



Avis du CSE sur le volet Entretiens professionnels de la politique sociale

Après présentation du rapport de l'expert Secafi et échanges avec la direction, nous relevons que le sujet des entretiens de parcours professionnel appelle de nombreuses dimensions de politique sociale. Ils ne peuvent être traités individuellement, sans prise en compte de l'ensemble des enjeux auxquels France Télévisions fait et fera face dans les prochaines années.

D'un point de vue stratégique, à France Télévisions, les changements sont annoncés comme massifs (évolution des pratiques et contenus de travail, des relations entre les services, des besoins en effectifs ...). Un bouleversement fort est évoqué mais avec des conséquences opérationnelles concrètes de moins en moins prévisibles et complexes à appréhender.

Ceci nécessite une démarche GEPP continue et des actions RH en matière de fidélisation, de parcours et d'évolution professionnelle, de maintien dans l'emploi avec une offre de formation ajustée. Autant de dimensions à aborder lors des entretiens de parcours professionnels qui devraient devenir un rendez-vous privilégié au service d'une démarche prospective.

Dans ce contexte et dans le but de renforcer l'utilité de l'entretien professionnel, France télévisions doit le sanctuariser. Pour rappel, au cours de ces trois dernières années, moins de 30 % de l'effectif a bénéficié de ce rendez-vous, pourtant obligatoire.

Les élus demandent que :

- La périodicité devienne annuelle afin de faire le point sur : le travail réel du salarié, ses évolutions, les besoins de formations à anticiper, le développement de compétences transverses et transférables offrant des opportunités d'évolutions de carrière et sécurisant l'employabilité ;
- Les managers à présent en première ligne de cet entretien soient formés (formation obligatoire) et outillés avec :
 - o Des cartographies des emplois et compétences, accessibles également à tous les salariés

- o Les passerelles et les reconversions possibles, au regard des nouvelles compétences recherchées
 - o Une connaissance des formations ouvertes par parcours ou à travailler avec l'Université FTV pour les cas plus atypiques - y compris à travailler sur plusieurs années (co-construction des formations à renforcer avec les opérationnels)
 - o Une connaissance des dispositifs d'accompagnement prévus dans les accords d'entreprise et décisions unilatérales de l'employeur (DUE)
 - o Ces préalables devraient être rappelés avant chaque campagne.
- Chaque manager dispose du temps nécessaire à cet exercice
 - Chaque manager acquière au préalable une connaissance précise du profil individuel de ses subordonnés (parcours professionnel, compétences professionnelles et extra-professionnelles, appétences...)
 - La préparation et la participation des salariés à ces rendez-vous soient planifiées
 - Un salarié ait la possibilité de demander la réalisation de son entretien avec un manager autre que le manager prévu
 - Les retours négatifs aux demandes de formation des salariés soient clairement expliqués et argumentés
 - Les salariés ayant un profil à risque d'inemployabilité élevé (ceux positionnés sur des emplois menacés ou en transformation, ou ayant une pathologie, une inaptitude partielle, les salariés plus seniors, n'ayant pas bénéficié de formations structurantes au cours de leur carrière, ayant une forte ancienneté dans un même emploi, ayant un métier peu qualifié) se voient proposer des actions de développement de leurs compétences avec des rendez-vous de suivi réguliers
 - La négociation d'une nouvelle GEPP itérative soit mise en place au vu de l'évolution très rapide des compétences et des emplois, notamment à cause de l'IA.

Adopté à l'unanimité des 22 votants

CFDT, CGT, FO et SNJ s'associent.

Paris, le 7 octobre 2026