

## COMPTE RENDU CSE CENTRAL - 12 décembre 2023

### Situation de l'entreprise, le propos introductif de Delphine Ernotte.

Ce n'est pas une surprise, comme à chaque début de CSE C, la Présidente Delphine Ernotte nous dit à quel point elle est impressionnée et fière de la qualité de nos programmes et de nos JT nationaux, régionaux, ultramarins, dans un contexte de forte actualité (couverture du conflit au Moyen-Orient ou de la COP 28, émission spéciale sur les océans, collecte de fonds lors du Téléthon...).

Et quelques chiffres, comme d'habitude, histoire d'illustrer « nos succès » ...F2 termine l'année à plus de 15%, ce qui aigüise les appétits de la concurrence : TF1 veut lancer une offre de matinales pour concurrencer Télématin...

FranceInfo a de bonnes audiences, c'est « le 1<sup>er</sup> site d'actu de France avec 25 M de visiteurs uniques en un mois, et l'info du réseau F3 représente entre 30 et 35% des audiences du sites contre 20% en 2022. La plateforme France.TV progresse aussi depuis quelques années : 40% des Français, la visitent tous les mois ». La série « Alex Hugo » bat des records, la minisérie « Sambre » fait la fierté de Delphine Ernotte... Globalement, les audiences sont bonnes.

Plan stratégique : les cadres de FTV ont travaillé en séminaire sur le sujet et « début 2024, on enclenchera une nouvelle phase pour l'entreprise sur des projets structurants ». Ce plan stratégique doit « renforcer l'info et notre présence sur les réseaux sociaux », et nous permettre de nous approprier les nouvelles technologies et l'IA. Il sera présenté par la direction aux élus du CSE C en janvier. Nous l'attendons de pied ferme, d'autant qu'il est lié au Contrat d'Objectifs et de moyens signé avec notre actionnaire, l'Etat, et qui est annoncé pour avril.

Delphine Ernotte en profite pour signaler que FTV diffuse maintenant en UHD à Paris ; les JO peuvent arriver, on est prêts... Autre axe du plan stratégique, le rapprochement des réseaux France 3 et France bleu : pour l'heure, il s'agit de partager des locaux ou des gouvernances, la « fusion » n'est pas à l'ordre du jour. Disons que tout dépend de ce que l'on entend par fusion...

Mais tout n'est pas rose au pays de Delphine Ernotte : à la suite d'une question, elle informe les élus de l'arrêt de la plateforme NOWU, à destination de la jeunesse, sur des thèmes technologiques et climatiques. NOWU va disparaître à la fin de l'année, et cela se traduit par des licenciements économiques puisque les salariés de ce projet numérique sont employés... par des prestataires ! Delphine Ernotte explique que c'est le budget qui a eu la peau de NOWU : « quand on a construit le budget, on a préféré investir dans le développement de nos autres plateformes. Pourquoi passer par des prestataires ? Parce que nos grilles de salaire ne nous permettent pas d'attirer les talents du numérique. La DRH va regarder si des postes vacants à FTV peuvent convenir aux personnes licenciées ». Ouf.

La Présidente a un mot pour les salariés de Mayotte la 1<sup>ère</sup>, dont les conditions de sécurité, de vie et de travail sont compliquées, et ajoute que FTV met en œuvre des dispositifs pour tenter d'améliorer leur quotidien malgré les affrontements de bandes armées, l'insécurité, les crises sociales, sanitaires, de l'eau... Les salariés de la station peuvent télétravailler, des locations de

chambres près de la station pour éviter les trajets leur sont proposées, etc. A Mayotte la 1<sup>ère</sup>, 10% des effectifs sont absents tous les jours, la direction fait aussi état de gros problèmes de recrutement. Et pourtant, **la station** doit être présente sur tous les sujets, partout sur le territoire, et la charge de travail s'accumule sur les salariés.

Delphine Ernotte, on le sent, est aussi agacée par ce qu'elle qualifie de « tentatives de déstabilisation » : par exemple, la publication la semaine dernière d'une facture d'un Grand Hôtel cannois lors du festival, des réservations de chambres de luxe pour FTV. Une facture envoyée à des parlementaires, à la presse, à des organisations syndicales de FTV, par un anonyme. Il s'agit de déminer :

- 1- FTV n'a rien payé, ces chambres sont financées par des « invendus publicitaires ».
- 2- Une enquête est lancée en interne, pour démasquer un éventuel corbeau
- 3- Mais en réalité, la direction est persuadée que l'opération est lancée depuis l'extérieur de l'entreprise, puisque cette facture, jamais payée par FTV, n'est pas arrivée au siège : « C'est donc une opération de déstabilisation qui va nourrir tous ceux qui critiquent nos budgets et nos dépenses ».

Et on attaque l'ordre du jour, chargé, de ce CSE C de fin d'année... 23 points !

### Les équipes légères de La Fabrique en région

Le CSE C est consulté sur l'évolution de l'organisation des équipes légères de la Fabrique.

La Direction explique qu'elle souhaite renforcer les moyens de fabrication, et que déjà, la Vidéo mobile a augmenté son activité. Que la fiction s'est développée grâce à Vendargues. Que la post- production va bien.

Malheureusement... les équipes légères, elles, se portent mal. Aussi parce que l'un de leurs « clients », Télématin, a changé de ligne éditoriale et tourne essentiellement des sujets de type actu. La direction veut donc supprimer les équipes légères parisiennes et renforcer celles présentes dans le réseau régional. Le choix a donc été fait de rattacher les équipes légères au Réseau F3: « c'est un plan de modernisation », nous explique-t-elle, un plan sans suppression d'emplois, avec de la formation pour accompagner les salariés. Ceux-ci fabriqueraient donc à l'avenir pour les programmes régionaux, en région.

Remplacer une activité parisienne par une activité en région, pourquoi pas – encore faut-il être sûr que cette activité régionale existe bien. Quelles sont les garanties offertes par la direction aux salariés concernés?

**La Cfdt s'interroge sur les raisons de cette réorganisation : pourquoi organiser ces équipes légères en pôle, ce qui pourrait impliquer que ces salariés ne travailleront pas pour tout le réseau ? Ne risque-t 'on pas une utilisation quasi exclusive des potentiels d'équipes légères par certaines régions, aux manettes dans ces pôles, au détriment des autres? Et rien ne garantit dans le schéma présenté que les régions feront travailler plus qu'avant un pôle équipes légères géré par une direction régionale en particulier.**

Pour répondre entre autres à ces questions, **les élus ont voté une expertise**, qui leur permettra peut-être d'y voir plus clair.

**Et le plan de charge de La Fabrique?** Une activité présentée en hausse sur les plateaux, les régies fixes les régies Fly et modulaire, mais en baisse sur les Cars, les équipes de tournage, la fiction, la post production et la Vidéographie.

- Plateaux du siège et des régies: 23 028 heures d'activité sont prévues en 2024 sur les régies fixes, soit une progression de 1436 heures par rapport à 2023.
  - En Régie 2, sur le plateau A: JT 13h et 20H, Cash investigation, vrai ou fake, la soirée continue, l'évènement interview. Sur le plateau B : Télématin.
  - En Régie 1, sur le Plateau C: la maison des maternelles, l'évènement, Infrarouge, Magazine de la santé, Enquête de santé, La grande librairie, C Médiatique, C Politique.
  - En Régie 4, sur le plateau D: JT 12/13 -19/30 F3IDF, Tout le sport, Votre Télé et vous, Chronique France info, Le monde dans tous ses états, Dimanche en Politique IDF, DEP National.
  - En régie 3, sur le plateau E: Culture box, justice en France, Affaires sensibles, Le monde en face, Sagesses bouddhistes, Islam, Mag Olympique, La France en Vrai, Stade 2.
  - En Régie fond vert, sur le plateau F: JT du climat, Bandes annonces.
  - En Régie 6, sur le plateau Atrium: Matinale France 2 et France info, l'info s'éclaire, le fil info, ça fait l'actu, Magazine, rubriques.
  - En Modul'air, sur un plateau extérieur Montparnasse: C ce soir.
  - CAR Régie, plateau 130: Question pour un champion, Duels en famille.
  - Sur les plateaux extérieurs: Tout le monde veut prendre sa place, Slam, des chiffres et des lettres.
- Vidéo Mobile en 2024: 1166 jours de VM sont prévus en 2024. L'activité sera donc plus soutenue qu'en 2023 : + 179 jours notamment en raison un accroissement sur les sports et sur les Magazines. La captation sur les jeux et divertissements sera en revanche en baisse.

L'activité des CARs est prévue à la baisse par rapport à 2023. Elle est prévue à 818 jours en baisse de 59 jours par rapport à 2023. Pour les régies Fly + Modul'air, 346 jours d'activité sont prévus en 2024, soit une augmentation de 246 jours par rapport à 2023.

- Équipes de tournage : leur activité est prévue en baisse avec 1643 jours d'activité, soit 42 jours de moins qu'en 2023. Les équipes affectées aux tournages nationaux verront leur activité en baisse de 94 jours (soit 737 jours prévus en 2024) notamment en raison de 104 jours d'activité en moins qu'en 2023 sur les tournages de magazines. Les équipes affectées aux tournages régionaux verront leur activité en hausse de 52 jours (soit 906 jours prévus en 2024).

Le changement d'affectation des salariés qui travaillent pour les programmes régionaux nous est annoncé comme permettant une plus grande facilité d'organisation. Le CSEC ayant voté une expertise, nous serons rapidement fixés sur l'efficacité de cette mesure.

- Fictions, feuilleton, fiction numérique: 547 jours de tournage prévus, soit une baisse de 18 jours par rapport à 2023. La fiction est en baisse de 18 jours de tournage, le web fiction est en hausse de 20 jours de tournage. Les fictions régionales (NOA) sont prévues en baisse de 20 jours par rapport à 2023.

- Post production: en 2024, 20 831 jours de post-Production sont prévus, soit une baisse de 1 291 jours par rapport à 2023. Moins 830 jours d'activité sur les programmes nationaux, moins 438 jours sur les programmes régionaux et moins 23 jours sur l'activité feuilleton et fiction.
- Vidéographie: moins 337 jours d'activité par rapport à 2023 avec 863 jours en 2024. La baisse se constate sur les documentaires (-177 jours par rapport à 2023 notamment en raison de l'arrêt de l'activité sur « Apocalypse »), sur l'information (-112 jours), sur le réseau France 3 (-48 jours).

### Sherlock, phase 2 (réseau F3)

FTV, éditeur de contenu, a besoin d'un nouvel outil informatique pour remplacer Argos (utilisé par le réseau F3), Oscar (au national) et Trafic (en OM). Sherlock serait un outil unique pour tous, un outil mutualisé, qui permet la gestion d'un programme de sa conception à la post diffusion. C'est maintenant le programme qui sera au centre, et plus l'antenne, nous explique la direction.

La phase 1 du projet concerne les sites parisiens (Malakoff pour les aspects stocks et finances) et est en cours. Maintenant, c'est au tour des réseaux France 3 et OM (partie stocks et finances), et de Malakoff pour la partie micro-programmation et préparation de la diffusion.

#### Calendrier :

- Avril 2024 : bascule Stock / Finance toutes régions
- Octobre 2024 : bascule PIDF 2 (reste du périmètre de l'antenne Paris Île-de-France)
- Décembre 2024 : bascule de l'antenne NoA et Nouvelle Aquitaine
- A partir de janvier 2025 : bascule progressive des antennes régionales sur le périmètre de programmation

Sur ce point aussi, **les élus du CSE C ont voté une expertise** qui devrait leur permettre de mieux cerner le projet et rendre un avis éclairé.

### Campus, compte rendu de l'expertise et avis des élus du CSE C

L'expert mandaté par les élus constate que si globalement les salariés concernés se disent informés du projet, certaines équipes ignorent les projets d'aménagement et leurs impacts. Et que si les salariés sont souvent intéressés par la possibilité de télétravailler voire souhaiteraient pouvoir télétravailler plus, il est à noter que certaines équipes fonctionnent en dynamique collective incompatible avec le télétravail à outrance. Conclusion: on ne peut pas adopter un seul principe d'organisation valable pour tous!

L'expert estime aussi que les attentes par rapport au projet sont fortes, et que les chefs de service risquent d'être très sollicités par leurs équipes.

Sur les surfaces : **les « petits » open space de moins de 6 m2 cumulent les défauts - nuisances acoustiques, passage intensif qui empêchent la convivialité ou la confidentialité...).** La surface utile au sol est donc importante. Or, au siège, la moyenne globale des open space est en dessous de ce seuil de 6 m2.

À Valin, on est plus souvent au-dessus des 6m2. Au Ponant, les open space sont plus vastes, et il y a peu d'open space au Quadrans (ceux qui sont prévus, à l'UFTV, sont plus grands).

Cinq points de restauration, dont deux restaurants d'entreprise (MFTV et Quadrans), sont prévus pour l'ensemble des bâtiments de Campus. **Attention, si la « cantoché » au Quadrans, confiée à un prestataire, semble prioritaire, celle de MFTV, gérée par le CSE du siège, apparaît comme le parent pauvre : pas de budget dédié pour sa rénovation dans le cadre du projet Campus, pas de calendrier des travaux...**

**Avis négatif du CSE C, la Cfdt s'abstient**, s'estimant **dans l'incapacité de donner un avis éclairé et motivé** à ce stade du projet. Campus n'est pas qu'un déménagement pour les salariés de Malakoff, il s'agit aussi d'un projet de réorganisation et d'un projet de transformation technique. Et sur chacun de ces volets, il manque des informations importantes, d'autant que la direction de Malakoff (comme celle du réseau F3 sur le sujet des locaux de la station régionale Paris Ile de France) reconnaît qu'elle doit revoir sa copie sur certains points.

## Commission nouvelles technologies

### Régies COSMA

Les régies COSMA, avec le renouvellement des régies des antennes régionales de France 3, après la mise en œuvre de 12 régies MOSAR dans le réseau en 6 ans. COSMA, dont l'ordre de déploiement reste à déterminer, concernera les antennes d' Ajaccio, d' Amiens, d' Antibes, de Bastia, de Besançon, de Bordeaux, de Dijon, de Lille, de Limoges, de Marseille, de Montpellier, de Strasbourg.

La régie COSMA comprend les équipements d'exploitation d'une régie traditionnelle (Nodal échanges, plateaux et régies de fabrication, montage –mixage). La diffusion se ferait sans la grille vidéo qui serait remplacée par un cœur de réseau IP. COSMA permettant plus de mutualisation, de flexibilité dans l'utilisation des ressources.

Cette nouvelle régie ne devrait pas, selon la direction, avoir des impacts sur les personnels : son exploitation ressemble à celle de MOSAR. COSMA nécessite une montée en compétences des personnels en charge de la maintenance de l'outil, ce qui implique la mise en œuvre d'un plan de formation en amont du déploiement de cette régie.

### Renouvellement du parc de caméscopes et remplacement des caméras par des boîtiers

- Caméras de reportage: pas de projet de renouvellement de tout le parc actuellement.
- Boîtiers « grand capteur »: ils sont déployés en fonction des besoins, par adaptation du parc de caméras.

### Intelligence artificielle générative

Un chantier nouveau à FTV, il faut donc sensibiliser, démystifier, appréhender les enjeux, former... Et pour quoi faire ? La direction explore plusieurs pistes: comme outil d'anonymisation, pour l'édition automatique de contenus et d'images, l'outil de résumé intelligent et l'indexation de contenus ou encore pour personnaliser les interfaces utilisateurs sur France.TV,

## **Perspectives 2024-2028**

Modernisation des infrastructures, avec un nouveau WAN avec Radio France, de nouveaux datacenters ; amélioration de la cybersécurité pour sécuriser les JO et les plateformes numériques ; Stratégie RSE avec la mise en place de cloud, de matériel, une meilleure gestion de l'eau, une réflexion sur la téléphonie mobile et les PC portables, le réemploi du matériel, etc...

## **Réorganisation de la DRH et de l'organisation**

### **Bilan de la réorganisation 2020-2021**

Les DRH, RRH et IRH OM sont rattachés à la DRH du pôle OM depuis janvier 2022, des formations et accompagnements ont été proposés aux salariés concernés.

Une DRH « fonctions de gestion et de support » a été créée, elle s'occupe de manière transverse de salariés (Présidence, Secrétariat général, Gestion et production) qui dépendent par ailleurs d'autres directions.

Les équipes du développement RH siège sont maintenant rattachées aux DRH opérationnels, comme c'est le cas dans les réseaux F3 et OM.

Les équipes juridiques social-relations individuelles sont rattachées à la Direction de la coordination des DRH opérationnels: les relations entre DRH et juristes seraient simplifiées.

La Direction des Parcours professionnels et Diversité évolue également, pour permettre une politique de formation, de recrutement d'alternants, et de gestion des emplois et compétences plus dynamique et efficace.

Des accords handicap, égalité professionnelle et GPEPP ont été signés. La Direction de la Santé et de la Qualité de vie au travail est regroupée avec la Direction du dialogue Social, pour une prévention des risques en amont des projets plus efficace

Une cellule conseil et accompagnement a été mise en place. Elle doit traiter des situations individuelles, accompagner les directions sur des projets, intervenir dans des situations de crise. Trois personnes travaillent pour cette cellule, qui s'occupe de situations individuelles, mais aussi actuellement du projet CAMPUS et de la mise en œuvre de ICI. En 2024, une réflexion sera menée sur l'avenir de cette cellule.

### **Réorganisation de la DRH en 2023**

Il s'agit: de la création d'une coordination fonctionnelle et managériale des DRH opérationnels, et de la réorganisation les différents comités RH existants. La direction souhaite pour plus de rapidité dans les décisions et plus de souplesse.

Une direction de la rémunération et de la politique salariale est mise en place. Un poste de responsable de la communication interne propre à la DRH est créé, pour concevoir les contenus de communication sur les sujets RH.

## Commission Outre-Mer

### Réforme des Rédactions

Objectifs: être un média de référence en matière déontologique, dans la couverture des faits de société. Être un média de lien social, en radio-TV-web. Approfondir les sujets. Tout un programme... Et une méthodologie présentée en CSE C.

- En amont de la réforme, un audit a été réalisé dans les stations OM, ainsi qu'une enquête sur les usages de nos publics.
- Maintenant, il faut suivre le déploiement du projet: une commission de suivi, qui se réunira tous les mois jusqu'en décembre 2024, sera créée dans chaque station concernée. Les membres de la commission souhaitent la création d'un cadre commun pour ce suivi, la direction du pôle OM envisage plutôt un cadre qui ne serait pas figé. La commission devra rédiger un compte-rendu, présenté au CSE de la station.

Aujourd'hui, le processus de recrutement des Directeurs des contenus et de l'information (compétence stratégique plus qu'opérationnelle) est terminé dans les 7 stations concernées. Pour les rédacteurs en chef et les responsables d'édition, les recrutements sont en cours, et les journalistes bénéficieront d'un accompagnement en matière d'investigation et d'enquête, d'abord dans le bassin Océan Indien. Suivrons le Pacifique et l'Atlantique.

Cette réforme est également accompagnée de formations spécifiques aux différents postes, et la commission souhaite suivre attentivement le déploiement de ces formations. Elle sera également vigilante quant au nombre de Responsables d'édition et de rédacteurs en chef, avec la disparition des emplois de Rédacteurs en chef adjoint.

Autre création, le poste de Directeur des médias, avec une nomination au 1<sup>er</sup> janvier 2024. Son rôle: soutenir la réforme, accompagner la transformation digitale, suivre l'organisation de chaque station. Par ailleurs, un vivier managérial doit être mis en place en OM, pour préparer la relève.

### CAMPUS

La mise en exploitation des équipements OM au siège (transfert de Malakoff au siège) est prévue pour la fin 2025. Le pôle OM, même s'il rejoint le siège, devrait garder, selon la direction, son indépendance et sa gouvernance propre – mais des synergies seront créées pour certaines activités qui existent déjà au siège, avec par exemple La Fabrique, notamment en cas de besoins supplémentaires. Un studio « hub » radio, TV et web sera installé, exploité par les équipes de Malakoff. Et les « moyens humains » des OM peuvent être « amenés à collaborer avec La Fabrique du siège ».

Campus, c'est aussi le flex office, et la gestion des moyens par la direction des moyens de reportage (voitures, matériel de reportage, VM etc.). Mais la commission rappelle à la direction du pôle l'importance de conserver, pour les OM, son équipe d'ingénierie dédiée – une nécessité qui a été, selon la direction, entendue.

### Absentéisme

L'absentéisme en OM est globalement en baisse – sauf en Polynésie, avec plusieurs longues maladies -, si l'on en croit les chiffres présentés par la direction : -1,39%. Des chiffres toujours

élevés à Mayotte, probablement en lien avec la situation de crise générale que connaît le département.

Dans chaque station, la direction a mis en place une structure de « veille locale » qui réunit les médecins du travail, assistantes sociales, psychologues du travail et les directions, pour évoquer et traiter des situations particulières. Si la direction ne nie pas que les absences ont un impact sur l'activité et l'organisation dans les stations, elle ne compte toujours pas les remplacer systématiquement : remplacer sur moins de 135 jours un absent coûterait deux ETP sur la période de remplacement... En revanche, la direction assure que chaque station gère son budget de façon autonome, et doit provisionner, à la construction de son budget, un volume de remplacement. L'idée de la mise en place d'une fonction de régulation de l'activité est discutée (elle existe en Guyane).

### Technologies

- Renouvellement de la régie radio de Wallis et Futuna de janvier à mars 2024
- Sherlock à Malakoff de mai à juin, en Martinique en octobre
- Renouvellement des régies TV de Saint Pierre et Miquelon et de la Polynésie (fin septembre, fin décembre 2024)
- Diffusion des programmes F2 et, de façon temporaire, de F3 en UHD en Outre-Mer
- Mise en place d'un canal UHD pour les opérations exceptionnelles des antennes 1ères
- Renouvellement des MAM (flux médias TV), des bancs de montage et des mixages en Martinique et à Mayotte, et des cars IP Tricaster.
- Perfect Memory (outil d'indexation radio et TV en remplacement de Warehouse et de Spirit), déployé à Malakoff, puis à la Réunion et à Mayotte. Ce nouvel outil devrait permettre de partager plus facilement des contenus entre stations, et avec le siège. Il pourra être utilisé en usage simplifié par les journalistes ou les animateurs, il sera accessible en télétravail ou sur le terrain. Un retour d'expérience sera fait à un groupe de travail de documentalistes du réseau f3, puis élargi si besoin au siège...

Par ailleurs, la commission souligne que la convention FTV-INA n'est pas respectée, puisque les contenus des OM ne sont pas sauvegardés par l'INA.

### Immersion

Une 1<sup>ère</sup> vague d'immersion a concerné une vingtaine de salariés du pôle OM, qui ont permuté pendant 6 mois au sein même du pôle, à poste équivalent. Un dispositif qui connaît un grand succès. L'opération sera renouvelée voire étendue aux salariés du réseau f3 ou du siège.

### Budget 2024 : Information / consultation des élus

**La direction présente un budget prévisionnel 2024 avec un résultat d'exploitation récurrent à l'équilibre et un résultat net légèrement déficitaire.**

Ce budget s'élève à 3 027 000 milliards d'€, auquel il faut soustraire les commissions et les taxes dont près de 53 millions de taxe sur les salaires: soit 2 638 500 € pour ce budget, en hausse de 131,4 millions d'euros par rapport à 2023. L'inflation pèse à hauteur de 70 M d'euros, ainsi que l'augmentation mécanique des charges (masse salariale + 44,6 M d'euros, frais de mission + 5 M d'euros, coût de l'énergie, etc.).

Le coût de grille augmente, celui de l'info nationale aussi, avec la couverture d'une forte actualité internationale, la création de nouveaux contenus (journal du climat, C quoi l'info), les droits sur les JO paralympiques, les contenus « jeunes public » etc. Le budget du programme régional augmente du fait de la promesse de 60 ETP supplémentaires en 2024 et de l'inflation.

De la même manière, le budget des OM augmente, essentiellement du fait de l'inflation.

La direction du numérique voit également son budget augmenter notamment pour permettre des investissements pour la plateforme France.tv.

Le passage en ultra HD de la diffusion de France 2 explique l'augmentation des coûts de diffusion. Et l'on apprend que la diffusion en UHD de France 3 ne semble pas assurée pour 2024.

**L'augmentation des coûts implique des économies, 60 M d'euros sont prévus.** Il s'agit en réalité de dépenses non réalisées et de redéploiements de budgets, selon la direction.

La direction estime que les JO augmenteront les recettes publicitaires, une prévision optimiste, qui s'appuie sur le fait que les espaces pub sont déjà vendus et que leur prix a augmenté grâce à des enchères. La pub va financer le surcoût des JO.

En fin d'exercice 2024, la trésorerie ne sera plus que de 15,8 millions d'euros alors qu'elle était de 110 millions en 2023. [La Cfdt alerte sur la baisse régulière des fonds propres de France Télévisions](#), que la direction explique notamment par le remboursement d'un prêt à France Trésor, contracté en 2020 pour financer la RCC. Autre charge sur la trésorerie, la taxe sur les salaires de 2023.

**Pour la 1<sup>ère</sup> fois depuis 10 ans, les effectifs de FTV sont en hausse**, +80 ETP au budget 2024 (objectif 8980 ETP). Mais c'est « l'effet JO » et « ICI », qui ne dure qu'un temps: en 2025, FTV devrait revenir à 8900 ETP.

[La Cfdt interroge la direction sur l'impact financier de la suppression des éditions nationales de France 3, alors que le budget « information nationale » augmente de 12,1 millions d'euros en 2024.](#) Une augmentation expliquée par la direction par l'inflation et par le renforcement des éditions de France info. Les transferts d'ETP du national vers le régional, évoqués il y a quelques mois par la direction au moment de l'annonce du projet TEMPO/ICI, n'ont pas de réalité aujourd'hui... La direction les envisage dans un futur plus ou moins lointain... et sera effectif, peut-être, plus tard...

Nous soulevons également la question de l'impact de la grève en cours dans le secteur de la production audiovisuelle. Ce mouvement social revendique des augmentations salariales conséquentes. Or, FTV est cliente des entreprises de la production: comment sera gérée l'augmentation des coûts de production? La direction estime qu'elle devra être attentive aux éventuelles augmentations. Les producteurs devront rechercher des partenaires financiers supplémentaires afin de partager un peu plus les coûts de fabrication sans toutefois restreindre nos droits à la diffusion. A défaut France Télévisions pourrait réduire son nombre de participation.

Autre question que nous posons: quels coûts aura le rapprochement entre France 3 réseau et France Bleu ? Voire, quels gains sont-ils escomptés? La direction estime que les coopérations n'ont pas forcément un coût, et qu'il n'est pas question de créer des structures, mais de créer des contenus communs. De la même manière, FTV n'espère pas de gains ou d'économies par ce rapprochement – nous dit-on pour le moment.

### **Bilan du plan de développement des compétences 2022, projet de plan 2024, taxe d'apprentissage**

En 2022, l'entreprise a investi dans la formation professionnelle à hauteur de 4,7% de la masse salariale pour les frais pédagogiques (contre 3,8% en 2020 et 4,5% en 2021). Les indicateurs de la formation 2022 dépassent ceux d'avant la crise sanitaire en nombre de salariés formés et en nombre d'heures de formation effectuées.

Les formations réalisées concernent principalement les technologies et l'innovation, et 83% des formations sont effectuées en interne par l'UFTV.

En 2024, le projet d'investissement de FTV en matière de formation s'élève à 7 978 500€ (en augmentation de 4%), pour 258 396 heures de formation à destination de 20 646 stagiaires. Il s'agit d'un plan très ambitieux – mais réalisable!

La Cfdt, qui s'est beaucoup investie lors de la négociation de l'accord GPEPP, estime que le bilan des actions de formation de 2022 et le projet 2024 prouvent que cet accord a des réalisations concrètes, notamment dans la construction du plan et dans la mise en place de formations qui répondent à des besoins urgents (les formations « scriptes »). Mais le chantier de la mise en relation plus étroite des orientations stratégiques de l'entreprise avec la GPEPP et la formation reste ouvert!

**Autres chantiers à prendre en charge : la transmission des savoirs, dans une entreprise dans laquelle la moyenne d'âge des salariés est élevée, et qui verra de nombreux salariés partir à la retraite ces prochaines années. Les emplois dits « en tension » ou en « décroissance » devraient, selon la Cfdt, faire l'objet d'actions correctives et rapides.**

### **Taxe d'apprentissage 2022**

Le discours ne varie pas, de réunions du CSE C en réunion: FTV doit fournir un effort en direction des Outre-Mer ! La direction souhaite mettre l'accent, en 2024, sur le développement de l'alternance en OM. Des partenariats avec des centres de formation sont envisagés, par exemple avec l'école de journalisme de Bordeaux, ou des partenariats dans les bassins « océan Indien » « Antilles », et « Pacifique ». Par ailleurs, FTV a encouragé la participation à la classe Alpha (partenariat FTV – INA), en finançant l'hébergement et le transport de deux jeunes Guadeloupéens. Ce dispositif sera élargi en 2024 à la Martinique.

Depuis 2021, FTV a rationalisé ses versements de taxe d'apprentissage, afin d'optimiser son budget. Fini les petites sommes versées à de multiples organismes de formation, FTV privilégie désormais des financements plus importants et les partenariats. L'égalité des chances et la diversité restent un cheval de bataille de FTV, 20% du budget dédié à la taxe d'apprentissage lui est consacré.

## Information sur la nouvelle procédure de traitement des signalements pour harcèlement moral, sexuel et/ou agissement sexiste

La direction met en place un nouveau dispositif, qu'elle avait déjà proposé aux organisations syndicales représentatives de FTV lors de la renégociation de l'accord QVT. Cette négociation n'a pas abouti à la signature d'un texte, la direction met donc en place ce dispositif de manière unilatérale.

La procédure:

- Les managers seront informés de la procédure
- Une communication sera faite pour informer les salariés
- Une plateforme dédiée avec une adresse e-mail sera mise en place
- Une FAQ pourrait voir le jour, pour faciliter la remontée de questions et fournir des réponses de l'entreprise concernant ces dispositifs.

Un comité (composé de membres de la direction) sera chargé de traiter les signalements. La référente « harcèlement » (toujours côté direction) de l'entreprise en sera membre et assurera le lien avec les acteurs de la prévention, de l'égalité des chances et de la diversité.

**A noter : l'accord QVT comprenant ce dispositif n'ayant pas été signé, la direction y va seule : exit les référents harcèlement des CSE, qui auraient pu représenter les salariés dans ce comité !**

Ce dispositif doit s'insérer dans « deux aspects temporels »: le temps judiciaire et le temps disciplinaire.

NB : à clarifier si le dispositif exposé s'applique à l'ensemble du groupe, y compris les filiales !

Concernant le harcèlement dans le cadre d'une prestation (entreprise externe à FTV), FTV a l'obligation de saisir immédiatement la société de prestataires pour qu'elle prenne des mesures conservatoires et fournisse un remplaçant.

**Les élus s'inquiètent de la manière dont sont menées les investigations (ou enquêtes), puisqu'il semble que l'équité (ou la neutralité ?) ne soit pas toujours au rendez-vous, voire... que des enquêtes uniquement à charge aient été menées par le passé.** La direction estime que, si son dispositif n'est peut-être pas parfait, il permettrait de poser les étapes clés de la procédure interne. Quant à la neutralité, la direction estime que la présence en comité de la déléguée générale à l'éthique de FTV en est un gage. Pour le salarié mis en cause, un recours existe: ... la voie judiciaire, le Conseil des Prudhommes...

**Prochain CSE Central le 1<sup>er</sup> février,**

**Avec la présentation aux élus du projet stratégique de France Télévisions!**

[Nos Délégués syndicaux centraux](#)

**Vous souhaitez nous poser des questions? Contactez-nous au : 01 56 22 88 21**

