



Délibération du CSEC de France Télévisions

Projet de modernisation du système de fabrication PAM Avid des Outre-Mer

Les représentants du personnel du CSEC de FTV sont informés en vue d'une consultation sur le projet de modernisation du système de fabrication PAM Avid dans les Outre-mer.

Après avoir pris connaissance du document projet et de sa présentation en séance, les représentants du personnel expriment les constats suivants :

- Si les élus ne s'opposent pas au principe de modernisation d'outils devenus obsolètes sur le plan technique et difficiles à maintenir, ils soulignent en premier lieu que les enseignements mis en avant à maintes reprises lors de précédentes transformations de cette envergure n'ont pas été pris en compte, notamment en matière de dialogue social.

À plusieurs reprises, dans le cadre de projets comparables (exemples Open Media, Sherlock, CDE, Zenon...), les élus ont insisté sur la nécessité d'aligner le processus social sur le phasage opérationnel des projets. Cet alignement est indispensable pour permettre aux représentants du personnel de rendre un avis éclairé et motivé sur la nature des transformations envisagées, leurs impacts et les risques pour les salariés, et de formuler des préconisations adaptées, concrètes et pérennes.

Les élus rappellent que la qualité du dialogue social constitue un facteur déterminant de réussite des projets de transformation de cette ampleur, en permettant d'anticiper les difficultés, d'ajuster les dispositifs d'accompagnement et de favoriser une amélioration des conditions de travail des salariés. À défaut, les projets s'exposent à des risques accrus de dysfonctionnements opérationnels, de dégradation des conditions de travail et de rejet par les utilisateurs.

- Les élus constatent que, dans le cadre du présent projet, cette exigence pourtant exprimée de manière constante dans les précédentes transformations n'est pas respectée. En effet, il est demandé aux élus de rendre un avis avant même la finalisation des phases de tests.

Autrement dit, il est demandé aux représentants du personnel de se prononcer sans disposer d'éléments essentiels, notamment :

- o les résultats des recettes avec les utilisateurs finaux,
- o la validation de l'adéquation de l'outil aux besoins métiers,
- o l'évaluation de son ergonomie et de sa facilité d'utilisation,

- o l'identification des impacts réels sur l'activité et la charge de travail,
- o ainsi que la pertinence et la suffisance des dispositifs d'accompagnement, en particulier en matière de formation.

Une telle temporalité prive les élus de la capacité d'analyser concrètement les effets du projet et remet en cause le caractère éclairé de l'avis qui leur est demandé.

- Les élus constatent en second lieu que leur avis est sollicité au premier semestre 2026 pour un projet concernant 9 stations des Outre-mer et dont le déploiement s'étalera sur plus de deux ans, de fin 2026 à fin 2029.

Cette approche reviendrait à demander aux représentants du personnel de valider, en une seule fois, un projet évolutif dont les déclinaisons concrètes ne sont pas connues à ce stade, ce qui s'apparente à un « *chèque en blanc* » donné à la direction.

Or, une telle approche ne tient pas compte des réalités opérationnelles : les configurations techniques, les organisations du travail et les contraintes locales diffèrent d'une station à l'autre. Ces spécificités sont connues et auront nécessairement un impact sur les modalités de déploiement, les conditions de travail, ainsi que sur la nature et l'intensité des risques professionnels.

Les élus soulignent que ces singularités locales impliqueront des adaptations du projet, tant dans son contenu que dans son calendrier, rendant illusoire toute approche uniforme et standardisée du déploiement. Le document projet reconnaît d'ailleurs lui-même que des ajustements seront nécessaires.

Par ailleurs, le calendrier présenté prévoit un enchaînement rapide des déploiements d'une station à l'autre, sans réelle phase de bilan intermédiaire ni marge d'ajustement. Une telle organisation prive le projet de retours d'expérience indispensables pour corriger les éventuels dysfonctionnements et adapter les dispositifs aux réalités de terrain.

Pour toutes ces raisons, les élus du CSE-C formulent une première demande déterminante pour garantir un processus d'information-consultation loyal et sincère. Ils demandent une révision du calendrier selon les modalités suivantes :

- **Une première phase d'information-consultation** organisée à l'issue de la phase de tests et avant la bascule de Mayotte (fin 2026 – début 2027). Les élus considèrent qu'il est impératif que leur avis ne soit sollicité qu'après la finalisation des tests. Cette première consultation devra permettre d'analyser les impacts pour la station de Mayotte et de formuler des préconisations adaptées. À l'issue du déploiement sur cette station, un bilan devra être présenté aux élus après un à deux mois (durée à préciser par l'équipe projet).
- **Une deuxième phase d'information-consultation** à la suite de la présentation du bilan du déploiement à Mayotte. Cette phase portera sur 4 stations parmi les 8 restantes, avec un déploiement prévu entre 2027 et début 2028. Elle devra être suivie d'un bilan détaillé des déploiements réalisés.
- **Une troisième phase d'information-consultation** à la suite de la présentation du bilan des stations précédentes. Cette phase concernera les 4 dernières stations, avec un

déploiement prévu entre début 2028 et fin 2029. Elle devra également être suivie d'un bilan complet.

Pour les élus du CSEC, seul un tel calendrier permet de garantir un processus d'information-consultation respectant les principes de loyauté et de sincérité, en donnant aux représentants du personnel les moyens d'analyser les impacts réels du projet, au regard des spécificités locales, et de formuler des préconisations pertinentes en matière de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

En outre, les représentants du personnel du CSE Central soulignent les points suivants :

- Le document projet ne prévoit qu'une information des CSE, CE et CCEOS d'établissement des 9 stations, alors que des déclinaisons et des adaptations locales sont prévues. Celles-ci devraient impliquer un processus d'Information-Consultation pour chaque établissement afin de respecter les prérogatives de chaque instance et d'éclairer les représentants du personnel au CSE-C sur les spécificités locales et les plans de prévention adaptés à chaque station.
- Le document projet est insuffisamment étayé concernant les conséquences organisationnelles. Les évolutions des processus et des modes opératoires actuels et cibles sont très peu détaillées. La modification des méthodes de travail et la coordination entre services restent largement imprécises.
- En particulier, le document ne fournit aucune description de l'organisation actuelle des stations (effectifs par unité, organigrammes, contenu des postes, répartition des activités).
- Le projet concerne l'ensemble des métiers des stations (rédaction, techniques, production multi-supports : TV, Radio, Internet, Réseaux sociaux), mais l'analyse des impacts présentée reste partielle et superficielle.
- Il n'existe pas de véritable démarche d'évaluation des risques professionnels prenant en compte les spécificités par métier et par station, ni de plan de prévention associé.
- Les informations relatives aux équipes en charge du développement des fonctionnalités, de leur déploiement, de l'assistance et du support aux utilisateurs sont absentes.
- Enfin, les élus s'interrogent sur la pertinence du plan de formation présenté, dans la mesure où certaines étapes structurantes (diagnostic par station, recueil des besoins des salariés) ne sont pas finalisées.

En conséquence, afin de pouvoir rendre un avis éclairé et motivé et de formuler des préconisations en matière de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, les élus du CSE Central décident de recourir à une expertise, conformément à l'article L2315-94 du Code du travail, et mandatent le cabinet CEDAET (23 rue Yves Toudic, 75010 Paris), expert habilité par le Ministère du Travail.

La mission d'expertise aura pour objectifs :

- d'analyser les situations de travail actuelles et de les comparer à l'organisation cible afin d'évaluer les impacts sur les conditions de travail ;
- d'identifier les facteurs de risques professionnels induits par le projet au fil de son déploiement ;
- d'accompagner les élus du CSE Central dans l'élaboration de propositions en matière de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail,

Les élus demandent que la temporalité de l'expertise soit alignée sur le calendrier du processus social décrit dans la présente résolution, avec un accompagnement tout au long des différentes phases de déploiement.

Le périmètre de l'expertise portera sur l'ensemble des unités concernées directement par le projet ainsi que les unités qui sont en coopération avec celles-ci.

Les élus donnent mandat à Majid Bensmail, Christian Chauleau, Hassadi Razafitseheno et Kaïo Tui pour prendre contact avec l'expert et prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision.

Ils donnent mandat à Jean-Hervé Guilcher, secrétaire du CSEC, afin d'engager, le cas échéant, toutes les procédures administratives ou judiciaires requises afin de défendre les intérêts du CSE Central.

Adopté à l'unanimité des 24 votants

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO et SNJ s'associent.

Paris, le 6 mai 2026