



Cfdt

# COMPTE RENDU CSE CENTRAL

8 & 9 octobre 2024

france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

À lire dans ce compte-rendu :

- Situation générale de l'entreprise : soyons optimistes
- Orientations stratégiques et COM : avis et Droit d'alerte Economique
- Commission Outre-Mer : Nouvelle Calédonie, nouveaux outils
- Commission nouvelle technologie : Intelligence Artificielle
- Csst Centrale : santé et conditions de travail
- Commission Emploi-Formation et bilan de l'emploi au 30 juin 2024
- Commission Handicap
- Commission Égalité professionnelle Femmes/Hommes

## L'INFO DU JOUR : LE CSE CENTRAL VOTE UN DROIT D'ALERTE ECONOMIQUE :

Le contrat d'objectifs et de moyens, ainsi que les orientations stratégiques de FTV, font l'objet d'une information-consultation des élus du CSE Central, qui ont rendu un avis ([à lire ICI](#)) et qui ont voté un **Droit d'Alerte Economique** ([à lire ICI](#)).

*Le droit d'alerte permet de demander des explications à l'employeur dans certaines situations.*

*Lorsque le comité social et économique a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.*

*Si le comité n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport.*

*Le rapport du comité social et économique (...) conclut en émettant un avis sur l'opportunité de saisir de ses conclusions l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance dans les sociétés ou personnes morales qui en sont dotées (...).*

*Au vu de ce rapport, le comité social et économique peut décider, à la majorité des membres présents de procéder à cette saisine ou de faire procéder à cette information. (...).*

OCTOBRE 2024

## POURQUOI ?

**Les orientations stratégiques de FTV ont été examinées à la loupe par l'expert mandaté par les élus du CSE Central.**

Un constat : France TV est un média de confiance, de liberté et de clarté (le taux de confiance est de 75% de ses téléspectateurs). Mais FTV souffre aussi d'une réduction continue des effectifs, d'un sentiment de perte de sens, d'un manque d'attractivité. Et en termes financiers, FTV a dû aussi supporter une perte de recettes de 40 millions d'euros sur 4 ans. Aujourd'hui, l'entreprise

risque également de voir ses ressources budgétisées par l'État, ce qui signifierait un budget non pérennisé.

**L'équilibre financier de FTV est fragile et menacé :** les crédits prévus au titre de la transformation, tels qu'ils avaient été définis il y a un an, sont incertains. De plus, le budget de FTV pour le programme de transformation de l'entreprise a été amputé de 13 M€. Si, pour 2024, les résultats de l'entreprise sont projetés à l'équilibre (sous réserve du versement des 20 millions d'euros qui ont été suspendus par l'Etat), **la Cfdt déplore une trésorerie complètement épuisée à la fin 2024** en raison d'investissements dans le projet campus au siège, des investissements effectués dans le cadre de France 2030 et, du remboursement d'un prêt de 50 millions à France Trésor.

La direction table sur la vente des sites de Malakoff et de Boulogne-Billancourt pour remettre à flot la trésorerie. Mais la vente de ces actifs devait aussi permettre le financement du projet CAMPUS jusqu'en 2035 ! Pour nous, l'équation semble impossible.

Par ailleurs, le COM 2024-2028 prévoit une baisse des ressources propres (recettes publicitaires). **En clair, à fin 2024, la situation budgétaire de France TV est très fragile !**

La masse salariale quant à elle est prévue en baisse d'ici à 2028 : mécaniquement, cette baisse devrait entraîner des baisses d'effectifs, mais à ce jour, aucun projet particulier n'est envisagé, explique la direction. **La Cfdt rappelle qu'une baisse des frais de personnel à hauteur de 100 millions d'euros est dans les tuyaux : combien de suppressions de postes ? Qui supportera cette cure d'austérité ? Pas de réponse de la direction, qui évoque simplement une « évaluation des postes libérés » au grès des départs, une politique opportuniste, au cas par cas.** Au service de cette politique de l'emploi très « agile », la direction a développé des outils : le diagnostic des emplois et une cartographie des emplois et des compétences.

OCTOBRE 2024

Mais le calendrier n'est pas favorable à une recomposition des effectifs : la réforme des retraites va mettre un frein au nombre des départs lors des 2 années prochaines, ce qui affaiblira les opportunités de réorganisation ! Les moyens sont attendus à la baisse... Un plan d'économie prévoit des économies à hauteur de 100 millions d'euros d'ici 2028, sur la masse salariale.

La direction devra donc trouver des marges de manœuvres ailleurs : par la renégociation des métiers et des organisations du travail ? **La Cfdt estime que les salariés ne doivent pas subir les économies. Les reconversions et le développement des compétences doivent être des leviers pour permettre aux salariés d'envisager leur avenir dans notre entreprise.**

La Direction évoque une autre piste : discuter de l'accord collectif, des métiers... **Si la Cfdt peut envisager que nos métiers évoluent, et que certaines dispositions de l'accord collectif peuvent être revues (améliorées, simplifiées !), les acquis sociaux des salariés et leurs métiers ne doivent pas être sacrifiés sur l'autel des économies.**

Par ailleurs, il est clair pour les élus que les transformations doivent être supportées par tous les secteurs de l'entreprise : jusque-là, ce sont les réseaux, F3 et OM, qui ont généralement été mis à contribution, et qui se sont le plus transformés ! Les perspectives pour les salariés ne sont pas réjouissantes, et de plus en plus, ils vivent le travail comme une activité répétitive, industrielle.

**A contrario, en ouverture de séance, la Présidente semble flotter sur un petit nuage : on est bons, on avance, on nous regarde.**



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

**La situation générale de l'entreprise :** la Présidente est décidément très satisfaite des JO, un succès, une mobilisation inédite, y compris pour les paralympiques, elle le dit et le répète. Un gros succès d'audience, sur le linéaire comme sur le numérique, des innovations technologiques, avec des plateaux « dans des endroits improbables », des fonctionnalités nouvelles sur la plateforme numérique, le suivi de la flamme, etc.

Décidément optimiste, malgré le contexte (toujours pas de budget pour FTV, **toujours pas de certitudes sur le mode de financement de FTV ...**).

Ce qui nous attend : la couverture de grands événements : les élections américaines, la réouverture de Notre Dame de Paris (FTV est partenaire exclusif de l'évènement), etc. ; une offre de création riche en cette rentrée, une plateforme France.tv qui s'enrichit... Le poids du « délinéaire » augmente, avec régulièrement 30% d'audience pour certaines fictions. Les équipes du numérique vont aussi intégrer les plateformes ARTE, LCP - Public Senat et INA dans France.tv, et des discussions avec Radio France sont en cours pour intégrer aussi des podcasts.

Le site de La Fabrique à Vendargues accueille, en 2025, un nouveau client : M6 et son feuilleton quotidien.

Enfin, la Présidente aborde la question du financement de FTV : les sénateurs ont déposé une proposition de loi pour modifier la loi de finance organique, ce qui permettrait le financement de l'audiovisuel public par la TVA. C'est, pour la présidente, la meilleure des hypothèses pour le moment, dans la mesure où le temps presse : **notre mode de financement doit être défini avant la fin de l'année - sinon, au 1.1.25, notre financement sera budgétisé.**

**La commission Outre-Mer s'est réunie** La situation en **Nouvelle Calédonie**, où les salariés de FTV, comme tous les habitants de ce territoire, vivent une situation de grandes tensions et de troubles, est le premier sujet abordé. **20 salariés souhaitent quitter la Nouvelle Calédonie en raison de la situation, et une solution a déjà été trouvée pour 5 d'entre eux. Ces candidats au départ doivent postuler sur les offres de postes vacants !**

Les équipes de FTV en Nouvelle Calédonie sont sous tension, et s'interrogent sur les leçons tirées de cette période. Quelle sécurité à l'avenir pour les équipes ? Quel soutien psychologique ? Comment faire du fact checking « réseaux sociaux », parce que les équipes ont autant dû travailler sur des sources internet que sur des sources « terrain » ?

Malakoff a organisé des renforts pour accompagner la rédaction, pour travailler avec elle, tourner des sujets, pour le National comme pour NC La 1<sup>ère</sup>.

L'UFTV monte actuellement une formation pour accompagner les journalistes dans ces situations de crise...

### **Concernant l'ensemble du pôle OM,**

Un séminaire sur la « revue stratégique du Pôle Outremer » s'est tenu, avec au menu plusieurs axes, sur les transformations dans le pôle (le socle éditorial, la mutualisation et les échanges de contenus et de ressources humaines), l'innovation dans les relations avec les partenaires, la commercialisation pour trouver des sources de revenu et l'harmonisation des pratiques avec la mise en place d'une organisation d'activités dans chaque station, etc.

La Direction annonce la création de nouveaux programmes dans le cadre de la politique de « visibilité » des Outre-mer, notamment un magazine de



reportages dans la thématique « géopolitique » un programme, dédié aux jeunes.

**Malakoff et son déménagement au siège (CAMPUS)**, à l'été 2025 : « Malakoff » devra rester au service des stations, dans une logique d' « agence », qui serait également précieuse à l'info nationale.

france•tv

### Calendrier de déploiement des outils techniques et projets en OM :

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

**SHERLOCK** : l'outil de programmation antenne TV, en remplacement de TRAFFIC et OSCAR, a commencé son déploiement à Malakoff. Il sera déployé en station dès janvier 2025.

**ZENON** : l'outil de travail collaboratif en radio est actuellement déployé à Malakoff. L'outil est en voie de consolidation et remplace NETIA (mise en commun d'une base partagée pour faciliter les échanges entre stations).

**PERFECT MEMORY** : cet outil d'archivage et d'indexation remplace WAREHOUSE, et est déployé en ce moment dans le Pôle.

Quatre cars régis devraient être remplacés ; le car de La Réunion étant en très mauvais état, cette station sera la 1<sup>ère</sup> à bénéficier d'un nouvel outil.

Les régies - TV de Guyane et radio de Polynésie et de Guadeloupe – vont être remplacées au deuxième semestre 2025.

[Lire le CR ICI](#)

**Au tour de la commission « nouvelles technologies »**, qui s'est penché sur l'utilisation de l'IA ([Lire le CR ICI](#))

L'IA aura-t-elle un impact sur l'emploi ? Si elle peut améliorer les conditions de travail, cet aspect de la question ne doit pas être occulté. **Il s'agit donc de définir, au préalable, ce que l'on attend de l'IA et quelles limites on donne à son utilisation.** La direction se veut rassurante, précisant que le cadre posé à l'utilisation de l'IA générative à FTV est strict. Elle souhaite aussi démystifier l'IA, faire le tri entre les possibilités, les risques de l'IA (éthique, emploi, QVT...) et les vrais\_besoins.

FTV considère qu'il faut d'abord installer un socle technologique « IA », qui sera la base des applications de l'IA dans l'entreprise. Des utilisateurs « test » puis une hotline fonctionnelle et un accompagnement dédié permettront à FTV d'accompagner la mise en œuvre de solutions relevant de l'IA.

Tous les métiers seront concernés. L'IA infuse de plus en plus vite dans tous les domaines.

**Pour la Cfdt, Il est essentiel de mesurer les impacts sur l'emploi et les métiers : d'abord appréhender les impacts de l'IA, puis préparer les réorganisations, nouvelles structurations, redéploiements.**

FTV a décidé d'assurer la cohérence entre les idées et le besoin.

Pendant les JO, l'IA a été utilisée pour la traduction, dans Dalet, du script des épreuves (soit 5000 fichiers par jour) tâche répétitive effectuée auparavant par les documentalistes ; et pour la mise en place dans Dalet d'un système permettant de sélectionner et de retrouver des données.

OCTOBRE 2024



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

L'outil « speech to text » doit être testé dans 2 ou 3 régions du Réseau ou d'Outre-Mer, pour une retranscription de sujets vidéos. Le projet doit être déployé cet automne.

En revanche, la direction s'engage à « désarmer » la fonction IA des nouveaux logiciels de montage.

**Le C2PA :** cet outil à l'étude, permet une validation de l'info, par la vérification de la provenance et de l'authenticité des contenus. Les informations sur la provenance des images sont « collées » de manière inviolable. Une session consolidée de l'outil devrait être livrée à la fin de l'année.

**Le MEDIALAB :** en quoi les algorithmes vont améliorer le travail du journaliste ? Le medialab travaille sur différents projets, par exemple l'écran tactile, ou la cellule « les révélateurs ». Il travaille aussi sur la charte d'utilisation de l'IA. Le Medialab propose des ateliers de sensibilisation (200 salariés ont pu y participer, en lien avec l'UFTV).

La Cfdt souligne que FTV doit veiller à ce que tous puissent s'appropriier les nouvelles technologies, dont l'IA. Les formations par exemple doivent être accessibles à tous, les outils développés ne doivent pas être imposés puis utilisés simplement parce qu'ils existent. Un journaliste en région ou en Outre-Mer est-il formé au même moment, de la même manière, que son homologue de la rédaction nationale ? Certaines activités liées à l'IA seraient-elles réservées à la rédaction nationale, le fact checking par exemple (cf. la demande des collègues de Nouvelle-Calédonie) ?

#### Points Divers :

Téléphones portables : les salariés peuvent-ils se faire rembourser (en tout ou partie) par FTV, l'achat d'un téléphone portable qu'ils jugeraient plus adapté à leurs besoins professionnels, plutôt que de travailler avec un portable fourni par FTV ? La direction ne souhaite pas s'engager dans cette voie, mais il est désormais possible de choisir un autre modèle que le modèle « standard » proposé.

L'arrêt de l'ultra HD sur France 3 sur la TNT : les coûts de l'U HD ont été plus élevés que prévu (7 millions d'euros par an).

---

**La CSSCT Centrale (lire le CR ICI)** a travaillé sur le **bilan de l'absentéisme** : au 30 juin 2024, le taux d'absentéisme à FTV était de 6,13% en stabilité par rapport à 2023, pour une moyenne nationale au 31 décembre 2023 de 6,11%.

A noter toutefois, l'absentéisme à France 3 a augmenté (7,04% contre 6,50%), notamment avec des absences de longue durée.

**Alors, que fait-on pour analyser voire lutter contre cet absentéisme ? Comment les représentants du personnel peuvent être impliqués.**

**Analyse des accidents du travail** : la DSQVT veut faciliter la procédure de déclaration d'accident du travail pour les responsables de service, les managers ; conception d'une fiche pratique partagée lors d'ateliers pratiques, accompagnement de terrain, méthode d'analyse.

Le plus souvent, la direction évite en présence d'un accident du travail, de déclencher une enquête, un arbre des causes, etc. préférant parler d'analyse : mais en cas d'AT, c'est bien d'une enquête que parle le Droit, enquête conjointe avec les élus, de surcroit !

OCTOBRE 2024

**La commission Emploi-Formation et les grandes orientations de la formation en 2025 (lire le CR ICI)**

: on reste dans la continuité des années précédentes, puisque les objectifs de FTV n'ont pas changé. La formation aux outils et l'acculturation aux mutations technologiques en particulier l'IA sont mis en avant, ainsi que l'accélération du renouvellement de nos outils (Mosar, NRCS, Newsboard, Perfect Memory, Zenon, nouvelles régies, etc.), et l'arrivée de l'IA, qui obligent l'entreprise à former les salariés.

Le décryptage des enjeux contemporains - désinformation, enjeux environnementaux, etc. – obligent à développer des formations pointues, et l'UFTV a enrichi son catalogue de 50 nouvelles formations. Des sujets « sociétaux » sont également au catalogue, comme la RSE, l'égalité des chances, l'inclusion et la diversité, comme les thématiques QVT, prévention des risques professionnels, sécurité. La formation des managers reste importante, comme le développement du réseau de formateurs internes, l'incitation aux échanges de pratiques.

En 2025, l'UFTV renouvellera sa présentation sur Mon espace, avec un nouveau catalogue en ligne. Elle déménagera aussi, dans le cadre du projet CAMPUS, à l'été 2025.

**La Cfdt s'interroge : quel budget pour la formation ? FTV a maintenu ces dernières années à haut niveau de dépenses pour la formation, la recherche d'économies va-t-elle toucher également ce budget ? Le diagnostic de l'emploi permet-il vraiment de répondre aux problématiques des métiers en mutation et en décroissance ?**

**Et puis qui va bénéficier de ces formations « pointues » ? Une « élite » (ceux qui contribuent aux programmes et éditions d'info du national) ou tous, donc aussi ceux des réseaux F3 et OM ?**

**L'alternance** : la campagne de recrutement des alternants a été « relookée », pour s'adresser de façon plus efficace aux jeunes potentiels candidats à l'alternance. L'alternant ne doit pas pallier un manque d'effectifs, il est en formation. L'Outre-mer est un chantier, l'alternance y est compliquée en l'absence d'écoles (sauf exception). Notons que la direction met en avant « l'égalité des chances » et dit vouloir permettre l'accès à nos métiers à des jeunes qui seraient « défavorisés ».

**La Cfdt souscrit bien évidemment à cette volonté. Mais quand même, nous protestons quand la direction prétend contourner les formations certifiées, reconnues, les écoles de journalistes reconnues par exemple, sous prétexte d'égalité des chances. Surtout quand on constate que parfois, le fait d'être « fils ou fille de... » augmente les chances de trouver une alternance à FTV.**

244 alternants ont été recrutés en 2023, majoritairement des femmes (57%). C'est le Réseau France 3 qui a recruté le plus d'alternants en 2023 : 86, soit 35% des alternants de FTV.

Et que deviennent-ils, quand ils sont au bout de leur cursus ? En 2023, FTV a recruté en CDI 42 anciens alternants, dont 57% de PTA, notamment dans le Réseau France 3.

L'égalité professionnelle, justement, était aussi à l'ordre du jour de ce CSE C : Commission **égalité Femmes/Hommes (lire le CR ICI)**

FTV présente globalement de bons résultats en matière d'égalité professionnelle, si on compare l'entreprise à un contexte français. Mais ces résultats sont contraints par un marché de l'emploi tendu dans certains





france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

secteurs, avec une difficulté de recruter sur des emplois très recherchés par ailleurs (notamment en raison d'une politique salariale qui ne pourrait pas, selon elle, concurrence les niveaux de rémunération, sur ces emplois, pratiqués sur le marché du travail). **La commission estime que face à ces difficultés, l'entreprise doit développer et mettre en avant ses atouts : un cadre social attractif, ou encore, des missions épanouissantes.**

De nombreux objectifs fixés dans l'accord d'égalité professionnelle sont atteints, voire dépassés, pour certains dès 2023. La part des femmes dans les effectifs de FTV est de 46,6% en 2023, seulement de 31,4% dans la famille professionnelle production-fabrication-technologies, de 44,1% chez les journalistes. Mais un objectif doit-il être atteignable, même s'il n'est pas conforme à l'ambition de l'entreprise ? Ou doit-il être surévalué, pour obliger à la performance ? la direction a choisi : on se fixe un objectif largement atteignable, modeste, pour y arriver. Pourquoi pas, si l'effort est soutenu et si nous progressons de façon régulière ? Mais nous constatons des évolutions en dents de scie, selon les secteurs et les sites, comme si l'égalité professionnelle évoluait selon les opportunités du moment.

Et si la direction s'appuyait sur les représentants du personnel, pour veiller sur cette égalité professionnelle ? **La Cfdt constate que ceux-ci sont de plus en plus réduits à un rôle de figurants dans les commissions ou lors des réunions d'instances, pas informés, pas écoutés. Aujourd'hui, le « management » à la main : nous considérons donc qu'il est seul responsable des situations de disparité, des anomalies dans les parcours de carrière, que nous pouvons constater !**

Et la commission rappelle à la direction que bientôt, la transparence s'imposera : concernant les rémunérations, une directive européenne oblige à la transparence pour permettre aux salariés de réclamer l'égalité de traitement. Cette directive devra être transposée en droit interne au plus tard le 7 juin 2026, et nous proposons à FTV, « entreprise exemplaire », pour garantir dès aujourd'hui cette transparence ?

Et notre pyramide des âges ? Elle incite à l'optimisme, avec un « presque » équilibre entre hommes et femmes jusque 45 ans. L'âge moyen des salariés de FTV est de 50,1 ans pour les hommes, 48,7 ans pour les femmes. Les plus de 50 ans représentent 56,44% des effectifs.

La Cfdt insiste : il va falloir engager un travail sérieux sur ce que deviennent les plus de 50 ans, largement majoritaires dans les effectifs, à FTV : leur parcours professionnel, leurs conditions de travail, leur fin de carrière. La négociation, prochainement, d'un accord « intergénérationnel » permettra peut-être de redonner un cadre à tout cela.

#### **Vos représentants et élus Cfdt :**

**Majid Bensmail, Malakoff ; Jean-Yves Poirier, Guadeloupe ; Christian Vigneau, Saint-Pierre-et -Miquelon ; Pascal Lefebvre et Yvonne Roehrig Réseau F3.**



#### **Nos Délégués syndicaux centraux**

Vous souhaitez nous poser des questions ?

Contactez-nous au : **01 56 22 88 21** ou [cfdtgroupe@francetv.fr](mailto:cfdtgroupe@francetv.fr)