

# CSE France Télévisions Siège

Compte rendu de fin de mandat

Élections de novembre/décembre 2025



## Table des matières

<b>1. PREAMBULE</b>	<b>4</b>
1.1 <b>Compte rendu de fin de mandat : une démarche obligatoire pour le CSE</b>	<b>4</b>
1.2 <b>Que doit contenir ce rapport ?</b>	<b>4</b>
1.3 <b>Qui s'occupe de la rédaction de ce rapport ?</b>	<b>4</b>
1.4 <b>Par qui et à qui ce rapport doit-il être présenté ?</b>	<b>4</b>
<b>2. BILAN DU CSE AU REGARD DE SES ATTRIBUTIONS ECONOMIQUES ET PROFESSIONNELLES</b>	<b>5</b>
2.1 <b>Rappel du cadre législatif</b>	<b>5</b>
2.2 <b>Durée du mandat</b>	<b>6</b>
2.3 <b>Avis rendus par le CSE sur la période écoulée</b>	<b>6</b>
2.4 <b>Commissions mises en place par le CSE</b>	<b>15</b>
2.4.1 Commissions obligatoires	15
2.4.2 COMMISSION MISES EN PLACE PAR LES ELUS	21
2.4.3 Commissions facultatives	23
2.5 <b>Utilisation au cours des 3 derniers exercices de moyens accordés</b>	<b>26</b>
<b>3. PRESTATIONS LIEES AUX ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES MISES EN ŒUVRE PAR LE CSE</b>	<b>28</b>
3.1 <b>Prestations mises en œuvre</b>	<b>28</b>
3.2 <b>Actions menées</b>	<b>29</b>
3.3 <b>Rapports d'activité et de gestion annuels</b>	<b>33</b>
<b>4. PATRIMOINE DU CSE</b>	<b>36</b>
4.1 <b>Date retenue pour l'évaluation du patrimoine</b>	<b>36</b>
4.2 <b>Méthode d'évaluation retenue</b>	<b>36</b>
4.3 <b>Vision synthétique du patrimoine dont va bénéficier le nouveau CSE</b>	<b>36</b>
4.4 <b>Le patrimoine</b>	<b>37</b>
4.4.1 Les subventions reçues	37
4.4.2 Les subventions reversées	37
4.4.3 Les immobilisations	37
4.4.4 Les stocks	37
4.4.5 La trésorerie	38

4.4.6 Les salariés du CSE	38
4.4.7 Les fournisseurs	38
4.4.8 Créances diverses	39
<b>4.5 Les engagements en cours</b>	<b>39</b>
4.5.1 Les vacances	39
4.5.2 Service Enfance	40
4.5.3 Evénements	41
4.5.4 Culture, Loisirs et sport	41
4.5.5 Divers	42
<b>4.6 Engagements hors bilan du CSE</b>	<b>43</b>
<b>5. JURIDIQUE</b>	<b>45</b>
5.1 Règlement intérieur du CSE et code de conduite anti-corruption	45
5.2 Accès aux moyens financiers du CSE	45
5.3 Litiges en-cours	45
5.4 Approbations des comptes des 3 derniers exercices	46
5.5 Mise en conformité du comité au regard du RGPD	46
5.6 Contrôles URSSAF réalisés ou en-cours	46
<b>6. ARCHIVAGE DES DONNEES</b>	<b>47</b>

# 1. Préambule

---

## 1.1 Compte rendu de fin de mandat : une démarche obligatoire pour le CSE

Lors des élections d'un CSE, les membres sortants doivent élaborer et remettre au nouveau comité un compte rendu de fin de mandat conformément à l'article R2315-39 du Code du travail.

Article R2315-39 : « Les membres du comité social et économique sortant rendent compte au nouveau comité de leur gestion, y compris des attributions économiques et des activités sociales et culturelles du comité. Ils remettent aux nouveaux membres tous documents concernant l'administration et l'activité du comité ».

Ce rapport est à rédiger quand bien même le bureau actuel des élus envisage de se représenter aux mêmes fonctions.

## 1.2 Que doit contenir ce rapport ?

Le rapport de fin de mandat contient l'ensemble des informations permettant aux futurs membres du CSE de pouvoir prendre acte des opérations passées par l'ancienne mandature et des moyens à disposition permettant de poursuivre les activités du CSE.

## 1.3 Qui s'occupe de la rédaction de ce rapport ?

Si le Code du travail désigne « les membres du CSE sortant » comme rédacteurs de ce compte rendu, dans la pratique, en l'absence de spécificités sur ce sujet dans le règlement intérieur, le bureau des élus et les présidents (ou représentants) des commissions obligatoires et facultatives sont chargés de la rédaction de ce rapport. Un expert-comptable peut être désigné pour venir en appui des élus. C'est dans ce cadre que le cabinet SECAFI Expertise a été mandaté. Il convient de noter que les éléments ici consignés pour le compte des élus n'ont pas fait l'objet d'un audit spécifique de conformité et ont été intégrés dès lors qu'ils semblaient cohérents et vraisemblables. Ce rapport reste sous la responsabilité des membres du comité sortant.

## 1.4 Par qui et à qui ce rapport doit-il être présenté ?

Ce rapport doit être transmis par les anciens membres du CSE au nouveau comité. Si la notion de transmission est importante, le législateur n'impose pas de modalité particulière. Ainsi, les membres du CSE sortant sont relativement libres dans la façon de procéder : intégration dans la BDES, transmission au président du comité pour communication aux nouveaux membres, etc.

Les nouveaux élus prennent acte des éléments consignés. Nous conseillons de faire apparaître la réception du rapport dans un PV. Il n'est pas prévu de donner quitus pour les actions menées par l'ancien CSE.

## 2. Bilan du CSE au regard de ses attributions économiques et professionnelles

---

### 2.1 Rappel du cadre législatif

Selon l'article L2312-8 du Code du travail : « le Comité Social et Economique a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production, notamment au regard des conséquences environnementales de ces décisions.

Le comité est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- 1° Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- 2° La modification de son organisation économique ou juridique ;
- 3° Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- 4° L'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- 5° Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales des mesures mentionnées ci-dessus. »

Les consultations récurrentes sont prévues par les articles L.2312-17 à L.2312-36 du Code du travail :

- Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- La situation économique et financière de l'entreprise ;
- La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

L'employeur peut également être amené à informer et consulter le CSE sur des projets ponctuels tels que par exemple l'introduction de nouvelles technologies ou tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Pour pouvoir rendre un avis motivé et éclairé, le CSE doit disposer des informations nécessaires. C'est le "devoir d'information" de l'employeur. Il se matérialise notamment par la mise à disposition de la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) et du registre du personnel.

Les avis du CSE se matérialisent par une réponse écrite apportée à une consultation du CSE par l'employeur qui est tenu, après la consultation, d'attendre l'avis formalisé et rédigé par le CSE pour engager ou poursuivre son action. Si l'avis est favorable, le CSE n'a pas l'obligation d'exposer ses motivations. En revanche, si l'avis est défavorable, le CSE devra étayer ses raisons et formuler des "vœux" en guise de contre-propositions. Le CSE peut aussi exprimer de manière plus détaillée sa position sans qualifier sa réponse de favorable ou défavorable. L'employeur rend compte, en la

motivant, de la suite donnée aux avis et vœux du comité (article L2312-15).

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique, conformément aux articles L 2312-9 et 12 du Code du travail :

- « Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Le refus de l'employeur doit être motivé. »

En matière de formation des élus dans le cadre de l'ensemble de ces attributions, la loi prévoit que les membres titulaires du comité social et économique élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours. Le financement de la formation est pris en charge par le CSE. Cette formation peut notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises.

Les membres du CSE bénéficient également de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail (SSCT). La formation est d'une durée minimale de cinq jours lors du premier mandat. En cas de renouvellement de ce mandat, la formation est d'une durée minimale de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise et de cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés. Le financement de cette formation est pris en charge par l'employeur.

## 2.2 Durée du mandat

Les élections du nouveau CSE marquent la fin d'un mandat de trois ans et huit mois durant lesquelles le CSE a rendu des avis entrant dans le cadre normal de ses missions au cours de ce mandat.

## 2.3 Avis rendus par le CSE sur la période écoulée

La majorité en place à la suite du scrutin du 7 avril 2022, et du CSE constitutif du 14 avril 2022 était une majorité CGT, FO, CFDT.

Celle-ci a fait le choix de mener avec les autres organisations syndicales un travail collectif ce qui, au vu du nombre de dossiers examinés, de l'importance de ceux-ci et de la nature du dialogue social à France Télévisions, s'est avéré salutaire.

Dès le début du mandat, le ton a été donné : la direction a choisi de passer en force, sans consulter les élus et en ignorant leurs attributions.

Elle a ainsi annoncé publiquement, lors d'une conférence de presse, le projet TEMPO, projet actant la disparition des éditions nationales de la 3, alors même qu'il n'avait jamais été présenté aux élus.

En agissant de manière unilatérale, en prenant des décisions sans concertation et en écartant les instances représentatives du personnel de leurs prérogatives légales, la direction a clairement affiché sa méthode.

Face à cela, les élus n'ont pas eu d'autre choix tout au long de la mandature que d'affirmer leur détermination à faire respecter leurs droits et de se tourner vers la justice lorsque cela s'est avéré nécessaire.

Voilà pour le contexte.

Quant aux dossiers examinés en instance, impossible de les énumérer tous, voici les plus importants :

### **CERTAINS ONT CONCERNE L'ENTREPRISE DANS SON ENSEMBLE**

- Il y eu le projet **CAMPUS**.  
Les élus ont eu à se prononcer sur le Macro et le Micro-zoning, le Flex Office et ses impacts sur les conditions de travail des salariés.  
Plusieurs résolutions, ont ainsi été votées alertant la direction sur les risques psychosociaux associés à ce projet et sur la nécessité d'accorder une attention particulière aux personnes en situation de handicap.
- Les élus se sont ensuite penchés sur la situation des salariés de la **D2S, Direction de la sûreté et de la Sécurité**, un service profondément impacté par une réorganisation et un management vécu comme brutal.  
Une commission de suivi a été créée, elle a été présidée par **Freddy BERTIN** et a permis d'apaiser les tensions et d'améliorer les conditions de travail des salariés.
- **SCHERLOCK**, Le nouvel outil de gestion des programmes, depuis leur création jusqu'à leur diffusion et même leur commercialisation, a généré de nombreuses difficultés et des risques psycho-sociaux dans plusieurs services de l'entreprise.  
La direction n'en étant pas convaincue, les élus ont choisi de lancer une expertise libre afin d'attester de la gravité de la situation. **Le rapport accablant des experts a mis en lumière de nombreux dysfonctionnements qui ont fait l'objet de mises à jour.**  
Il a également conduit à **la création de la commission Sherlock, présidée par Béatrice GELOT.**  
Cette instance a permis de **rétablir un dialogue constructif entre la direction et les élus** au bénéfice des salariés. Toutefois, des améliorations restent attendues dans plusieurs services ou certains points demeurent insuffisamment traités.
- Les élus ont également suivi de près les problèmes de climatisation rencontrés dans l'immeuble de la Maison France Télévisions. Ils sont montés au créneau pour que leur soient données, toutes les informations concernant le risque de **LÉGIONELLOSE** au sein de l'entreprise.  
Un CSE extraordinaire a dû être demandé pour qu'ils puissent pleinement exercer leur obligation de santé et de sécurité.
- Enfin, les élus se sont élevés contre **LA DÉNONCIATION DE L'ACCORD COLLECTIF** dans une résolution, votée le 17 septembre 2025, une dénonciation brutale faite sans échange préalable avec les OS et les élus.

## D'AUTRES ONT IMPACTE LE SECTEUR DE L'INFORMATION

### **LES CHARGÉS D'ÉDITION FRANCE INFO**

Dès le début de la mandature, les élus ont été alertés sur la situation des **chargés d'édition France Info**.

L'un d'entre eux était un élu du CSE, **Andrew CHRISTOPHE**. Il a su porter la voix de ceux qu'il défendait avant d'être emporté par la maladie le 18 octobre 2024 nous laissant tous dans un profond désarroi, celui de voir partir à 41 ans, un élu et un militant enthousiaste et engagé.

La défense des conditions de travail des chargés d'édition lui tenait à cœur et les élus se sont fait un devoir de ne pas lâcher la direction pour obtenir de celle-ci qu'elle revoie ses exigences et qu'elle prenne en compte les difficultés rencontrées par ces salariés

### **TEMPO DEVENU ICI**

Ce vaste projet de transformation de l'offre d'information, les élus ont eu à en traiter les effets tout au long de la mandature et ce n'est pas terminé !

« **TEMPO** » devenu « **ICI** » a signé la disparition des éditions nationales de la 3 et la réorganisation des services qui y concourraient.

Délit d'entrave, expertise, alerte risque grave, regard constant sur le plan de charge de FTR...

Les élus n'ont cessé d'interroger, d'interpeller la direction, afin que celle-ci revoie sa copie et ne mène plus ses projets de manière unilatérale mais plutôt dans la concertation et dans le respect de la pluralité des opinions.

Le constat reste amer, les informations ont été délivrées au compte-goutte, les décisions ont été prises sans concertation, et les élus ont souvent été mis devant le fait accompli.

La situation des salariés issus de « **ICI** », « **IV3** » et **FTR** n'est à ce jour pas assurée, **le projet HUB INFO REGION étant en cours de déploiement.**

**C'est un dossier délicat, que la mandature actuelle devra suivre.**

### **LES BUREAUX DES CORRESPONDANTS EN RÉGION**

Autre entité concernée par le projet « HUB INFO REGIONS », **le bureau des régions**, qui devrait accueillir une partie des salariés travaillant à IV3.

C'est un collectif déjà fragilisé, comme l'a attestée **l'enquête conjointe « santé-travail » votée par les élus du CSE**. Elle a mis en évidence des conditions et une organisation du travail à revoir, des effectifs insuffisants et des demandes contradictoires.

**Là aussi, l'attention des élus de cette mandature est requise.** Un suivi s'impose.

### **L'ABUS DU FORFAIT JOUR**

**La rédaction nationale est en souffrance** et ce n'est pas un fait nouveau.

C'est une situation qui avait déjà été pointée du doigt par la mandature de **Marc CHAUVELOT**. C'est ainsi qu'à la demande des élus, **une enquête par questionnaire avait été menée par le Cabinet CEDAET.**

Les résultats de cette enquête ont été présentés en instance le 30 mars 2023.

Ils ont montré que le mal-être était bien réel et qu'il concernait l'ensemble des services.

En cause : **le management**, mais aussi **un abus du forfait jour** conduisant certains à un épuisement professionnel ce que les élus ont dénoncé. Ils ont demandé que soient rappelées les règles : **le forfait-jour ce n'est pas open-bar !** Ils ont également demandé que la direction incite les salariés à déclarer leurs horaires réels de travail.

## **LES CONSÉQUENCES DANS LA DURÉE DE LA FUSION DE L'INFORMATION**

Le mal-être à la rédaction nationale n'est pas simplement lié à un usage abusif du forfait jour, il trouve aussi ses racines dans une fusion mal menée qui a fait de nombreux dégâts sur le plan organisationnel et sur le plan humain.

### **Conséquences ?**

**Des inégalités de traitement entre les ex-France 3 et les ex-France 2**, les premiers étant relégués aux « basses besognes » au profit des seconds.

C'est ce que démontre le rapport des experts et que les élus n'ont cessé de dénoncer.

L'expertise a également fait apparaître une forme de **discrimination liée à l'âge**.

**La direction doit mettre en œuvre un plan d'action**, pour mettre fin à ce que beaucoup vivent comme de la discrimination.

**Ce sera aux nouveaux élus de l'examiner et de dire s'il répond aux attentes.**

## **FRANCE INFO**

Autre sujet récurrent traité en instance, **le sous- dimensionnement des équipes et des moyens attribués à la chaîne info** du service public.

À de nombreuses reprises, le point a été mis à l'ordre du jour et les élus ont été au rendez-vous pour réclamer à la direction des moyens humains et matériels à la hauteur des enjeux.

Le passage du canal 27 au canal 16 a certes donné plus de visibilité à la chaîne mais, sans moyens adéquats, il sera difficile pour France Info de rattraper ses concurrentes.

**Plus de recrutements, des locaux adaptés, une régie renouvelée** mais pas isolée des autres régies, c'est ce que demandent les élus.

**Encore un dossier que devra suivre la mandature actuelle.**

## **ACCIDENT DU TRAVAIL**

Le 9 juillet 2025, les élus ont voté une résolution dans laquelle ils demandent l'ouverture d'une enquête conjointe, à la suite d'un accident du travail afin d'éclaircir les conditions dans lesquelles celui-ci s'est déroulé.

La situation n'est pas anodine puisque **cet accident du travail implique la DRH de l'information. Elle a depuis fait le choix de quitter l'entreprise.**

Les élus, qui représentent tous les salariés, ont donc légitimement considéré que cette situation devait être regardée de près.

L'enquête conjointe a débuté mais il y a été mis fin à la suite d'un incident de procédure.

**C'est aux élus de cette mandature, de décider, ce qu'ils comptent faire pour clarifier les circonstances de cet accident très particulier.**

## **AUTRE SECTEUR DANS LA TOURMENTE : LA FABRIQUE**

Entre la réduction des ETP et la nécessaire transformation de l'entreprise, les sujets abordés en CSE n'ont pas manqué.

## **LE SERVICE ÉCLAIRAGE DES PLATEAUX DU SIÈGE.**

C'est en urgence que les élus du CSE sont intervenus, dès le début du mandat, pour dénoncer **le nombre exponentiel d'heures supplémentaires imposé aux éclairagistes des plateaux du Siège et le management brutal auxquels ils étaient soumis.**

Une situation marquée par la prolifération d'arrêts maladie, une fatigue aigüe des salariés et un risque accru de RPS associés.

**Les débats ont été nombreux mais constructifs : ils ont permis d'améliorer la situation.**

### **Le CDE**

C'est le centre névralgique de la télévision publique.

Celui-ci, comme les autres services, a été **soumis à une réorganisation, avec la création d'une Control Room et une reprise en main du management** qui a conduit à d'importantes tensions dans le service.

Là encore, **une commission de suivi a été mise en place** par les élus pour favoriser les échanges avec la direction.

Si on peut noter quelques améliorations, **les difficultés persistent** : la Control Room n'est pas tout à fait stabilisée, le planning reste un point de cristallisation, il est vécu comme un moyen de rétorsion. Les besoins en formation restent importants.

Quant aux relations avec le management, on ne peut pas vraiment les qualifier de fluides. Les salariés sont dans l'attente d'une médiation qui avait été demandé par le cabinet ACCA dans son rapport.

**Un suivi est nécessaire.**

### **LA MÉDIA FACTORY**

Demande de médiation, puis commission de suivi, puis expertise, puis à nouveau médiation avec un tiers extérieur, cette fois-ci...

Les élus se sont mobilisés sur ce dossier depuis le début de la mandature et n'ont pas lâché les salariés qui ont exprimé **une grande souffrance au travail à tel point qu'une alerte risque grave a été posée pour certains d'entre eux.**

Une médiation collective, réalisée avec l'aide d'un cabinet extérieur s'est déroulée au cours de ce mois de janvier.

**Il appartient désormais à la mandature actuelle d'en demander le suivi et de prendre les mesures nécessaires pour que ce collectif travaille dans la sérénité.**

### **LA DISPARITION DES ÉQUIPES DE TOURNAGES LÉGÈRES DU SIÈGE**

C'est un dommage collatéral de la transformation de l'entreprise qui place **l'externalisation au profit du secteur privé** au cœur des débats.

Derrière cette externalisation il y a **des pertes d'emplois et de savoir-faire**, la fin de l'autonomie de l'audiovisuel public et plus largement l'effacement progressif de ce qui fait la richesse et la singularité des équipes du service public, c'est-à-dire une culture d'entreprise commune.

Le nombre de personnes concernées par la disparition des équipes légères est faible : moins de 10 personnes, mais ce n'est pas le nombre qui engage les élus.

**Si l'on regarde le bilan du reclassement des personnels impactés par cette disparition, celui-ci est clairement insatisfaisant.** Les salariés de ce service, à l'exception d'un seul ont été redéployés contre leur gré vers les régies du Siège, et aujourd'hui 18 mois plus tard, que découvrent-ils ?

Qu'ils ne sont plus les bienvenus, puisqu'à partir du 1<sup>er</sup> février, les effectifs seront réduits sur les JT nationaux et à court terme, **c'est une purge sans précédent qui s'annonce avec le projet « Cap édition ».** Une fois de plus, **l'absence de vision à long terme de la direction crée un climat d'incertitude pour les salariés.**

## **LA RÉORGANISATION DU SERVICE DE L'AUTO-PROMOTION**

On parle là de l'ensemble des bandes-annonces.

Les élus sont intervenus pour que le projet mis en œuvre prenne en considération les attentes et les besoins des salariés.

Visiblement, leurs efforts ont porté leurs fruits.

Ils ont toutefois **un regret : que cette réorganisation ait été accompagnée là encore d'une externalisation avec la délégation à France Télévisions Studio de la partie « fabrication » des bandes-annonces.**

## **LA SITUATION DES SCRIPTES**

**La mise en œuvre de TEMPO devenu ICI, a bousculé leur mode de travail, le projet CAMPUS a remis en question leurs espaces de travail, et l'externalisation à tout va, leur activité.**

Les scriptes s'inquiètent aujourd'hui de **l'avenir de leur métier.**

Les élus ne comprennent pas pourquoi, dans le cadre de coproductions, la direction-laisse les entreprises partenaires travailler avec d'autres scriptes que celles de France Télévisions, laissant leurs propres salariés en situation de sous-emploi ?

En période d'économie, cela interroge. **C'est là encore un dossier à suivre.**

## **GENESYS OU LE RENOUVELLEMENT DES RÉGIES**

L'information consultation sur le projet de renouvellement des systèmes de fabrication du Siège, projet dit Genesys phase une, liée aux travaux, a donné lieu à **un bras de fer entre la direction et les élus du CSE.**

La direction leur a demandé de se prononcer dans un premier temps sur les travaux à réaliser pour permettre l'installation des nouvelles régies ; puis dans un second temps sur le projet en lui-même.

**Les élus ont demandé la présentation du projet dans son ensemble.**

Pour eux, valider les travaux, c'est rendre un avis sur le développement du projet alors même qu'aucune information n'est communiquée sur **les impacts de ce projet, sur l'emploi et les métiers.**

Malgré leur réclamation, la direction a refusé.

Les élus ont donc saisi le juge pour faire dire le droit.

**Celui-ci a affirmé que les élus étaient dans leur rôle** en demandant la présentation du projet dans son ensemble.

**Leur détermination a donc constitué un levier essentiel pour rétablir un minimum d'équilibre dans les échanges** et défendre les intérêts collectifs des salariés.

**Le projet reviendra prochainement devant les élus.**

## **LE DÉMÉNAGEMENT DU PLATEAU DE LA RÉGIE DE FRANCE-INFO EN ESPACE TEMPORAIRE**

Si tout le monde est d'accord pour dire qu'il y a urgence pour France info de se doter d'une nouvelle régie, vitesse ne veut pas dire précipitation !

D'autant que le projet présenté aux élus comme temporaire, n'offre aucune garantie à long terme pour la chaîne Info.

**Les élus ont donc demandé la présentation d'un projet global de renouvellement des régies**, intégrant la régie de France Info.

**La justice n'a pas suivi les élus** qui restent malgré tout préoccupés par l'avenir de la chaîne Info.

**Le caractère temporaire du projet n'est pas pour rassurer.  
La mandature actuelle devra suivre de près le devenir de la chaîne info et s'assurer des moyens qui lui seront effectivement attribués.**

## **S2 LA QUOTIDIENNE**

Là encore, la direction a décidé de passer en force.

Elle a mis en œuvre un projet sans consulter les élus, alors même que celui-ci a des conséquences sur l'emploi et l'évolution des métiers.

**Ceux-ci ont donc décidé d'engager une action en justice pour délit d'entrave**, tout en regrettant que le dialogue social se durcisse et prenne la forme d'un rapport de force.

**Pour eux, les débats doivent se mener en instance et non pas devant les tribunaux.**

## **TÉLÉMATIN, L'ÉMISSION EN PERPETUEL MOUVEMENT**

Depuis que France Télévisions Studio produit l'émission Télématin, les évolutions s'enchaînent.

**Le début de la mandature a vu la présentation du Plan d'action TEPI** qui précisait les conditions de mise à disposition des salariés de France Télévisions SA à France Télévisions Studio.

L'idée a ensuite été abandonnée pour intégrer l'ensemble des salariés de France Télévisions SA à la rédaction nationale, voilà pour les journalistes.

Mais l'émission Télématin s'est retrouvée à l'ordre du jour du CSE pour traiter **des conditions de travail des monteurs**. Leur activité se déroule en horaires décalés, un mode d'organisation qui perdure souvent pendant de nombreuses années car ces horaires offrent un complément de rémunération indispensable pour certains et le confort de se déplacer en dehors des heures de pointe pour d'autres.

Mais **ces conditions de travail présentent des risques pour la santé des salariés**, des risques parfois sous-évalués sur lesquels les élus se sont penchés, réclamant un meilleur suivi des salariés.

Le risque est devenu réalité en 2024, le malaise d'une monteuse Télématin n'a pas été pris en charge dans les bonnes conditions et a conduit à un AVC puis à un décès.

Les élus ont alors voté **une expertise sur la prise en charge des situations d'urgence médicale et sur la gestion des secours** ainsi que sur la formation aux premiers secours.

**Les résultats de celle-ci ont conduit la direction à définir une procédure définissant clairement les actions à mener.**

Celle-ci a été suivie d'une communication aux salariés.

Les formations aux premiers secours ont été renforcées.

**La santé et la sécurité des salariés restent une priorité pour les élus. Ils soulignent l'importance du travail réalisé par la CSSCT qui suit de près tous ces dossiers.**

**Voilà pour la partie politique, mais le rôle du CSE ne se limite pas à la défense de l'emploi des conditions de travail et à la santé et la sécurité des salariés, ils ont aussi la responsabilité de la gestion des activités sociales et culturelles.**

Si pour la gestion quotidienne des ASC, les élus ne sont sollicités que de manière ponctuelle., la mise en œuvre du projet Campus a nécessité leur implication.  
C'est ainsi qu'ils ont dû se prononcer sur :

- **LA MUTUALISATION DES CAISSES DES RESTAURANTS DU CAMPUS**

À la demande de la direction de France Télévisions et avec la coopération des salariés et de la direction du restaurant de la maison France Télévisions, le bureau du CSE a opéré la mutualisation des caisses, **ce qui a permis à tous les salariés de pouvoir décider du restaurant dans lequel ils souhaitent déjeuner.**

Il a fallu changer le logiciel de gestion des caisses, former les salariés de la restauration et mettre en place de nouvelles procédures puis réaliser des tests et suivre la mise en œuvre pendant plusieurs mois de ce logiciel pour garantir l'efficacité du système.

**Je tiens à souligner le travail réalisé Monsieur LOREAU, Directeur de la restauration, par l'ensemble des salariés du restaurant d'entreprise et par Olivier LE CLANCHE qui a suivi le dossier.**

- **LA SIGNATURE DE LA CONVENTION DE GROUPEMENT POUR LE SYSTEME DE RESTAURATION CAMPUS.**

Le restaurant de Quadrans, géré par un prestataire extérieur, bénéficie aux filiales qui sont installées dans l'immeuble du même nom, mais également à l'Université qui dépend elle, du Siège de France Télévisions et donc du CSE pour la restauration.

Les élus ont donné leur accord pour la signature de la convention de Groupement de la restauration Campus qui donne au CSE Siège un droit de regard sur la gestion du restaurant Quadrans et la gestion des armoires connectées installées dans les immeubles Valin, et Seine Ouest.

**Je tiens à remercier Benoit SALVI, Président de la commission restauration qui a donné de son temps pour participer aux bilans présentés par les responsables du groupement de la restauration.**

- **LE CODE DE CONDUITE ANTICORRUPTION DU CSE SIEGE DE FRANCE TELEVISIONS**

Le 29 avril 2025, les élus ont **voté à l'unanimité** un code de conduite anticorruption

Il définit un cadre clair partagé, précisant les comportements attendus et les pratiques à proscrire dans le cadre de la gestion par les élus comme par les salariés des ASC du CSE Siège.

Ce document élaboré à la demande de la Déontologie de France Télévisions, renforce la transparence et la confiance que les salariés peuvent avoir dans leur CSE.

Sa mise en œuvre a donné lieu à :

- La création d'un **registre des cadeaux et des invitations reçus par le CSE**
- L'établissement d'une procédure de **gestion des achats et des invendus**
- **Une réorganisation du RIE Guadeloupe** qui intégrait des chauffeurs qui ne participaient pas à la course et dont la sélection a été contesté par la déontologie de France télévisions.  
Désormais **la sélection des coureurs prend en compte la nécessité de conduire les véhicules mis à disposition pendant le séjour** pour la moitié d'entre eux.
- **Une vigilance** afin des respecter le principe d'équité et ainsi de s'assurer que ce ne soient **pas les mêmes personnes** (élus comme salariés) **qui se déplacent et accompagnent les voyages organisés par le CSE** (séjours ski, RIE Guadeloupe et parfois circuits)

**Ce code de conduite anticorruption est un document essentiel, dans le contexte de défiance qui touche aujourd'hui l'audiovisuel public**

- **LA REECRITURE DE LA CHARTE “TOURISME EQUITABLE”**

Elle doit être élaborée par des personnes n'ayant aucun lien avec des organismes promouvant l'organisation de voyages équitables.

**Cette réécriture n'a pas pu être menée à bien faute de temps, ce sera à la mandature actuelle de s'en charger**

**L'intensité de l'activité menée tout au long du mandat** mis en évidence la nécessité de revoir, les conditions d'exercice du mandat.

- **LES CONDITIONS D'EXERCICE DES MANDATS DES REPRESENTANTS DES SALARIES : RP, OU ELUS DU CSE SIEGE**

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, le statut d'élu n'est pas toujours simple à assumer et ne suscite pas autant de vocations qu'espéré. La raison ?

**Le manque de reconnaissance du travail que le mandat exige.**

Les dossiers à étudier demandent du temps, de la disponibilité ; la présence en instance rend parfois difficile la poursuite d'une carrière professionnelle réussie, car le remplacement des élus n'est pas à l'ordre du jour, ce qui met en difficulté les collègues de travail et les managers.

**Les élus ont ainsi alerté la direction sur la nécessité de reconnaître leurs mandats et leurs actions et de sensibiliser les managers à cette fonction indispensable pour un dialogue social réussi.**

Dernier point sur le

quel les élus ont eu à se prononcer, une **demande d'aide formulée par le CSE Central pour le CSE de Mayotte.**

- **Aide à Mayotte**

**Les élus du CSE siège de France Télévisions** ont répondu à l'appel du CSE Central et **ont voté l'attribution de la somme de 40 000 €** en vue d'une aide au CSE d'établissement de Mayotte.

Ils ont ainsi marqué leur solidarité avec la station de ce département d'Outre-Mer qui a été très fortement impacté par le cyclone Chido.

**EN CONCLUSION**, je dirais que ce mandat a été une très belle aventure personnelle même s'il n'a pas été de tout repos.

**Sur le plan politique**, le fait de **travailler avec l'ensemble des organisations syndicales**, a permis d'enrichir les débats et de parvenir dans la grande majorité des cas, à un consensus.

Cette volonté de travailler ensemble n'a pas empêché chaque organisation syndicale de conserver sa couleur et sa singularité, mais pour tous les élus il était essentiel, dans le contexte que nous traversons, **d'unir nos forces pour protéger l'audiovisuel public et l'ensemble de ses salariés.**

**Reste néanmoins que des progrès s'imposent pour que le dialogue social à France Télévisions évolue** vers plus de concertation, plus de coopération, plus de respect.

La direction doit accepter le fait **qu'aucun projet ne peut être mis en œuvre durablement sans associer les représentants du personnel.**

La consultation des élus n'est pas une formalité : c'est une obligation légale, mais aussi une condition essentielle pour assurer la cohérence, la qualité et l'acceptabilité des décisions prises.

**Les élus du personnel permettent à l'entreprise d'identifier les points de vigilance**, et jouent un rôle déterminant en formulant les ajustements indispensables à la réalisation des projets. **Ils portent la voix des salariés** : leurs inquiétudes, leurs besoins, mais aussi leurs aspirations et leurs propositions.

**Ce ne sont ni des adversaires, ni des empêcheurs de tourner en rond**, ce sont des partenaires. Avancer sans tenir compte des alertes ou des signaux faibles qu'ils font remonter, revient à ignorer que direction et les élus poursuivent **un objectif commun : le bon fonctionnement, la performance et la pérennité de l'entreprise.**

Lorsque ce dialogue est respecté, les projets avancent mieux, les tensions diminuent et les salariés se sentent considérés. Lorsqu'il est négligé, les incompréhensions s'installent, les conflits se prolongent et l'entreprise s'affaiblit.

**Ce rapport de fin de mandat témoigne de l'engagement des élus du CSE Siège de contribuer à un dialogue social constructif, au service de tous.**

## 2.4 Commissions mises en place par le CSE

La composition du Comité social et économique est encadrée par les ordonnances Macron. Celles-ci organisent l'activité de commissions spécifiques, certaines obligatoires d'autres facultatives.

### 2.4.1 Commissions obligatoires

#### 2.4.1.1 COMMISSION SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (C-SSCT)

**Présidée par Olivier LE CLANCHE puis Olivier VIRATELLE**

Ce bilan de la CSSCT siège pour le mandat précédent fait état des actions menées uniquement depuis novembre 2024 puisque le rapporteur **Olivier Le Clanche** a été officiellement remplacé par **Olivier Viratelle** lors du CSE siège du mois précité. (20 et 21 novembre 2024).

**Les dossiers marquants** qui ont été traités par la CSSCT du siège sont les suivants :

#### **Désinsectisation au niveau 0 régies et machines à café**

Les régies du siège, les plateaux et les machines à café ont subi une invasion de cafards. (Présence des nuisibles dans des cafés venant des distributeurs et sur les outils de travail pendant les émissions)

Un travail collaboratif entre la direction et le fournisseur externe en charge des machines à café a permis d'éradiquer ce problème.

Le restaurant d'entreprise également touché a fait l'objet d'interventions conséquentes et récurrentes de désinsectisation.

### **Sanitaires au niveau 0**

Suite à de nombreuses alertes concernant l'état déplorable des sanitaires au niveau 0, de leurs mises hors service trop fréquentes et parfois sur de longues durées, la direction a fait après plusieurs mois un état des lieux qui a non seulement confirmé les alertes mais qui a recensé également de nombreux défauts à traiter (éclairage, câbles électriques apparents...). Après une remise en état, la direction a mis en place une procédure de suivi avec des rondes pour le prestataire Atalian.

### **Qualité de l'air**

À la suite de plaintes de salariés concernant des odeurs d'essences notamment près des ascenseurs et régies, de nombreux tests d'analyse ont été effectués sur la qualité de l'air. Un dispositif automatisé de ventilation du parking a été mis en place. Les derniers tests ont montré des résultats dans les normes.

### **Ascenseur PMR coté Valin**

Témoin d'un dysfonctionnement de l'ascenseur PMR coté Valin, contraignant une personne en situation de handicap à descendre les marches avec grandes difficultés, la CSSCT a demandé une solution de secours en cas de panne de l'ascenseur. **Ce point reste en attente...**

### **Evacuation en cas d'incendie**

Lors d'une évacuation du bâtiment à la suite d'une alerte incendie, il a été constaté plusieurs dysfonctionnements dont une défaillance concernant la gestion des personnels à mobilité réduite. Des espaces de repli avec une signalisation bien visible et un téléphone directement relié au pc sécurité doivent être mis en place. Le manque de chargés d'évacuation pose un problème.

**Une information sur les actions réalisées est attendue.**

### **Légionnelles/tours aéroréfrigérantes**

Suite à l'annonce d'un cluster de légionnelles dans le 15eme arrondissement, la première réunion extraordinaire sur le sujet s'est tenue en octobre 2024 lors de laquelle la direction a déclaré que les nouvelles tours installées sur le toit de MFTV présentaient un niveau de légionnelles supérieur au seuil admissible, qu'elles ont été ensuite purgées et désinfectées, et qu'elles seraient mise en service après validation par la préfecture. Cette dernière aurait adressé un courrier précisant que la souche ne venait pas de FTV.

**Pour la première fois, la CSSCT s'est retrouvée en difficulté pour obtenir certaines réponses claires et la méfiance s'est installée.**

**Il est désormais établi que plusieurs décès sont survenus à la suite de ce cluster. »**

Il est désormais établi que plusieurs décès sont survenus à la suite de ce cluster. Une enquête judiciaire est en cours. Le CSE extraordinaire du 3 novembre 2025 a pointé du doigt la contradiction entre l'affirmation de la direction qui dit avoir respecté la réglementation concernant la mise en route des nouvelles tours aéroréfrigérantes en juin 2024 et l'arrêté préfectoral du 22 octobre 2024 de la préfecture de Paris qui a fait suite au rapport de l'inspection des installations classées rendu le 3 octobre 2024.

(Fiche de constat du rapport : mise en route malgré la connaissance de défaillances dans l'installation des équipements, malgré l'absence de réalisation de l'analyse méthodique des risques, malgré la non-réalisation des analyses hebdomadaires dans les eaux du circuit pour démontrer l'efficacité du traitement anti-légionnelles...)

**Les élus demandent à continuer d'être informés sur ce dossier.**

### **Conclusion :**

Ce dernier dossier n'est pas représentatif du travail réalisé avec la direction.

La commission, composée de membres issus de toutes les organisations syndicales a travaillé de façon constructive avec des interlocuteurs soucieux des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail.

#### 2.4.1.2 COMMISSION ECONOMIQUE STRUCTURE

Présidée par **Arlette LOUBEAU**

##### **Rappel :**

La com Eco est chargée d'étudier les documents économiques et financiers et les projets de réorganisation, afin d'assister le CSE dans ses délibérations.

La présidence de cette commission revient à la direction.

Au rapporteur et à l'ensemble du CSE par la voix de son secrétaire de se mobiliser pour demander la tenue de cette réunion.

Sur la mandature précédente, il avait été considéré que la Commission économie et structure faisait doublon avec la même commission au CSE central.

La donne économique ayant pris un poids grandissant en 2025 avec les réductions budgétaires successives notamment, une réunion a pu se tenir en septembre 2025.

Après une précision sur le décryptage des périmètres des différents secteurs, nous avons pu étudier un certain nombre de données économiques telles **que les charges d'exploitation, les charges de personnels et les charges hors personnel.**

La fluctuation des activités ayant des effets sur l'ensemble des activités, les éléments observés ont été mis en relation avec le contexte du moment : JO, réductions budgétaires, modifications des programmes, baisse des ETP...

Une projection nous a été exposée sur les variables d'ajustements dont la gestion des congés, les grands projets de l'entreprise, les réformes technologiques, les évolutions des métiers, la responsabilité sociétale et environnementale...

Un point a été relevé par la direction sur le poids des honoraires d'études pour les CSE dont la charge sur cette mandature a pesé au rythme des réformes multiples, réformes pour lesquelles les élus ont émis le souhait d'être impliqués plus en amont.

**En conclusion**, et sans provocation aucune je vous l'assure, je rappelle que les élus sont rarement des experts et que **l'appui d'un expert est recommandé pour cette commission, expert-comptable ou autre.**

#### 2.4.1.3 COMMISSION DES MARCHES

Présidée par **Christophe BENS**

La **commission des marchés du CSE** a une importance particulière parce qu'**elle garantit la bonne gestion financière du CSE** pour le budget de fonctionnement comme pour le budget des activités sociales et culturelles

La Commission des Marchés est **composée de cinq membres élus du CSE, dont le Président.** Les membres sont **désignés en séance plénière parmi les titulaires ou les suppléants.**

**Le secrétaire et le trésorier sont membres de droit de la commission.**

L'ensemble des membres dispose du droit de vote.

**En cas d'égalité, la voix du Président est prépondérante.**

La Commission a pour vocation de **garantir la transparence et l'équité des procédures de consultation des prestataires du CSE pour tous les marchés dont le montant dépasse 30 000 €.**

**Elle se réunit sur convocation du Président, au minimum deux fois par an.**

Chaque réunion permet d'examiner les offres reçues des prestataires et fournisseurs.

Ce sont les chargés de gestion, qui ont travaillé sur les appels d'offres, qui présentent aux élus les différentes propositions faites par les prestataires.

**Au cours de la mandature, la commission s'est réunie 16 fois :**

- 2 réunions en 2022
- 4 réunions en 2023
- 5 réunions en 2024
- 5 réunions en 2025

**Les marchés supérieurs à 30 000 € sont nombreux.**

Ils concernent notamment :

- Les opérations « bon de Noël » et « bon de rentrée scolaire »
- Les locations hiver et été
- Certains voyages organisés par le CSE
- Les événements « Noël des enfants »
- Les fêtes organisées pour l'ensemble des salariés

#### **2.4.1.4 COMMISSION FORMATION PROFESSIONNELLE ET EMPLOI**

**Présidée par Sophie PIGNAL**

C'est une commission très importante qui aborde **la situation de l'emploi chaque trimestre, et chaque année le bilan social** ainsi que **le bilan du plan de développement des compétences de l'université France Télévisions.**

Le bilan de l'emploi de cette mandature a été marqué par **la fin de la RCC** et les pertes d'emploi associées, je devrais dire **la baisse des ETP.**

Cette baisse a été largement atténuée, voire compensée avec **les Jeux olympiques qui ont été une éclaircie bienvenue**, mais une éclaircie de courte durée, et le dernier bilan étudié par la commission, celui du mois de juin 2025, montre que **la baisse des effectifs est bel et bien en marche.** Si pour le moment ce sont les non permanents, qui payent le plus lourde tribu à cette baisse des effectifs, les permanents devraient être prochainement impactés.

**À surveiller de près, le développement des outils numériques qui peuvent donner l'impression que la baisse des effectifs est compensable.**

Il est essentiel de s'interroger sur l'impact de ces outils sur les métiers, sur la qualité du travail, sur le sens que chacun trouve dans son activité et sur les valeurs qui font la spécificité de l'audiovisuel public.

C'est non seulement une évolution de l'emploi et des métiers qui est en marche, c'est **une révolution culturelle à laquelle il est indispensable de préparer les salariés, de les accompagner pour qu'ils puissent poursuivre leur carrière jusqu'à leur retraite, dont l'échéance recule au fil des gouvernements.**

C'est à cela que doivent veiller les membres de la commission et les élus du CSE.

Leur rôle est aussi d'alerter sur les risques psycho sociaux qui, ces dernières années ont explosé, n'épargnant plus les managers dont la charge mentale est aujourd'hui à un niveau très élevé.

D'autres points seront à surveiller de près dans les mois à venir, **le recours aux prestataires extérieurs** qui vient compenser la baisse des effectifs et **le taux d'absentéisme** ainsi que **le nombre d'arrêts de travail**, qui disent beaucoup de la souffrance de bon nombre de salariés.

**La pyramide des âges** offre aujourd'hui la possibilité à l'entreprise d'envisager une réduction des effectifs sans recourir aux licenciements, encore faut-il **garantir la transmission des savoirs et des savoir-faire** aux générations à venir, une transmission essentielle à la cohésion et au maintien des valeurs et de la culture de l'entreprise.

#### **A souligner, l'importance de l'Université !**

Dans un contexte où les métiers évoluent rapidement et où les compétences deviennent un enjeu stratégique, **disposer d'un outil de formation interne constitue un véritable levier pour France Télévisions**, et c'est aussi une formidable opportunité pour les salariés du Groupe de se rencontrer, de se connaître et d'échanger.

**Cette commission est passionnante, car elle dit beaucoup de la stratégie que la direction souhaite mettre en œuvre. Les échanges y sont riches et libres, c'est à souligner !**

### **2.4.1.5 COMMISSION INFORMATION ET AIDE AU LOGEMENT**

#### **Présidée par Malika AIT OUKLI**

Le bilan de cette mandature pour la situation du logement à France Télévisions dans le cadre du 1% patronal n'est pas à la hauteur des attentes des salariés.

Le constat est implacable : les chiffres sont en forte diminution et la situation assez alarmante.

**En 2024, 25** salariés(es) ont pu être logés dans le parc social, **25** en 2023, **21** en 2022, **22** en 2021, seuls **4** en 2020, contre **26** en 2019 et **35** en 2018.

Malgré une subvention de **2 549 855€** versée au Groupe Action Logement en **2024**, les élus ont constaté une diminution constante de l'attribution de logements sociaux aux salariés de France Télévisions.

La raison ? Les salariés de FTV ne sont pas prioritaires pour une grande majorité d'entre eux, car ils sont considérés comme "*privilegiés*" ou gagnant "*trop*", par rapport aux plus précaires. Ils ne peuvent avoir accès qu'aux logements intermédiaires proposés par Action logement via le site IN'LI.

**Le ratio entre la cotisation et le nombre de logements pose question, même si on sait que ces cotisations servent à soutenir un dispositif de solidarité nationale qui n'est pas remis en cause.**

Compte tenu de la subvention allouée par l'entreprise, les chiffres indiquent que le principal besoin, celui de se loger, n'est pas comblé au profit de services annexes d'Action Logement, qui ne concernent qu'une infime partie des salariés (prêt travaux, prêt accession, rénovation énergétique...). Il est aussi difficile, même quand on a un petit capital, d'accéder à la propriété via les dispositifs d'Action logement que devenir locataire.

Le seul point positif c'est qu'après de nombreuses demandes, et, depuis de nombreuses années, **des efforts ont été faits en 2024 sur la communication de la typologie des logements**, mais les données analytiques transmises par la direction ne sont pas assez précises, parfois fausses, sur le

sujet et demandent plus de précisions des données existantes (en particulier sur la plateforme Al'in plus adaptée aux salariés de FTV), qui ne permettent pas de cerner objectivement les attentes des salariés et de répondre efficacement aux demandes de ces derniers.

Il est regrettable que la direction de la QVT ne parvienne pas à structurer efficacement les indicateurs de suivi de la politique logement.

Ces constats ne permettent pas de fluidifier et d'améliorer la compréhension des données communiquées.

Des pistes restent encore à envisager face à la situation du logement à FTV devant l'ampleur nationale de la crise du logement.

**Le logement fait partie de la qualité de vie au travail.**

#### **2.4.1.6 COMMISSION A L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS**

**Présidée par Aurélie SCHILLER**

Au nom de la commission je voulais **saluer les efforts fournis par la direction de France Télévisions en matière d'égalité professionnelle, notamment au Siège où la parité progresse** nettement :

**Les femmes représentent 50,4 % des effectifs depuis 2022, contre 47,6 % en 2017.**

Malgré une baisse globale des effectifs sur la période, la dynamique de rééquilibrage s'est poursuivie, soutenue par les départs en RCC – majoritairement masculins – et par une politique de recrutement ciblée.

**Si certains résultats sont encourageants** (chez les PTA notamment), **certaines fonctions très genrées peinent encore à attirer des femmes** (notamment sur des postes à responsabilités) ou inversement des hommes.

**L'entreprise multiplie donc les actions de sensibilisation** auprès des jeunes pour lutter contre les stéréotypes de métiers, via des interventions scolaires, des vidéos pédagogiques, des partenariats et divers événements. France Télévisions souhaite aussi ouvrir ses portes aux écoles primaires.

**Le secteur numérique demeure un point de vigilance**, en raison d'une forte concurrence salariale et d'une difficulté à fidéliser les talents.

**Des efforts restent également nécessaires pour réduire les disparités de rémunération**, particulièrement chez les journalistes et dans le management.

La commission attend d'ailleurs beaucoup de la transparence salariale prévue en juin prochain.

**Des avancées sociales significatives sont aussi à souligner, comme l'allongement du congé paternité à 50 jours depuis 2021.**

L'entreprise a également renforcé son **action contre le harcèlement et les discriminations** grâce à des modules de formation et à la désignation récente d'un référent harcèlement au CSE.

Malgré ces progrès, **la commission constate une lenteur persistante dans l'évolution des mentalités** et un sentiment de lassitude face à des chiffres qui n'évoluent que très lentement. FTV est Labellisée « Alliance » depuis 2019.

L'accord égalité professionnelle de 2021 et la création de l'observatoire des carrières constituent des outils importants pour accompagner ces évolutions.

**Dans le cadre de la renégociation de l'accord collectif, la commission se doit de rester pleinement mobilisée pour veiller au respect de l'égalité professionnelle et à la lutte contre toutes les formes de discrimination.**

## 2.4.2 COMMISSION MISES EN PLACE PAR LES ELUS

### 2.4.2.1 COMMISSION D2S

Présidée par Freddy BERTIN

**Cette Commission a vu le jour sur proposition de M. TARDIEU, à la suite d'alertes répétées des élus sur la situation des salariés travaillant au sein de la Direction de la Sûreté et de la Sécurité :** Un management perçu comme brutal, une réorganisation du service, des arrêts maladie récurrents, des démissions... tous les éléments ont fait grimper les risques psychosociaux et ont incité les élus à prendre en main le sujet dans le cadre de cette commission.

Paradoxalement, alors même que ce service a pour mission d'assurer la sécurité des salariés, les élus ont estimé qu'il leur revenait, à eux, de garantir celle des salariés qui y travaillent.

**Au début, le dialogue a été difficile,** les informations arrivaient au compte-goutte, une nouvelle organisation accompagnée d'un déménagement du service, a été mise en place.

Pour autant, si la situation s'est améliorée, **c'est l'arrivée du nouveau directeur qui a apporté un nouveau souffle et une nouvelle dynamique au service.**

Le projet proposé est clair, le management associatif et les échanges avec les membres de la commission directs, avec un partage des enjeux et des difficultés afférentes.

**Le président de la commission l'a dit dans son dernier compte rendu,** et je pense qu'il a raison, **il est souhaitable de poursuivre le travail de suivi qui a été initié dans cette commission.**

### 2.4.2.2 COMMISSION MEDIA FACTORY

Présidée par Frank OLS

La commission de suivi Media Factory, créée en avril 2023 dans le contexte de la transformation du support diffusion liée au nouveau CDE, a eu pour **mission d'identifier les difficultés générées par le projet, de proposer des solutions, d'accompagner les phases de transition et de garantir la poursuite des échanges au sein du CSE Sièg.**

Depuis sa mise en place, **plusieurs signaux d'alerte se sont succédé :**

- Une première alerte santé en avril 2023 ;
- Une nouvelle alerte en juin 2024, assortie de cinq témoignages de salariés ;
- **Une expertise du cabinet CEDAET confirmant la dégradation des conditions de travail** et l'existence de situations de souffrance ;
- Une alerte pour atteinte aux droits de la personne en juin 2025.

### Que la commission explique par :

- Un écart marqué entre l'organisation prescrite et le travail réel ;
- Une dégradation durable des conditions de travail ;
- Une organisation du temps de travail génératrice de tensions ;
- Une charge mentale élevée pour les ARS dont les missions ont été élargies
- Un sentiment de non-écoute et une perte de confiance envers le management.

Les travaux ont permis d'identifier **les pistes susceptibles d'améliorer la situation des personnes :**

- **Planification** : des ajustements ont été apportés, jugés toutefois tardifs et insuffisants au regard des impacts déjà constatés sur la santé et l'équilibre vie pro/vie perso.
- **La nécessité de formations continues et opérationnelles** qui pour le moment restent insuffisantes
- **Des espaces de travail à adapter** notamment pour les activités nécessitant concentration et continuité cognitive.

**Aujourd'hui, le suivi des conditions de travail et de la santé des salariés de la Média Factory est nécessaire :**

Malgré une médiation collective en cours, les élus constatent que le dialogue social demeure fragile et déséquilibré.

Au vu de la gravité des alertes successives dont les salariés ce service ont fait l'objet protéger la santé des salariés, la mandature actuelle devra veiller :

- A **restaurer un climat de confiance**
- Au **respect des accords collectifs** ;
- Au **maintien des compétences internes** ;
- A la **prévention des risques antenne** ;

**Le travail n'est pas terminé, c'est aux nouveaux élus de la poursuivre.**

### 2.4.2.2 COMMISSION SHERLOCK

**Présidée par Béatrice GELOT**

La commission s'est réunie afin d'examiner le déploiement de Sherlock, mis en service fin novembre 2023.

**Ce logiciel, utilisé par près de 1 000 collaborateurs impacte une cinquantaine de métiers.** Il a généré **de nombreux dysfonctionnements** : surcharge de saisie, désorganisation de l'activité, stress et perte de sens au travail, notamment au sous-titrage.

La direction a reconnu un manque de préparation et des difficultés importantes, tout en rappelant que Sherlock est un outil coconstruit avec des « ambassadeurs métiers » des différents services et l'éditeur.

Si les problèmes de reprise de données sont désormais réglés et que les actions de formation ont été engagées, tout n'est pas réglé.

Certes les dix livraisons correctives, et les ajustements ergonomiques de la nouvelle version ont permis de solutionner une bonne partie des problèmes mais **la commission relève des transferts de tâches vers les unités programmes avec une augmentation de la charge de travail, des bugs persistants, une sous-utilisation de certaines fonctionnalités et des solutions de contournement chronophages mises en place par les salariés.**

**La situation impose un suivi**

## 2.4.3 Commissions facultatives

### 2.4.3.1 COMMISSION DES ASC

Plusieurs présidents se sont succédé à la tête de cette commission, **Caroline LABASQUE, François BADAIRE, puis Jean-Jacques BUTY.**

C'est tout d'abord **Caroline LABASQUE** qui a assuré la présidence de la commission des ASC. Elle a mis en œuvre avec le concours des salariés du CSE, **le Pass Culture Patrimoine**, pour permettre aux salariés de découvrir le patrimoine français, tout en assistant à un festival. Ce passeport a permis de découvrir **Marcillac et son festival de jazz** et naturellement **Avignon** et ses environs.

Caroline a aussi souhaité que soient développées des **activités enfants** pas simplement autour des parcs d'attractions comme Europa Park ou le Futuroscope mais qu'elles soient orientées vers la connaissance et la découverte de notre société.

**François BADAIRE** lui, a eu à cœur de **promouvoir les voyages équitables** pour permettre de découvrir, non seulement un pays, mais aussi les conditions de vie de ses habitants, au plus près de la réalité.

En s'engageant dans cette démarche, il a souhaité parallèlement aux voyages classiques proposés par le CSE Siège, **développer une offre alternative de séjours, inspirés des principes du commerce équitable, afin d'inscrire le CSE Siège dans une démarche plus solidaire et responsable.**

Il a travaillé sur une charte destinée à clarifier les principes de ces voyages équitables, celle-ci doit être retravaillée.

**Jean-Jacques BUTY** n'a pas eu le temps de réunir la commission des ASC.

Pour autant, il a travaillé de manière constante sur l'aménagement **de la salle de sport du Campus France Télévisions** et a organisé **avec la collaboration des salariés du CSE, la tombola du cinéma**, une animation proposée à la cafétéria du restaurant France Télévisions, permettant de faire gagner des places du cinéma aux salariés, en faisant tourner la roue de la loterie.

Une animation très appréciée.

### 2.4.3.2 COMMISSION TRANSFORMATION NUMERIQUE

Elle ne s'est pas tenue au cours du mandat.

### 2.4.3.3 COMMISSION RESTAURATION

#### Présidée par Benoit SALVI

La Commission restauration a conduit **un travail continu** sur le restaurant du Siège.

D'abord **en participant à la mise en place d'un questionnaire usagers** établi avec le bureau du CSE, dans le cadre du CAMPUS, questionnaire ayant recueilli près de 1500 réponses, confirmant un fort intérêt des salariés et **faisant ressortir des attentes claires, notamment sur le prix des repas, la qualité et la diversité de l'offre alimentaire et la fréquentation aux heures de pointe.**

Ensuite **en participant à l'audit 360° mené par le cabinet Atout Restauration** à la demande du bureau du CSE.

En complément du questionnaire précité et de ses propres préconisations, cet audit a identifié plusieurs chantiers prioritaires, au premier rang desquels **le renouvellement de l'offre, une orientation plus diététique et la mise en place d'une centrale de référencement fournisseurs** afin d'agir durablement sur les coûts.

Trois réunions de commission ont ensuite permis de hiérarchiser les priorités et d'engager **un travail opérationnel avec le directeur de la restauration M. David Loreau et le CSE.**

**Des premières mesures concrètes ont ainsi été mises en œuvre** depuis le printemps dernier, telles que **l'évolution du salad bar, le renforcement de l'offre végétarienne, la mise en place de plats à 3,99 €, ainsi que l'amélioration de l'information aux usagers via des écrans dédiés.**

Compte-tenu du chantier à mener, des actions continueront d'être discutées et engagées en commission et feront l'objet de compte-rendu en instance.

### 2.4.3.4 COMMISSION HANDICAP

#### Présidée par Frank OLS

La commission s'est voulue **factuelle, constructive et orientée vers l'effectivité des droits**, au-delà des seuls indicateurs réglementaires.

Malgré un cadre structuré (accord handicap, avenants, outils RH, partenariats.) et de nombreuses actions de sensibilisation et de communication, **un écart persiste entre les dispositifs prévus et leur application réelle dans les services, notamment au niveau managérial.**

**Le taux légal de 6 % ne suffit pas à mesurer les progrès** : la Commission alerte sur le vieillissement des travailleurs handicapés, le faible renouvellement et la sous-déclaration des handicaps. Elle considère que **les indicateurs de recrutement, de maintien dans l'emploi et de sécurisation des parcours sont plus pertinents.**

L'application de l'article 5.3 de l'accord handicap reste pour elle, insuffisant : **les projets soumis au CSE ne comportent pas d'analyse d'impact pour les salariés handicapés, empêchant une évaluation éclairée des risques.**

### **Deux alertes majeures ont marqué la fin de mandature :**

- Une faille grave de sécurité lors d'une alerte incendie, révélant l'absence d'anticipation pour l'évacuation des salariés handicapés ;
- Des insuffisances dans l'accessibilité des bâtiments, notamment la fiabilité des ascenseurs PMR et l'absence de solutions de secours documentées.

### **Pour la prochaine mandature, cinq priorités sont identifiées :**

- Renforcer l'analyse d'impact
- Faire évoluer les indicateurs
- Rendre les formations handicap réellement obligatoires
- Sécuriser concrètement les situations de travail
- Restaurer la confiance pour favoriser la déclaration des handicaps invisibles.

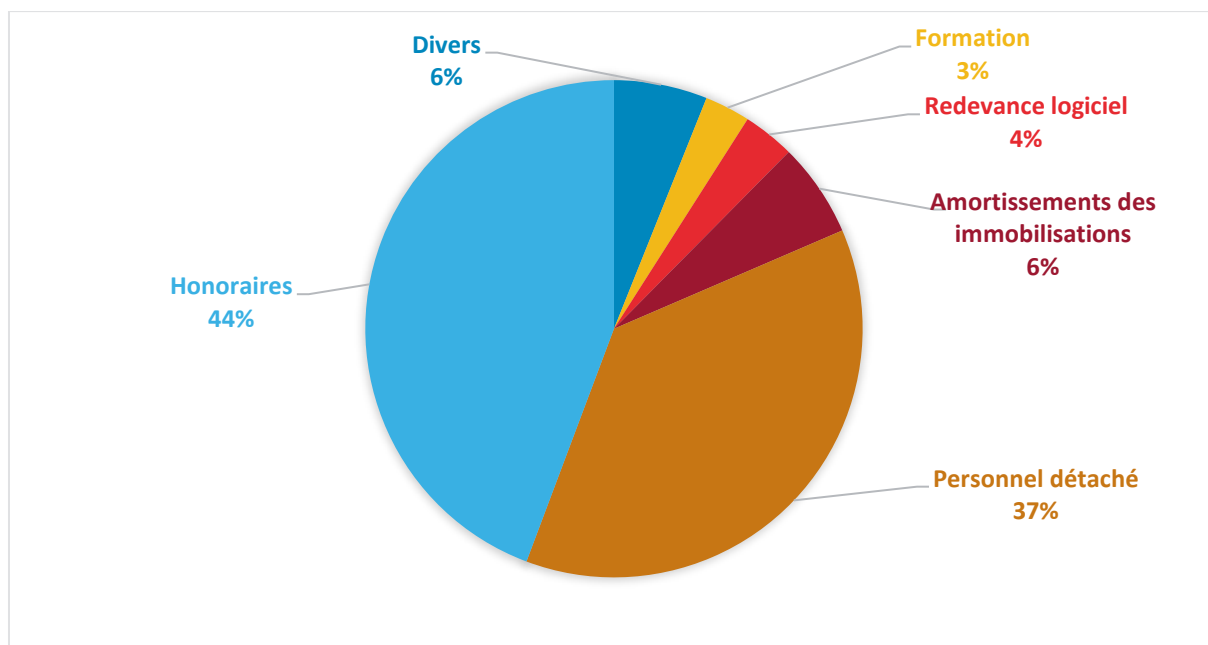
Les projections pour 2025 devraient traduire une progression réelle, au-delà des bons chiffres annoncés lors de la dernière commission (7,76 % pour le Siège) et refléter le travail mené par l'ensemble des acteurs.

Le handicap constitue un indicateur transversal de la qualité de l'environnement de travail. Les outils existent : **l'enjeu désormais est d'en garantir l'effectivité, la cohérence entre discours et une politique réellement protectrice et inclusive.**

## 2.5 Utilisation au cours des 3 derniers exercices de moyens accordés

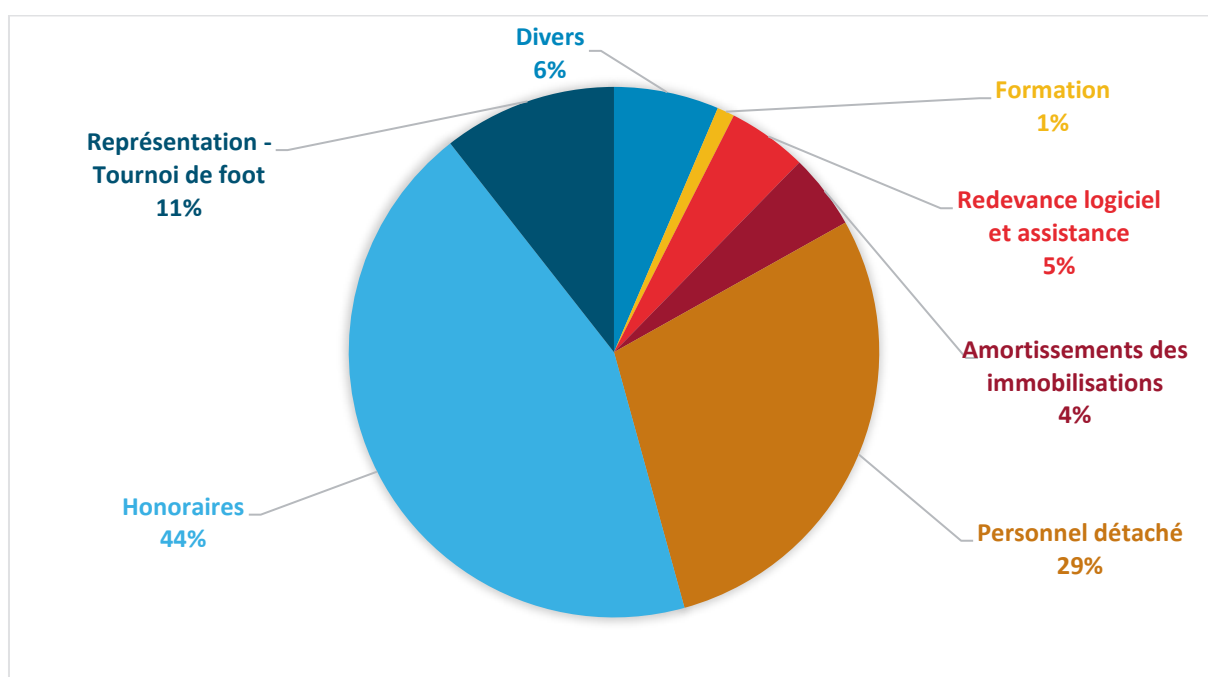
### AEP - Exercice 2022

Le CSE a dépensé 210,8 k€ au titre de son budget AEP, pour une subvention de 558,0 k€, et de la manière suivante :



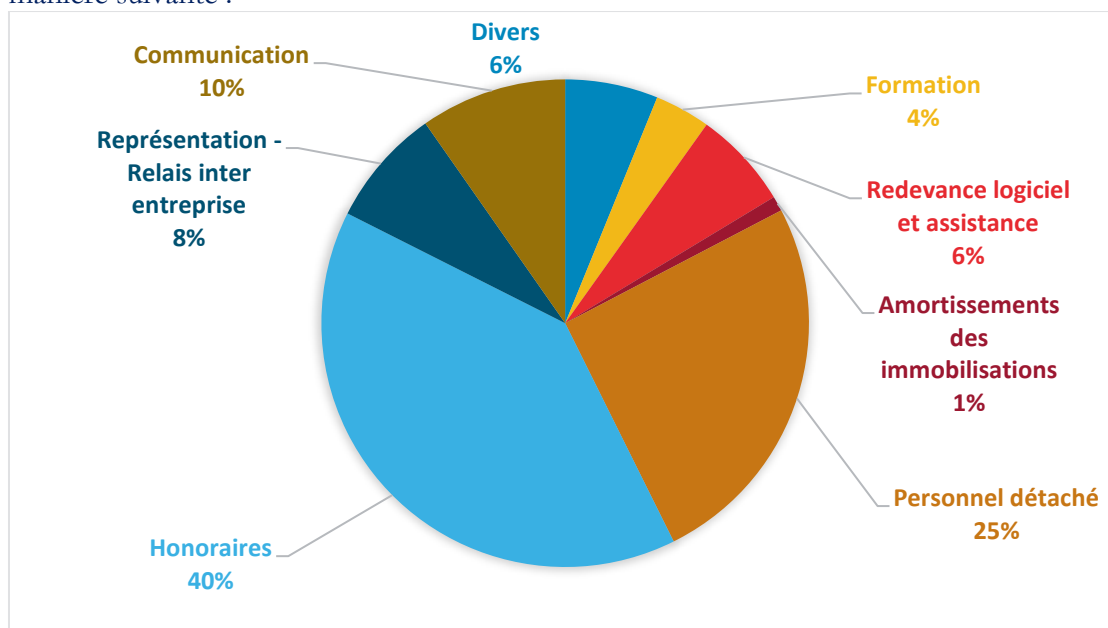
### AEP - Exercice 2023

Le CSE a dépensé 271,9 k€ au titre de son budget AEP, pour une subvention de 560,8 k€, et de la manière suivante :



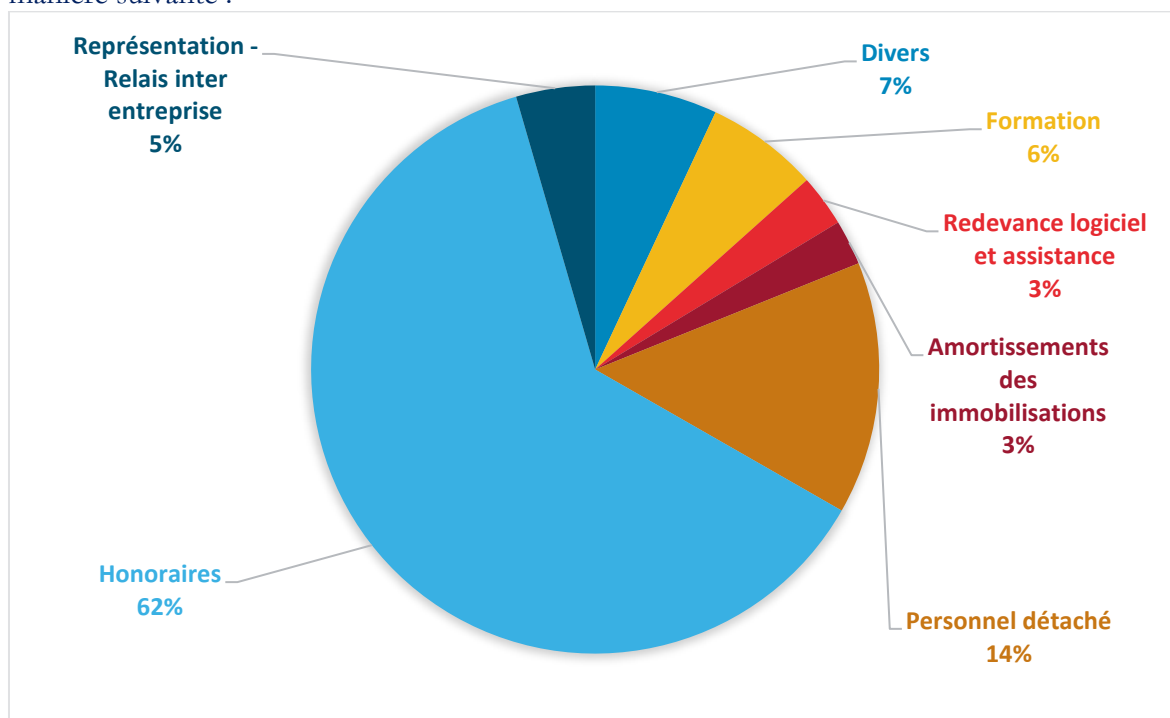
### AEP - Exercice 2024

Le CSE a dépensé 309,7 k€ au titre de son budget AEP pour une subvention de 586,1 k€ et de la manière suivante :



### AEP - Exercice en-cours 2025

Le CSE a voté un budget de 545,5 k€ pour une subvention prévisionnelle de 536,5 k€ et de la manière suivante :



Ce budget prévisionnel a donné la part belle aux conseils, ceci afin de permettre aux élus, de remplir leurs missions avec l'accompagnement dont ils ont besoin.

La présentation des comptes permettra de savoir si effectivement celui-ci a été utilisé dans son intégralité.

## 3. Prestations liées aux activités sociales et culturelles mises en œuvre par le CSE

---

### 3.1 Prestations mises en œuvre

Durant cette mandature, le CSE a mis en œuvre de nombreuses opérations visant à promouvoir auprès de ses 7.062 ouvriers-droits et 6.622 ayants-droits (données au 30/11/2025) des activités sociales et culturelles.

Les principales prestations proposées durant ce mandat ont été les suivantes :

#### ✚ Pour promouvoir le départ en vacances

- Offre voyages avec participation des salariés
- Offre de location d'appartement avec participation des salariés (partenaires référencés et appartements du CSE)
- Offre de chèques vacances avec participation des salariés
- Subventions vacances (gîtes, maisons d'hôtes, Citadine)

#### ✚ Pour promouvoir la culture, les loisirs et le sport

- Sections sports et loisirs gérées par le CSE
- Accès à l'Omnisport (athlétisme, basket-ball, football)
- Salle de sport Campus
- Prestation de billetterie (concerts, abonnement sportif, spectacles, cinéma, musée, parcs d'attractions, parcs zoologiques...)
- Evénements exceptionnels (jeux olympiques)
- Subventions culture, sports et loisirs
- Bonnes « Culture » en 2022
- Bon Noël

#### ✚ Pour les enfants

- Journées à thème
- Services à la personne (CESU)
- Subventions activités périscolaires
- Bons de naissance
- Bons de rentrée scolaire
- Bons de Noël

#### ✚ Mais aussi :

- Arbre de Noël
- Soirées CSE, 3 au total, (2023 et 2024)
- Une permanence « conseil juridique » et une permanence « fiscale »
- Secours et prêts aux salariés en difficulté
- Expositions de marchands

## 3.2 Actions menées

### Les nouveautés pour les ASC :

- **La mutualisation des caisses des restaurants** de la maison France Télévisions et du restaurant Quadrans.
- **L'ouverture de la cafétéria du Hall.**
- **L'aménagement et l'ouverture de la salle de sport** et l'organisation d'événements en lien avec la santé et le bien-être des salariés.
- **L'organisation d'une tombola du cinéma** avec distribution de places gratuites : il s'agit de places offertes par les enseignes de cinéma lorsque le CSE fait de grosses commandes. Ces places ne peuvent en aucun cas être vendues. Le bureau du CSE a donc fait le choix d'organiser une tombola pour ne faire bénéficier les salariés.

### Les arbitrages pour le maintien de l'équilibre budgétaire :

Nous avons débuté la mandature avec **des réserves importantes** constituées pendant la période COVID.

À la demande des élus, nous avons utilisé ces réserves et nous les avons réinjectées dans le budget des ASC du CSE Siege.

Cela s'est traduit par différentes actions comme **la refonte de la grille de subvention** (augmentation, tranches, etc.), **l'augmentation des subventions des différentes activités proposées**, **l'augmentation du montant des bon naissance (80 € au lieu de 60 €)**, **l'organisation de soirée au bénéfice des salariés.**

Si dans un premier temps, nous avons pu être généreux parce que nous avons des réserves à distribuer, nous avons dû être plus prudents pour répondre à **la décision de la Cour de cassation, d'ouvrir les droits aux ASC à l'ensemble des salariés permanents et non permanents** dès le premier jour du contrat, ce qui nous a contraint à **revoir les prestations à la baisse.**

C'est également cette décision de la Cour de cassation qui nous a conduit à ne plus gérer les ASC de France Télévisions Studio dont 70 % des salariés sont des non-permanents.

Cette séparation s'est faite dans la douceur et **nous avons accompagné la mise en place de la gestion des ASC de France Télévisions Studio avec qui nous mutualisons certains achats, notamment la billetterie cinéma et parcs d'attraction.**

### Les actions menées pour soutenir l'activité des salariés du CSE :

Dès le début du mandat, les élus ont eu à cœur de travailler avec les salariés dédiés aux activités sociales et culturelles, de les accompagner et de faire en sorte que les moyens leur soient donnés pour qu'ils puissent exercer leurs tâches dans les meilleures conditions possibles.

Plusieurs actions ont ainsi été entreprises :

- **Le réaménagement de l'espace accueil du CSE** avec le partage de la surface en deux parties, une spécifiquement dédiée à l'accueil, l'autre réservée aux activités de BackOffice, Cinq bureaux ont ainsi été installés permettant à chaque salarié de disposer d'un bureau individuel, un luxe en cette période où le Flex office est la règle.

- **L'aménagement du poste de travail d'une salariée en situation de handicap** avec l'installation d'un bureau ajustable en hauteur à l'accueil et en back office, avec les sièges adaptés.
- **La disparition de l'espace boutique et le réaménagement de cet espace en lieu d'accueil pour les exposants.** Avec le passage de CE à CSE, les moyens humains, dédiés au CSE Siège ont diminué et n'ont pas permis la poursuite de l'activité boutique, une activité qui aurait par ailleurs nécessité la création d'une structure juridique adaptée, les CSE n'ayant pas la possibilité de faire des bénéficiaires.  
**L'accès aux patios pour les exposants n'étant plus autorisé, il a été décidé de réaménager l'espace boutique en lieu d'accueil pour les exposants**
- **Le travail sur le paiement en ligne et sur la réflexion autour de la refonte du site internet.**
- **La poursuite de la dématérialisation** des billets de cinéma, des places pour les parcs, Astérix et Disneyland Paris.
- **La dématérialisation des bons de Noël et des bons de rentrée scolaire**, avec la pré-inscription obligatoire pour pouvoir en bénéficier. Cela nous a permis de ne commander que la quantité de bons à distribuer, et ainsi de ne pas nous retrouver avec des entreprises, refusant de nous rembourser les bons supplémentaires commandés et non utilisés.
- **La formation Proweb** pour permettre une évolution et une modernisation du site Internet du CSE.
- **La licence Canva pour tous les salariés du CSE Siège**, afin qu'ils puissent s'approprier la communication relative à leur périmètre.
- **L'accueil de stagiaires et d'alternants au sein du CSE Siège** pour répondre à notre engagement en matière de formation et d'insertion professionnelle et pour favoriser les relations intergénérationnelles au sein du CSE, une initiative très appréciée des salariés.
- **La formation de l'ensemble des salariés du CSE Siège.**  
Au cours de cette mandature, chaque salarié a pu bénéficier d'une formation adaptée à ses besoins.  
Ce travail a été fait en collaboration avec **Marie FLORES et l'Université de France Télévisions.**
- **Une communication autour du handicap**, dans l'espace accueil du CSE, à travers des messages inclusifs et la mise à disposition d'ouvrages abordant cette question.  
Tous les salariés qui profitent du canapé installé à l'accueil du CSE ont pu en prendre connaissance.

### **Les actions menées pour soutenir l'activité de la restauration :**

**Un audit sur la restauration** a été mené afin de connaître les points forts et les points faibles du restaurant d'entreprise.

Cet audit a été partagé avec les membres du bureau, les salariés de la restauration et les membres de la commission Restauration.

Il a donné lieu aux aménagements suivants :

- **Le renouvellement des propositions d'entrées, de fromage et de fruits.**
- **L'évolution du bar à salade**
- **La création du bar à légumes**
- Une offre axée sur **moins de gras, plus de bio, plus de végans.**
- **Un nouvel affichage des menus**, pour permettre aux clients du restaurant d'entreprise, de savoir vers quel point de restauration se diriger, ceci dès l'entrée et fluidifier la circulation à l'intérieur de l'espace self.
- **Une offre traiteur plus tendance**
- **La création d'une offre plateau repas**

Ces changements ont permis de fidéliser et voir de développer la clientèle.

**Quant aux offres « traiteur » et « plateaux repas », elles contribuent à l'équilibre budgétaire du restaurant.**

Parallèlement, les élus ont souhaité revoir l'aménagement du restaurant d'entreprise.

Ils ont donc sollicité la direction et notamment IMG pour travailler sur ce projet.

Campus a stoppé net leurs espoirs, ce n'était pas la priorité.

Toutefois, à force de persévérance, ils ont obtenu :

- **Le réaménagement de la cafétéria du restaurant d'entreprise dont le financement a été acté, fin d'année 2025.** Les travaux devraient se dérouler au cours du premier semestre 2026, l'idée étant de réaménager la cafétéria et de l'équiper d'un mobilier similaire à celui installé dans le foyer.
- **Un travail a été engagé avec IMG pour remplacer les banquettes du restaurant d'entreprise et réorganiser l'espace restauration.**  
C'est désormais à la mandature en place, de poursuivre les négociations à mener avec la direction.

**À souligner**, le travail réalisé par l'ensemble des salariés du CSE, pour **dynamiser la communication autour des évènements proposés.**

**Autre sujet important, le patrimoine immobilier du CSE.**

Les appartements situés à la montagne et à Cannes représentent un coût important pour le CSE.

Par ailleurs, la gestion de ces appartements par les salariés du CSE est difficile, du fait de leur éloignement. Il faut déléguer, car pour se rendre sur place il faut compter une journée aller, une journée retour pour le voyage et une journée sur place.

**À la montagne**, nous avons deux appartements :

- **Un appartement situé aux Coches (La Plagne)**, il s'agit d'un petit appartement qui est « dans son jus ».  
L'appartement des Coches nécessiterait un sérieux rafraîchissement et un budget travaux d'entretien pour la résidence dans laquelle il est implanté.  
La question est de savoir si cela en vaut la peine, au vu de la diminution de l'enneigement et des nouvelles normes applicables à l'immobilier.  
Cet appartement est occupé principalement l'hiver au vu de sa petite taille, environ **9 semaines dans l'année.**

- **Un appartement à l'Alpe d'Huez**, qui est très apprécié des salariés et qui a pour avantage d'être situé en cœur de village. Il est loué en moyenne **15 semaines par an**.

**L'appartement de Cannes** a un atout, c'est sa terrasse qui offre une vue magnifique sur Méditerranée.

Il a deux inconvénients, il est situé sur les hauts de Cannes, ce qui implique de disposer d'un moyen de locomotion pour pouvoir se déplacer

Le second inconvénient, c'est que Pierre vacances ayant abandonné la conciergerie, nous sommes à la merci d'un prestataire pas forcément efficace mais malgré tout très cher.

L'appartement est réservé en moyenne, **15 semaines par an**.

#### **L'appartement des Coches et celui de Cannes ont interrogé les élus :**

Faut-il les garder ou, au contraire les vendre pour réinvestir dans d'autres appartements, plus modernes, plus faciles d'accès, sur lesquels le CSE pourrait opérer une meilleure gestion ?

Dans l'hypothèse d'une vente, la réflexion du bureau a été d'envisager un réinvestissement sur des destinations accessible via le TGV comme :

- **Tours** : Point de départ d'un périple « château de la Loire », mais aussi point de départ, de la route, des vins de Loire. L'occasion d'un dépaysement facile et rapide, puisque Tours se trouve à 1h de Paris.
- **Quiberon** : L'accès est relativement simple 2h40 de TGV jusqu'à Auray et ensuite 20 minutes de transport pour rejoindre Quiberon et une fois sur place, les activités ne manquent pas.
- **Annecy** : 3 H 30 de TGV. La Venise savoyarde se trouve à 20 minutes en voiture de La Clusaz, et offre l'opportunité de baignades estivales ainsi que de nombreuses randonnées dans les montagnes alentours sans compter les festivals dont le plus célèbre est celui du film d'animation.

**Il est entendu que cette réflexion n'engage en aucun cas la nouvelle mandature.**

### 3.3 Rapports d'activité et de gestion annuels

Chaque année le CSE a présenté ses activités sous la forme d'un rapport de gestion qui a fait l'objet d'une approbation en séance plénière.

#### Evolution des subventions reçues

Subventions	2022 - K€	2023 - K€	2024 - K€	PREV 2025 - K€
ASC	5 608	5 608	5 861	5 365
ASC restaurant	3 114	3 321	3 598	3 576
CSE France 2 Cinema	4	5	5	5
CSE France 3 Cinema	4	3	4	3
CSE FTV Studio	265	332	305	-
CSE Malakoff	90	4	-	-
CSE Réseau F3	426	- 87	135	65
US ORTF	-	-	-	7
<b>Total</b>	<b>9 512</b>	<b>9 187</b>	<b>9 907</b>	<b>9 022</b>

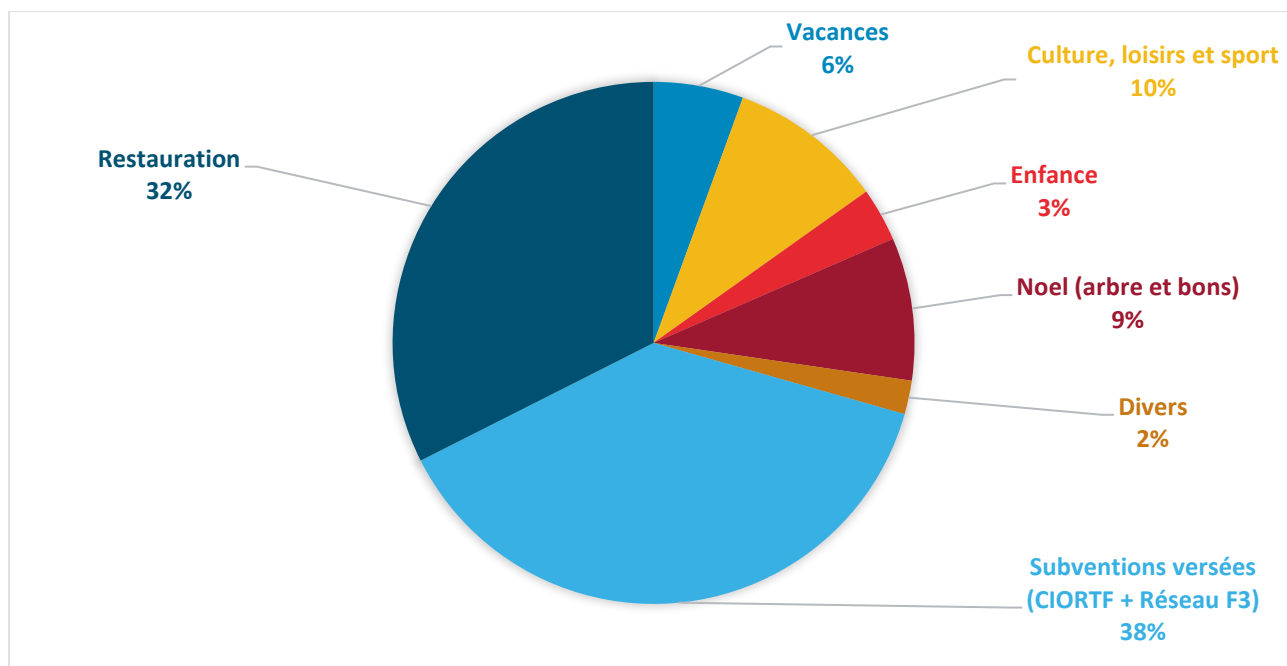
#### Evolution des réserves ASC

	Budget prévisionnel	Résultat réel
Année 2022	- 96 496	- 146 676
Année 2023	- 965 813	- 1 356 253
Année 2024	- 1 114 592	- 805 356
<b>Total</b>	<b>- 2 176 901</b>	<b>- 2 308 285</b>
<i>Année 2025</i>	<i>- 705 802</i>	

	Réserves
Solde au 31/12/2021	5 544 709
Résultat 2022	- 146 676
<b>Solde au 31/12/2022</b>	<b>5 398 033</b>
Résultat 2023	- 1 356 253
<b>Solde au 31/12/2023</b>	<b>4 041 780</b>
Transfert 10 % résultat 2023 AEP	28 894
Résultat 2024	- 805 356
<b>Solde au 31/12/2024</b>	<b>3 265 318</b>
Transfert 10 % résultat 2024 AEP	27 632
<i>Résultat 2025 prévisionnel</i>	<i>- 705 802</i>
<i>Solde prévisionnel au 31/12/2025</i>	<i>2 587 148</i>

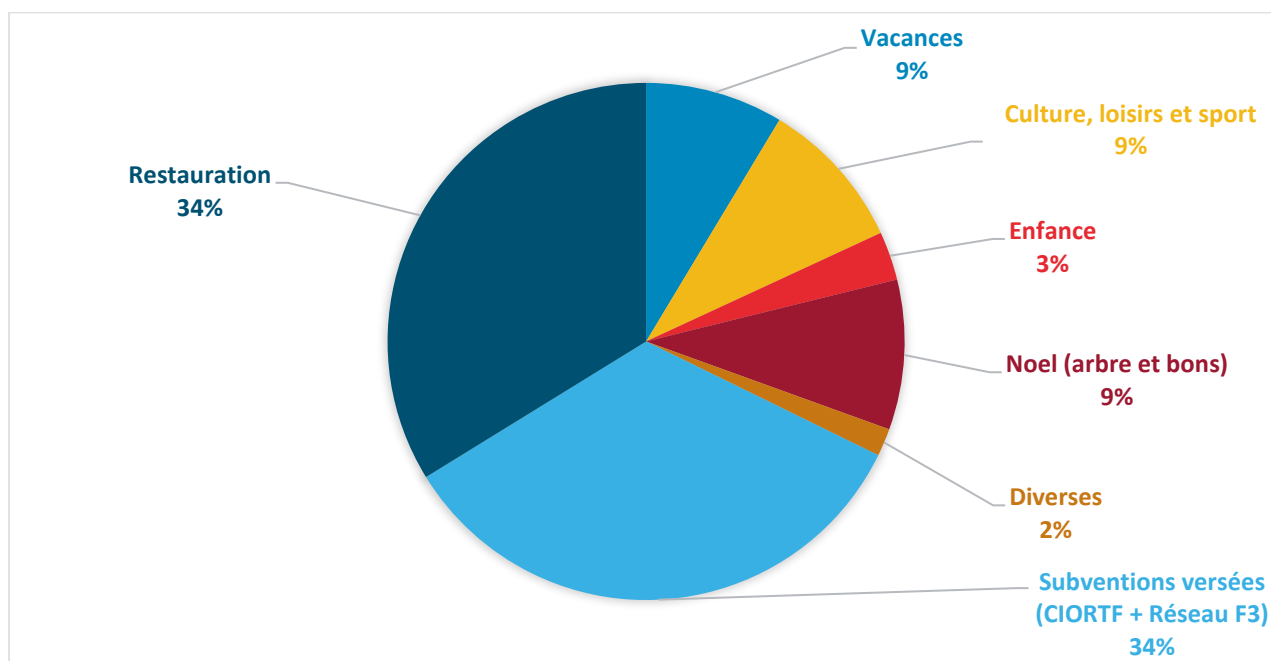
## ASC - Exercice 2022

Le CSE a contribué à la promotion des activités sociales et culturelles pour un montant de 9,7 M€, pour une subvention reçue de 9,5 M€, avec la répartition suivante :



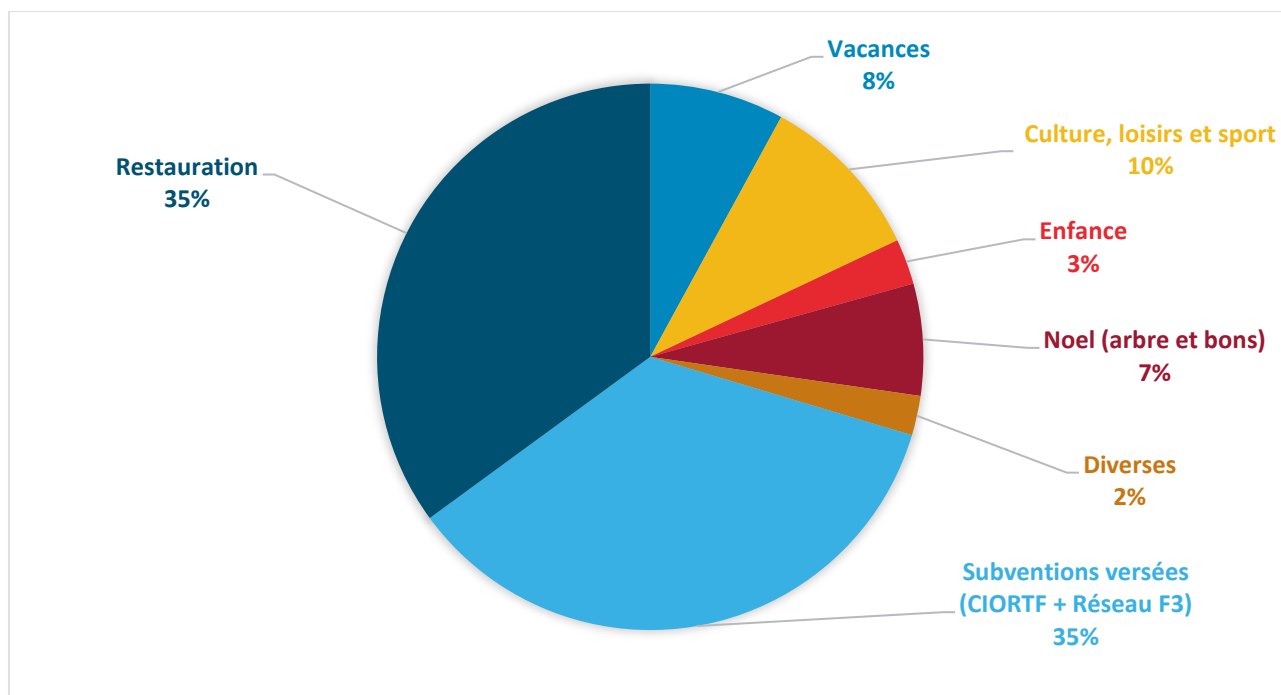
## ASC - Exercice 2023

Le CSE a contribué à la promotion des activités sociales et culturelles pour un montant de 10,5 M€, pour une subvention reçue de 9,2 M€, avec la répartition suivante :



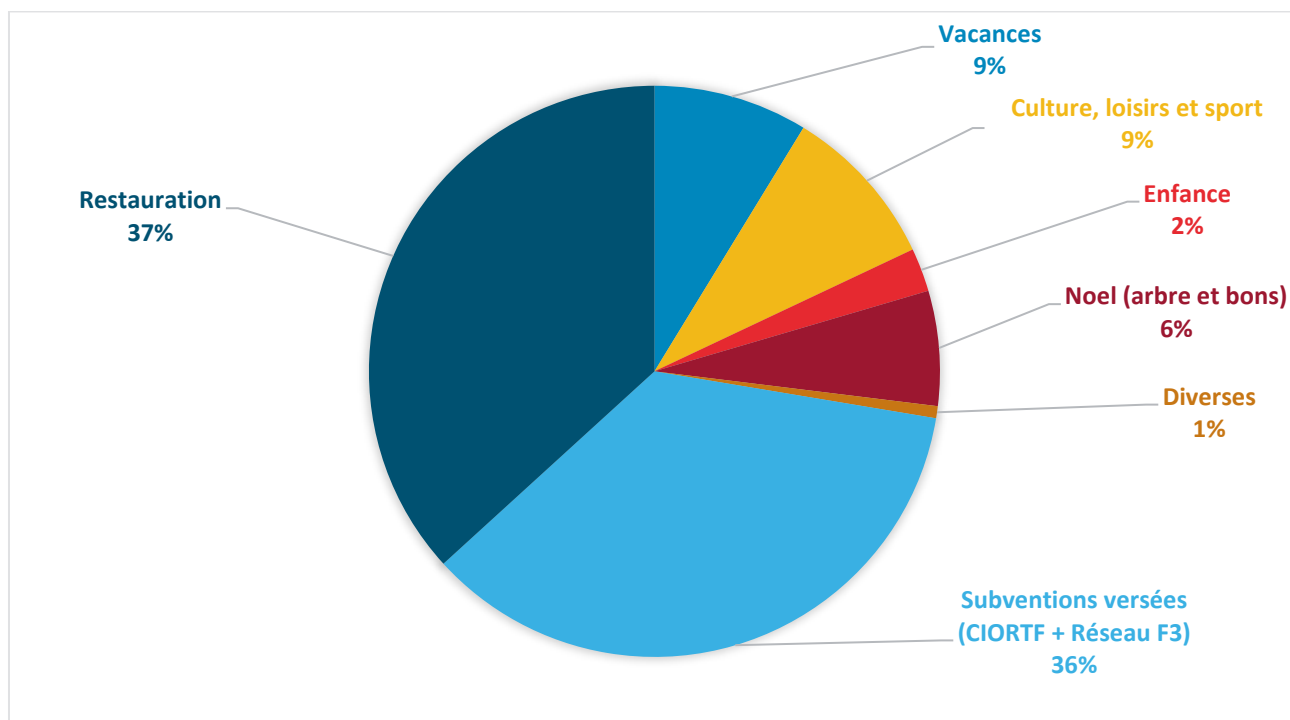
## ASC - Exercice 2024

Le CSE a contribué à la promotion des activités sociales et culturelles pour un montant de 10,7 M€, pour une subvention de 9,9 M€, avec la répartition suivante :



## ASC - Exercice en-cours 2025

Le CSE a voté un budget de 9,7 M€, pour une subvention prévisionnelle de 9,0 M€, avec la répartition suivante de ses activités :



## 4. Patrimoine du CSE

---

### 4.1 Date retenue pour l'évaluation du patrimoine

Le patrimoine du CSE varie en fonction des actions menées. Les dettes et créances évoluent selon les paiements. Sauf précision, l'analyse du patrimoine ici détaillé a été réalisée à la date du 30 novembre 2025.

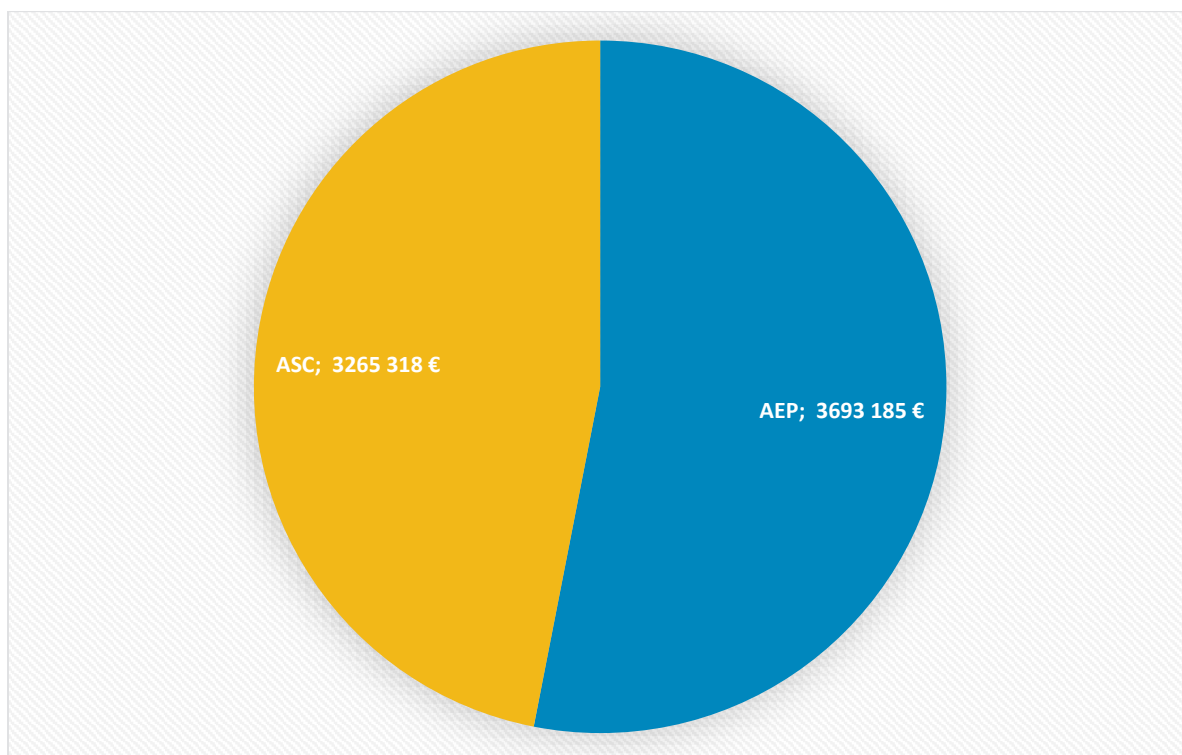
### 4.2 Méthode d'évaluation retenue

La méthode retenue est la méthode par inventaire (par opposition à l'arrêté comptable).

### 4.3 Vision synthétique du patrimoine dont va bénéficier le nouveau CSE

Le CSE possède au 31/12/2024 des réserves de 6 958 503 €, réparties de la façon suivante entre le budget des activités sociales et culturelles et le budget des attributions économiques et professionnelles (en tenant compte du transfert de 10 % du résultat AEP 2024 vers le budget des ASC, voté en plénière le 19/06/2025) :

- ASC : 3 265 318 €
- AEP : 3 693 185 €



## 4.4 Le patrimoine

### 4.4.1 Les subventions reçues

En début d'année N, l'employeur verse un acompte d'environ 90% calculé sur la base de la subvention de l'année N-2. L'employeur verse le solde de la subvention N au deuxième trimestre de l'année N+1.

Les subventions 2025 :

- AEP : acompte de 437.738 € reçu le 30/01/2025
- ASC hors restauration : acompte de 5.082.983 € reçu le 31/01/2025
- Restauration : acompte de 3.218.554 € reçu le 30/01/2025

### 4.4.2 Les subventions reversées

Le CSE Siège a reversé 1,40 % des 2,20 % reçus de l'employeur, au titre de l'acompte de la subvention ASC 2025, au bénéfice du CI ORTF ; soit 3.234.625,55 € par virement du 12/02/2025.

### 4.4.3 Les immobilisations

Au 31/12/2024, la valeur nette de l'actif immobilisé s'élevait à 518,8 k€. Au cours de l'exercice 2025, le CSE a continué à investir dans les immobilisations suivantes :

- Restaurant : aménagement du restaurant pour 7,3 k€
- Salle de sport Campus : aménagement pour 1,6 k€
- Salle de sport Campus : mobilier pour 1 k€
- Ordinateur portable pour un élu : 1 k€

Des parts sociales du Crédit Coopératif ont été acquises pour 304, 8 k€ le 17/07/2025 avec la trésorerie des AEP.

Des prêts aux salariés en difficultés ont été effectués au cours de l'année 2025 et les remboursements suivent leurs cours.

### 4.4.4 Les stocks

Des inventaires physiques ont été effectués par les équipes pour la clôture des comptes au 31/12/2025. La valorisation de ces inventaires sont toujours en cours :

- Restaurant : denrées, fournitures.
- Billetterie, bons d'achats.

## 4.4.5 La trésorerie

Durant la période de transition, les paiements sont gelés en attendant la nomination du nouveau bureau.

Le Comité détient 6 comptes courants et 4 comptes à termes. Le solde de ces comptes au 31/12/2025:

- 4 comptes à termes AEP Crédit Coopératif pour 2.200.000 €
- Crédit Coopératif - Compte courant ASC : 1.228.143,08 €
- Crédit Coopératif - Compte courant AEP : 1.307.264,41 €
- Crédit Coopératif - Compte courant ASC Campus : 16.445,11 €
- Crédit Mutuel - Compte courant ASC : 226.747,14 €
- Crédit Mutuel - Compte courant restauration : 286.962,98 €
- Crédit Mutuel - Livret restauration : 617.433,69 €

Au 31/12/2025, il restait :

- 10,3 k€ de chèques à encaisser à échéance par le CSE.
- 684,40 € de CB à encaisser par le CSE.

Le Comité possède plusieurs caisses :

- Une caisse au service comptable du CSE pour 10,4 k€ au 31/12/2025.
- Restaurant : au self, à la cafétéria et à la cafétéria du hall.

## 4.4.6 Les salariés du CSE

La paye et la gestion du personnel de la restauration sont traitées par le CIRAP.

Les salaires et charges assimilées (restauration) se sont établis à 2,9 M€ au 30/11/2025 pour un effectif moyen de 52 salariés.

Les passifs liés au personnel de la restauration sont provisionnés sur la base des dernières estimations connues. La provision relative aux indemnités de retraite a été estimée à 713 k€ au 31/12/2024 sur les bases statistiques requises.

De plus, 10 salariés et 1 apprenti sont mis à disposition par l'employeur. Régulièrement, le CSE accueille des stagiaires.

## 4.4.7 Les fournisseurs

Au 30/11/2025, le CSE attend les remboursements suivants :

- Gladys pour 49,1 k€ : rentrée scolaire 2022
- Illicado pour 15,3 k€ : rentrée scolaire 2023
- Cadhoc pour 2,7 k€ : Noël 2021
- Les avoirs non utilisés/non remboursés :
- Disney pour 2,8 k€
- Cœur Sud-Ouest pour 6,2 k€

## 4.4.8 Créances diverses

Subvention à recevoir du CSE FTV Studio : une provision de 292,7 k€ a été constatée dans les comptes au 31/12/2024 au titre du solde de la subvention 2024.

## 4.5 Les engagements en cours

### 4.5.1 Les vacances

Vacances - Voyages organisés CSE	Statut	Budget	Réel au 30/11/2025	Commentaire
Ski 2025	Terminé	60 000 €	47,7 k€	En mars 2025, 120 participants + 4 accompagnants
Cap Vert 2025 - Voyage solidaire	Terminé	30 000 €	13,6 k€	Du 30/03 au 08/04/2025, 10 participants
Amsterdam 2025	Terminé	40 000 €	15,6 k€	2 week-end, en mai 2025, 53 participants
Passeport culturel Marsiac 2025	Terminé	25 000 €		En juillet 2025, 3 participants
Balnéaire Lanzarote 2025	Terminé	60 000 €	24,3 k€	2 départ, en octobre 2025, 54 participants
Rajasthan 2025	Terminé		22,7 k€	Du 20/11 au 01/12/2025, 35 participants
New-York 2025	Non réalisé	150 000 €	- €	Projet annulé
Lisbonne 2026	En-cours			Du 29/05 au 01/06/2026, acompte versé le 06/11/2024 pour 7.344 €, 40 participants, la campagne sera lancée courant février 2026
Ski 2026	En-cours			Du 14/03 au 20/03/2026, aucun engagement auprès des prestataires

Vacances - Résidences linéaires	Statut	Budget	Réel au 30/11/2025	Commentaire
Linéaire 2025 hiver	Terminé	190 000 €	77,0 k€	60 semaines
Linéaire 2025 été	Terminé		94,3 k€	101 semaines
Linéaire 2026 hiver	En-cours			Lagrange : 8 semaines, prestataire et bénéficiaires sont soldés
Linéaire 2026 hiver	En-cours			MMV : 6 semaines, prestataire et bénéficiaires sont soldés
Linéaire 2026 hiver	En-cours			P&V : 19 semaines, prestataire et bénéficiaires sont soldés
Linéaire 2026 hiver	En-cours			Odalys : 24 semaines, prestataire et bénéficiaires sont soldés
Linéaire 2026 été	En-cours			Lagrange : contrat d'allotement signé le 24/10/2025, campagne courant janvier 2026
Linéaire 2026 été	En-cours			P&V : contrat total de 58.875 €, acompte versé le 27/11/2025 pour 23.550 €, campagne courant janvier 2026

Linéaire 2026 été	En-cours			Geolia : contrat d'allotement signé le 29/10/2025 , campagne courant janvier 2026
Linéaire 2026 été	En-cours			Odalys : contrat d'allotement signé le 28/10/2025 , campagne courant janvier 2026

Vacances - Appartements du CSE	Statut	Budget	Réel au 30/11/2025 (hors les dotations aux amortissements)
Alpe d'Huez	En-cours	25 000 €	3,5 k€
Cannes	En-cours		11,2 k€
Cap Esterel - 2 appartements	En-cours		5,3 k€
Coches	En-cours		3,5 k€
Crotoy	En-cours		5,1 k€
Trouville	En-cours		1,3 k€

Vacances - Divers	Statut	Budget	Réel au 30/11/2025	Commentaire
Chèques vacances	Terminé	242 578 €	187,2 k€	Nombre de bénéficiaires : 1247
Gîtes / Maisons d'hôtes - Remboursement sur justificatif	En-cours	27 600 €	20,5 k€	

## 4.5.2 Service Enfance

Enfance - Sorties	Statut	Budget	Réel au 30/11/2025	Commentaire
Sherwood Parc 2025	Terminé	12 500 €	2,3 k€	30 participants
Parc Asterix halloween 2025	Terminé		3,4 k€	33 participants
Koezio 2025	Terminé		2,5 k€	19 participants
Vertical'art-Fort Boyard 2025	Terminé		4,4 k€	35 participants

Enfance - Divers	Statut	Budget	Réel au 30/11/2025	Commentaire
Services à la personne ex-Cesu	En-cours	12 000 €	8,4 k€	
Bons naissances	En-cours	6 000 €	4,4 k€	
Activités périscolaires - Remboursement sur justificatif	En-cours	69 000 €	38,4 k€	

**Cette explosion du nombre de bénéficiaires de bons de rentrée scolaire est en lien direct avec les exigences de l'URSAFF qui a élargi les droits aux enfants jusqu'à 26 ans.**

### 4.5.3 Evénements

Evénement Noël	Statut	Budget	Réel au 30/11/2025	Commentaire
Arbre de Noël Paris 2025	En-cours	150 000 €	138,3 k€	Aura lieu le 13/12/2025
Noël Adultes	En-cours	482 508 €		Distribution prévue mi-décembre
Noël Enfants	En-cours			Distribution prévue mi-décembre
Arbre de Noël Paris 2026	En-cours			Aura lieu le 12/12/2026, engagement avec Concert Evénement pour un total de 110 k€

### 4.5.4 Culture, Loisirs et sport

CLS - Ateliers et sport	Statut	Budget	Réel au 30/11/2025	Commentaire
Ecriture	En-cours	35 000 €	0,7 k€	En physique, 1 fois tous les 15 jours
Gym	En-cours		5,3 k€	En visio, 2 séances 1 fois par semaine
Massages	En-cours		2,4 k€	Tous les mardis et jeudis
Méditation	En-cours		6 270 €	En visio, 2 séances 1 fois par semaine
Musique	En-cours		-1 k€	Studio qui se trouve au sous-sol -3
Yoga	En-cours		5,6 k€	En visio, 1 séance 1 fois par semaine
Anglais	En-cours		1,7 k€	Activité annulée courant 2025 : règle Urssaf
Ostéopathie	En-cours		0,2 k€	
Sophrologie	En-cours		0,03k €	
Chorale	En-cours		6,9 k€	Activité annulée courant 2025 : pas de salle
Dessin	En-cours		2,5 k€	
Omnisports	En-cours	18 000 €	23,4 k€	
Salle de sports	En-cours	25 000 €	20,9 k€	Bâtiment Quadrans

CLS - Autres billetteries	Statut	Budget	Réel au 30/11/2025 (hors stock au 31/11/2025)	Commentaire
Concerts / Spectacles 2025	En-cours	80 000 €	67,2 k€	35 dates
Cinémas	En-cours	184 000 €	204,9 k€	Selon l'inventaire au 31/12/2025, il reste 25,7 k€ de billetterie
Parcs animaliers & zoos	En-cours	7 000 €	15,2 k€	Selon l'inventaire au 31/12/2025, il reste 11,3 k€ de billetterie
Parcs d'attractions	En-cours	138 000 €	235,8 k€	Selon l'inventaire au 31/12/2025, il reste 149,2 k€ de billetterie
Abonnements sportifs	En-cours			Pas de subvention du CSE
Bons d'achats	En-cours			Pas de subvention du CSE
Concerts / Spectacles 2026	En-cours			5 spectacles achetés, campagne environ 1 mois avant la date de l'événement

CLS - Enveloppe CLS	Statut	Budget	Réel au 30/11/2025
Culture - Remboursement sur justificatif	En-cours	147 200 €	78,3 k€
Sports & Loisirs - Remboursement sur justificatif	En-cours	182 160 €	92,1 k€
France Billet	En-cours	82 800 €	22,6 k€
Musées abonnement - Remboursement sur justificatifs	En-cours	200 €	1,0 k€

#### 4.5.5 Divers

Divers ASC	Statut	Budget	Réel au 30/11/2025	Commentaire
Relais inter entreprise (RIE) Guadeloupe 30%	Terminé	10 500 €	8,9 k€	
Permanences juridiques	En-cours	7 800 €	7,8 k€	2 jours par mois en présentiel téléphonique
Permanences fiscales	En-cours	5 000 €	7,5 k€	En moyenne 2 jours par mois, en présentiel et sur rendez-vous en Visio ou par téléphone
Secours	En-cours	15 000 €	1,5 k€	

### **Frais de fonctionnement (ASC)**

Pour le fonctionnement général de la structure, le CSE travaille en continue avec les principaux prestataires ci-après :

- Euro-information : Frais de maintenance des TPE Crédit Mutuel
- MAIF : assurance des activités sociales et culturelles
- Loomis : transport de fonds

### **Frais de fonctionnement (AEP)**

Pour le fonctionnement général de la structure, le CSE travaille avec les principaux prestataires ci-après :

- Atlantes : avocat
- Cabinet Bois Préau : commissariat aux comptes
- GMF : assurance responsabilité civile
- Groupe 3 E Accent : expertise
- Komite : avocat
- Lamy : « Atout social RH »
- Sécafi Expertise : expertise comptable

### **Charges communes**

Les frais communs entre les deux budgets sont pris en charge à hauteur de 30 % sur les ASC et 70 % sur les AEP :

- Proweb : redevance du logiciel et l'assistance technique
- SFR : frais de télécommunications

### **Divers produits (ASC)**

- Exposants : **2 225 €** au 30 novembre 2025
- Machines à cafés. : **30 000 €** ont été versé pour l'année 2025

## **4.6 Engagements hors bilan du CSE**

Les éléments hors-bilan désignent les engagements donnés ou reçus par le CSE qui ne figurent pas à son bilan, que ce soit à son actif ou à son passif, parce qu'ils ne répondent pas aux principes de comptabilisation.

**Le CSE n'a donné aucun engagement à un tiers.**

Au titre des engagements reçus, **le CSE bénéficie de moyens mis à disposition par l'employeur**

- **Les locaux au Siège**

- Bureaux de l'accueil.
- Bureau back office.
- Boutique destinée aux exposants et 2 bureaux qui sont le V150 et le bureau R141 que nous avons récupéré en cours de mandat pour assurer la confidentialité des échanges lors de la venue des prestataires juridiques et fiscaux.
- La salle de réunion V146 issue de la fusion des salles V142 et V148. La salle V148 ayant été échangée contre la V146 initialement occupée par le CSE Réseau.
- Les locaux de la salle de sport, mis à disposition via un contrat de commodat.

- **Le matériel**

- 4 imprimantes et 2 photocopieurs.
- Les écrans informatiques et les PC associés.
- Les lignes téléphoniques fixes.
- Le mobilier de bureau.

- **Les locaux de la restauration**

**Les élus ont regretté la perte de la V246 attribuée à la CSSCT qui avec les aménagements Campus a été récupérée par la direction.**

**Perdu également le local attribué au CSE dans l'immeuble EOS.**

## 5. Juridique

---

### 5.1 Règlement intérieur du CSE et code de conduite anti-corruption

Le CSE dispose d'un règlement intérieur en date du 14 juin 2022 et d'un code de conduite anti-corruption, ces documents se trouvent sur le site internet du CSE.

Le règlement intérieur est tombé avec le mandat, il doit faire l'objet d'un voter des élus.

### 5.2 Accès aux moyens financiers du CSE

#### Comptes bancaires

Trois personnes ont des droits d'accès aux comptes au Crédit Coopératif :

- Olivier Le Clanche jusqu'à son remplacement par Christophe Bens.
- Le trésorier adjoint, Jean-Jacques Buty, jusqu'à la fin du mandat.
- Sophie Pignal en qualité de Secrétaire.

**Les droits ont été stoppés au 3 décembre.**

#### Moyens de paiement

Les moyens de paiement utilisés par le service comptable sont les suivants :

- Les virements.
- Service comptable : un chéquier pour le compte ASC : dernier numéro de chèque utilisé est le 68 du 27/06/2025. Pas de chéquier pour le compte AEP.
- Restaurant : dernier chèque utilisé est le numéro 4354494, de novembre 2025.

**Les cartes bancaires en possession d'Olivier LE CLANCHE, de Sophie PIGNAL et de Jean-Jacques BUTY, ont été détruites**

### 5.3 Litiges en-cours

Il y a actuellement peu de litiges en cours :

- **Nous devons récupérer 49.130 €** auprès de l'entreprise Glady, qui a été absorbée par l'entreprise Pluxee. **C'est bien parti**, ils ont donné leur accord verbal pour rembourser les sommes dues, le CSE attend la confirmation écrite et l'envoi du virement
- **Une procédure en cours contre France Télévisions, pour délit d'entrave.**  
Elle porte sur les travaux décidés sans consultation des élus du CSE pour réaménager le studio météo en studio de tournage pour l'émission **S2 la quotidienne**.  
Les procédures sont en cours.

## 5.4 Approbations des comptes des 3 derniers exercices

L'approbation annuelle des comptes est obligatoire et doit faire l'objet d'une réunion plénière spécifique.

Les comptes de 2022 à 2024 ont été approuvés par les élus.

Conformément à la législation, il appartiendra au nouveau comité d'approuver dans leur intégralité les comptes 2025.

## 5.5 Mise en conformité du comité au regard du RGPD

**Olivier Le Clanche a réalisé un travail remarquable avec Monsieur Zozime** (commissaire aux comptes du CSE et référent RGPD pour la mise en conformité) pour conformer le CSE avec les règles RGPD.

Ce travail doit être poursuivi, des réunions sont ainsi prévues avec l'équipe des chargés de gestion du CSE, ainsi qu'avec les élus membres du bureau pour que chacun puisse s'approprier les règles à respecter en matière de RGPD.

## 5.6 Contrôles URSSAF réalisés ou en-cours

A ce jour, le Comité n'a pas été notifié d'un nouveau contrôle.

## 6. Archivage des données

---

Le service comptable conserve les factures et les relevés bancaires sur support papier et également en version dématérialisée pour les factures sur le logiciel de gestion Proweb.

Les documents de l'année en cours et les trois années précédentes sont conservés au service comptable.

Les archives des 10 autres années sont stockées chez un prestataire externe (Sésame) dont le coût est pris en charge par l'employeur.

Les états financiers, les rapports de gestion et les rapports du CAC sont publiés sur le site internet du CSE.

Les contrats sont stockés sur le réseau.

Fait, à Paris, le 26 janvier 2026

Sophie PIGNAL  
Secrétaire du CSE Siège  
Pour la mandature 2022 - 2025