sur les effectifs et le transfert d'activités vers les filiales et les prestataires.

Alors que la situation est extrêmement tendue sur les conditions de travail, comment la direction peut-elle envisager la poursuite de la baisse des effectifs ? La direction résume la situation en posant une question : comment fait-on pour maintenir notre offre, notre qualité de vie au travail et notre qualité ? Sa solution : la polyvalence tous azimuts. Ce serait donc aux salariés d'assumer le poids des économies en en faisant toujours plus, dans des conditions de travail dégradées et une perte d'expertise dans leurs cœurs de métier. Inacceptable !

Depuis le lancement du droit d'alerte économique, la direction a créé une direction de la performance. Pourquoi maintenant ? Il a fallu dix ans à la tête de France Télévisions pour y songer ? Peut-être est-ce à la suite du rapport de l'Inspection Générale des Finances de 2024. Mais attention, derrière les discours rassurants, la vraie mission va très rapidement être de traquer tous les soi-disant surcoûts, et pas forcément là où ils sont vraiment...

Une des obsessions de la direction est de nous comparer au secteur privé, en particulier du côté de la Fabrique. Le secteur de la production se concentre et le système de l'intermittence profite

largement au secteur privé qui abuse de la solidarité nationale (assurance chômage) pour éviter des charges fixes. C'est beaucoup moins le cas à France Télévisions dont le taux de précarité est de 14% – dont la moitié d'intermittence – versus 90% dans le secteur privé.

Un salarié intermittent perçoit en moyenne 58% de ses revenus en salaire et 42% en allocations d'assurance chômage. Les leçons comparatives sont donc viciées si elles n'intègrent pas les « subventions » publiques de tous les acteurs. Le modèle de fabrication de la production privée, soi-disant moins onéreux, doit donc être sérieusement questionné. En clair, l'emploi à France Télévisions n'est pas aussi onéreux que certains tentent de nous le faire croire.

Dans la confusion actuelle, pour la CGT la bonne méthode est de repartir de nos missions de service public. La loi de 1986 et le cahier des missions et des charges sont clairs. L'Etat veut-il remettre en cause nos missions ? Qu'il commence par répondre à cette question. Il faudrait même les compléter notamment pour lutter efficacement contre la désinformation massive. Une fois nos missions définies, confirmées et respectées, il est possible de discuter du financement. L'Etat doit être sérieux et respectueux de ses services publics.

Dans cet état des lieux, comment ne pas aborder les fonds publics versés par France Télévisions pour le financement des œuvres dont les producteurs conservent les droits d'exploitation ? En effet, l'heure n'est pas aux économies pour tout le monde. Ainsi, la direction maintient 440M€ d'investissement dans la production audiovisuelle mais n'est en capacité de diffuser que pour 420M€ sur les grilles des chaînes, le reste partant dans les stocks et se dépréciant au fil du temps. Pourquoi la production audiovisuelle n'est-elle pas mise à contribution des économies à réaliser ? Une politique de gestion incompréhensible pour ne pas dire une gabegie en ces temps budgétaires difficiles. En période de renouvellement de la Présidence de France Télévisions cela pose question.

La question de la captation des matinales de France Bleu pose aussi question. La direction a investi des millions d'euros pour répondre à cette « bonne idée » des sénateurs. Mais quel est le bilan ? 39 matinales captées chaque jour pour un coût annuel de 8 M€ et 66.000 téléspectateurs par jour en moyenne. Une hérésie, d'autant plus que cela empêche le Réseau régional d'investir dans ses propres programmes. Cette baisse de la production (et de la fabrication) en région est une réalité, tous les salariés le constatent, sauf la direction qui prétend le contraire, mélangeant allègrement production de produit frais et volume de diffusion.

La direction tente d'enfermer les représentants du personnel dans une équation malsaine d'adaptation à notre niveau budgétaire en baisse, afin de justifier une révision du modèle social des salariés. La CGT ne se laissera pas enfermer dans cette impasse.

Le droit d'alerte économique permet de reposer des questions de fond sur le modèle économique de l'entreprise. Non convaincus par les réponses de la direction, les élus du CSE central ont adopté une délibération📌qui dénonce notamment la non-transmission de plusieurs informations, en particulier sur le budget détaillé concernant les effectifs et les ETP 2025.

Cette délibération et le rapport d'expertise seront transmis aux administrateurs de France Télévisions afin d'obtenir les informations concernant les budgets d'effectifs 2025 et de dépenses par direction et/ou services avec des données suffisamment précises pour évaluer la cohérence entre le niveau d'activité prévu et les ressources disponibles.

Par ailleurs, les administrateurs de l'entreprise devront débattre en séance des questions des élus et leur répondre par écrit. Parmi les réponses, celles des représentants de l'État sont très attendues afin qu'une clarification soit enfin apportée au sujet de l'exercice de nos missions et leur financement.

# Information sur la stratégie de la marque *france.tv*

A partir du 6 juin 2025, France 4 s'installera sur le canal 4 de la TNT, les chaînes de l'audiovisuel public seront ainsi être regroupées.

franceinfo remonte également et occupera le canal 16, la chaîne se retrouvera aux côtés des autres chaînes d'information en continu.

La direction a choisi cet événement pour imposer la marque france.tv comme celle représentant à la fois les chaînes linéaires, franceinfo, la plateforme france.tv, le numérique et les diffusions sur les réseaux sociaux.

Concrètement, dès le 6 juin, le logo france.tv remplacera les logos actuels des chaînes France 2, France 3, France 4 et France 5. Pour autant, les antennes linéaires ne vont pas disparaître, elles gardent leur identité mais la communication se fera principalement autour de france.tv.

Pour la direction, cette évolution s'inscrit dans un process commencé en 2017 avec la création d'un espace numérique commun réunissant les programmes de l'ensemble des chaînes linéaires : france.tv.

En 2019, la plateforme s'est développée avec l'ajout de chaînes purement numériques à l'offre de streaming (Okoo, France.tv slash, Lumni….).

En 2023, ce sont les comptes France télévisions sur les réseaux sociaux qui ont rejoint la marque.

Et à partir du 6 juin 2025, france.tv deviendra l'emblème du service de l'audiovisuel public avec comme enjeu une meilleure identification des productions du groupe de l'audiovisuel public autour du seul nom france.tv, tout du moins si la Présidente est reconduite dans ses fonctions...

Les élus s'inquiètent de la perception de ces changements successifs par les téléspectateurs. Pour la direction, il n'y a pas de problème, les téléspectateurs sont habitués, en témoignent les expériences menées ailleurs (BBC, youtube…).

Très déstabilisés aussi, les salariés et notamment ceux de France 3 qui ne se reconnaissent pas derrière la nouvelle appellation ICI. Ils ont le sentiment de ne plus savoir quelle est leur place au sein du Groupe.

L'absence de la dénomination « france » est vécue comme une perte d'identité et comme une sorte d'exclusion du groupe France Télévisions, avec à la clef une potentielle filialisation qui ne dit pas son nom, ce que dément fermement la Présidente qui affirme que ce n'est pas là son projet. Ah bon ? Mais sur le terrain la réalité est tout autre : il est difficile aujourd'hui de travailler sous l'identité « ICI », ce que reconnaît la direction qui admet que la valorisation de cette marque doit progresser.

Balayée également par la direction la baisse des audiences radio sous l'étiquette « ICI », le mode de calcul des audiences radio étant déclaratif, il ne faut pas tirer de conclusions hâtives.

Pour la direction la décision est actée. Désormais dans les bandes annonces et sur les écrans c'est le logo france.tv que l'on verra et non celui des antennes linéaires. Si pendant les mois d'été on verra alternativement les logos des antennes linéaires et celui de france.tv, pour permettre aux téléspectateurs de s'adapter, au mois de septembre le logo unique france.tv s'imposera.

# Information sur les suites données aux problèmes concernant le système Zenon

Le déploiement de la plateforme Zenon à Malakoff depuis 1 an a été très problématique, émaillé d'incidents dont au moins 2 majeurs en novembre 2024 et en février 2025.

Les équipes du support technique ainsi que l'équipe support Zenon vont au contact des utilisateurs. Des mises à jour logicielles sont faites régulièrement, la prochaine est prévue en mai. La direction assure qu'à ce jour le système est stabilisé à 96%, et qu'il sera optimal mi-juin.

Le prochain déploiement se fera sur le site de La Réunion. Comme ce sera une configuration différente de Malakoff, l'autorisation de la mise en service ne sera donnée par les équipes techniques, sur place depuis fin mars, que si le système est totalement stabilisé. La direction affirme qu'elle fera aussi très attention à l'accompagnement des salariés : formation à partir de fin août-début septembre si tous les voyants sont au vert ; équipe support de permanence 7j/7 ; réponses aux préoccupations des salariés.

Les élus ont rappelé que le plus important est de prendre en compte l'expertise des utilisateurs, ce qu'a reconnu la direction.

## Vote d'un mandat pour ester en justice afin d'obtenir l'ouverture d'une information-consultation du CSE Central sur le déploiement du projet Ici

Depuis plusieurs mois la direction refuse l'inscription de ce point à l'ordre du jour alors que le projet avance sous les radars. Cette fois ça suffit, les élus du CSEC ont **voté l'engagement d'une procédure en justice** 📌 afin de faire reconnaître le défaut d'information-consultation des instances sur le sujet, à l'instar de ce qui s'est passé à Radio France.

## Projet pilote de revue de personnel à destination de la filière RH

Pourquoi une revue de personnel à FTV ? Pourquoi maintenant ? Pourquoi un projet pilote ? La façon de faire et le timing interrogent sur le but réel dans un contexte de réduction budgétaire.

Pour la direction, il s'agit seulement d'une analyse individuelle partagée, donc rationnelle et égalitaire, « *parce ce n'est pas la relation interpersonnelle avec son encadrant qui doit faire une carrière* ». Une revue de personnel ne sert pas (a priori) à identifier les postes à supprimer, puisque cela est fait au moment des dotations budgétaires, nous dit sans rire la direction. Comme la direction veut déployer une revue de personnel sur l'ensemble des directions en 2026, elle commence par un test sur la filière RH en septembre 2025.

L'exercice consistera pour les hauts cadres de la filière RH à déterminer la liste des **postes à compétence critique** sur les plans stratégique et opérationnel (comprendre dont l'existence est indispensable au fonctionnement de l'entreprise). Il consistera également à identifier les **salariés à potentiel** pouvant prendre un poste à responsabilité, et à l'opposé les **salariés en difficulté** (compétences évaluées plusieurs années de suite sous les attentes).

Pour cela, ils s'appuieront sur la synthèse des entretiens annuels et professionnels des 3 dernières années réalisée par les RH opérationnels. Les postes critiques bénéficieront de plans de succession et les salariés à potentiel pourront s'engager dans un plan d'accompagnement. Mais au final, il y aura peu d'élus. Pour les salariés en difficulté, mystère, la direction n'a pas voulu s'avancer. Depuis 1 an la direction soutient qu'elle n'a pas donné de consigne pour ramener les compétences des salariés des entretiens annuels du niveau au-dessus des attentes au niveau attendu. C'est un mensonge. Est-ce qu'on nous cache d'autres choses ?

Pour réaliser correctement une revue de personnel, les managers doivent être formés au « feed-back » et les tensions relationnelles doivent être traitées. Force est de constater que la réalité est tout autre dans la plupart des services.

A ce jour la direction n'a réalisé aucun retour d'expérience des dispositifs d'évaluation déjà en place. Par ailleurs, difficile pour bon nombre de salariés de démontrer toute l'étendue de leurs compétences parce qu'ils n'ont pas les outils, les activités, les effectifs ou la hiérarchie le permettant. Réponse de la direction : « *le salarié peut discuter avec son manager* ».

Les élus ont voté une **délibération** pour permettre une expertise sur le sujet. Ils rendront leur avis dans 2 mois, puis le projet pourra être déployé sur la filière RH. On a hâte de voir le résultat.

# Bilan de l'emploi au 31 décembre 2024

L'entreprise compte **8.071 salariés permanents**, soit 745 de moins qu'en 2013. Les élus sont dans l'attente d'explications concernant l'augmentation constante entre 2017 et 2024 du nombre de cadres supérieurs et de salariés hors grille (de 910 à 981).

Le **niveau d'emploi** a augmenté depuis 2023, ce qui permet de retrouver le niveau de 2022 (**8.931,7 ETP en 2024**). Les directions Gestion-moyens-production, Information, Marketing-Communication, Pôle Outre-mer et Réseau France 3 ont vu leur niveau d'emploi et d'heures supplémentaires augmenter entre 2023 et 2024, traduisant un manque d'effectifs pour réaliser les missions assignées. Depuis 2013 le niveau d'emploi a diminué de 1.188,6 ETP. Le niveau d'emploi des PTA diminue plus vite que celui des journalistes. **En 2025 l'objectif est de 8.800 ETP**.

Âge moyen des **recrutés en CDI** en 2024 : 36,3 ans.

Les motifs qui actent une rupture entre l'entreprise et le salarié (licenciement, rupture conventionnelle, démission et fin de période d'essai) représentent la majorité des **départs** en 2024, 60%, alors que la moyenne depuis 2013 plafonne à 41%. Cela traduit-il un changement de politique de l'entreprise ?

L'entreprise s'inscrit dans une logique d'optimisation de son organisation et de ses méthodes de travail pour atteindre l'objectif d'ETP. Mais la direction n'a pas d'outils permettant de mesurer le taux de sous-emploi ou de saturation des salariés. La volonté de multiplier les **polyvalences** visant la saturation des moyens au détriment de l'expertise ne repose donc que sur une idéologie décorrélée de la réalité.

De crainte qu'une augmentation de l'activité n'entraîne une augmentation des effectifs, la direction fait le choix **d'externaliser**. Il nous faut changer de paradigme : l'activité justifie la masse salariale, et non l'inverse, il faut des convictions et de la volonté.

Le compte rendu de la commission est à lire ici.

# Fabrique : information sur les objectifs d'ETP 2025

Ce point a été demandé par le Secrétaire du CSEC car à tous les étages de l'entreprise la direction refuse obstinément de donner les objectifs d'ETP à la Fabrique. Qu'a t-elle donc à cacher ? Il a donc fallu inscrire ce point à l'ordre du jour du CSEC pour avoir enfin une explication orale, très succincte.

La direction répond que pour 2025, **les ETP de la Fabrique sont au nombre de 914,5** : 786,5 ETP permanents et 208 ETP non permanents.

Ces chiffres sont en dessous de ceux de l'année 2024. Mais si l'on déduit les 14 ETP des équipes légères du Siège et les 35 ETP recrutés pour couvrir les JOP, le niveau d'ETP est stable.

La Fabrique, comme toutes les directions, se doit de contrôler ses ETP même si elle est confrontée à la difficulté de savoir exactement quels seront ses besoins. Elle bénéficie, selon ses responsables, d'une certaine bienveillance de la part de la direction de FTV.

Ce point est l'occasion pour les élus de rappeler que **l'inventaire des captations d'émissions** effectuées par la vidéo mobile n'a toujours pas été fourni aux élus et aux experts, ceci malgré des demandes répétées.

Ce comportement de la direction, qui oblige les élus à formuler de manière répétée des demandes légitimes et indispensables à la réalisation de leurs missions, est incontestablement irritant et participe à la dégradation du climat social et à la défiance.

## Bilan 2024 de l'absentéisme

Le taux moyen de l'absentéisme (arrêts maladie) est en hausse à France Télévisions : il atteint **6,36%** contre 6,13% en 2023. Les périmètres touchés par cette augmentation sont la Fabrique, le Réseau France 3 et les Outre-Mer. Rien d'étonnant à cela vu l'attrition des moyens. Mais le chiffre record reste le secteur de l'Information au Siège ; là non plus rien de surprenant lorsque l'on constate la violence interne qui y règne.

Le pilotage social évoque les possibles épidémies de l'hiver pour expliquer le taux important, mais la courbe annuelle est plutôt plate, sans pics notables, ce qui laisse plutôt supposer un absentéisme aux raisons constantes. Par ailleurs, la part des arrêts suite à un accident du travail dans les motifs d'absence est chaque année plus importante. Quant au pourcentage de salariés impactés par les arrêts de 3 jours et moins, ce qui est un indicateur de risques psycho-sociaux, il est passé de 26 à 35% en un an.

**La direction ne tente plus de cacher le lien entre conditions de travail et absentéisme, mais aucun plan d'action n'est ici présenté, une sorte de fatalisme semble régner.**

L'absentéisme dans notre entreprise en 2024 représente pourtant 520 équivalents temps plein.

## Bilan du Comité de traitement des signalements de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes

Le bilan du dispositif anti-harcèlement de la direction présenté au CSEC est un document sans précision qui montre juste la faiblesse des résultats au vu des problèmes que les référents harcèlement des CSE ainsi que d'autres représentants du personnel constatent sur le terrain.

Voici donc le résultat d'une politique unilatérale et opaque qui veut écarter les élus dont le rôle est pourtant de contribuer à la protection des salariés. Une politique qui veut s'affranchir d'un regard croisé, gage de démocratie et de transparence.

Avec ses dispositifs notre employeur fait ce qu'il veut, quand il veut et on en voit les conséquences : rapports d'enquête non probants, salariés blanchis par la justice mais qui restent bel et bien licenciés, victimes négligées, témoignages de femmes sous-estimées, décisions arbitraires, illogiques, méconnaissance de la direction en matière de règlementation, lenteur et incompétence des cabinets d'avocats payés pour enquêter... Les élus de la CGT ont dénoncé l'amateurisme coupable voire volontaire de notre direction.

La présidence du CSEC ne nie pas qu'il y a encore des progrès à faire, mais persiste et signe dans sa décision de cacher les affaires qu'elle traite aux élus du personnel. La « tolérance zéro » en matière de harcèlement soi-disant chère à Delphine Ernotte, n'est donc qu'un affichage de plus.

## Audit à mi-parcours du Label Alliance

Depuis 2014 l'entreprise est engagée dans la démarche permettant d'obtenir le label Alliance qui regroupe les labels diversité et égalité. Le dernier date de 2023, obtenu pour 4 ans.

Un audit à mi-parcours est prévu le mois prochain. Il consiste à vérifier les items du cahier des charges. Le but n'est pas d'être parfait mais de faire ses meilleurs efforts selon la direction…

## Recours à la prestation de maquillage au sein de FTV

Les élus ont demandé à l'entreprise d'expliciter sa politique sociale en matière de maquillage, suite à des appels d'offre d'externalisation passés dans le réseau régional de France 3.

La question est désormais plus portée par le directeur des achats hors programmes (qui passe et suit les appels d'offres) que par la DRH de l'entreprise, ça veut tout dire.

Isabelle Caroff, DRH de France Télévisions, estime que l'entreprise a tout loisir de faire appel à de la prestation pour cette activité. Selon elle, « *pour de l'emploi en interne, il faut qu'il y ait suffisamment d'activité pour les occuper, c'est ça le sujet* ».

Comme Isabelle Caroff, la CGT dénonce la baisse continue de l'activité de fabrication dans les antennes régionales.

Actuellement, le panorama est « mixte » dans le réseau régional et les stations ultramarines, selon Jérémy Pégard, le directeur des achats hors programmes : il y a à la fois de l'activité assurée en interne par France Télévisions employeur (CDI et CDDU) et de la prestation externe confiée à des boîtes d'esthétique ou des auto-entrepreneurs.

Delphine Ernotte explique cette disparité par le fait que le « *mouvement général vers de la prestation prend un certain temps* ». Et d'ajouter, pour bien enfoncer le clou : « *La logique, c'est d'externaliser cette prestation, là où il n'y a pas matière à une exploitation à temps plein* ».

On aura bien compris qu'au Siège, en revanche, pour l'élite parisienne, France Télévisions a recours à des maquilleuses professionnelles en CDI. Cette direction n'aura eu de cesse de précariser les provinciaux et les ultramarins.

## Devoir de vigilance

La loi impose un devoir de vigilance des entreprises vis-à-vis de leurs **sous-traitants**. Pour FTV cela concerne aussi les sociétés de production, les ESAT et nos filiales. FTV a plus de 8.000 fournisseurs. C'est la direction Ethique et conformité qui est en charge de son respect, la direction des Achats en est le relais.

Les obligations sont en réalité très limitées (et le seront encore plus avec le projet de loi en discussion au Parlement européen) : clause de conformité dans nos contrats, conditions

générales d'achat dans nos commandes et une évaluation basée sur du déclaratif. Les contrôles se limitent aux alertes réputationnelles.

Pour que la direction agisse, il lui faut des faits établis (dénonciation ou jugement) qui sont contraires au Code du travail, qui engagent la réputation de l'entreprise ou qui mettent en danger les salariés de FTV.

La CGT a demandé ce qu'il en était des fournisseurs d'outils intégrant de l'intelligence artificielle qui ont recours au micro-travail (annotateurs, travailleurs du clic). On ne peut pas cautionner ces conditions de travail indignes, mais la direction n'y voit aucun problème et parle plutôt du respect de l'IA Act, que l'entreprise doit apprendre à maîtriser. La direction des Achats voudrait encadrer l'IA dans nos marchés : confidentialité et transparence, car des offres sont entièrement rédigées avec une IA.

# Commission économique

Véronique Lamartinière (Martinique) remplace Guilhem Fraissinet au sein de la Commission économique du CSE Central.

Paris, le 12 mai 2025

**Élu·es CGT :**

**Titulaires**

Véronique Lamartinière - Martinique La 1ère, Jean-Hervé Guilcher - France 3 Bretagne, Halda Halidi - Mayotte La 1ère, Arnaud Hudelot – Siège, Michela Law - Siège, Katalina Lutui-Tipotio - Wallis et Futuna La 1ère, Pierre Mouchel - France 3 Nouvelle-Aquitaine, Sophie Pignal - Siège, Thierry Pujo - France 3 Nouvelle-Aquitaine, Aurélie Schiller - Siège, Christian Tangapriganin - Réunion La 1ère, Martine Briand – Saint Pierre et Miquelon

**Suppléant·es**

Malika Aït-Ouakli - Siège, Abal-Kassim Ali Combo - Mayotte La 1ère, François Badaire - Siège, Karine Cévaër - France 3 Bretagne, Claudine Gilbert – Siège, Rabéa Chakir Trebosc - France 3 Nouvelle-Aquitaine, Alexis du Retail - Siège, Chantal Frémy - France 3 Occitanie, Jean-Hugues Lec Kao - Réunion La 1ère, Kasoa Manufekai - Wallis et Futuna La 1ère.

**Représentant Syndical** :
William Maunier