



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

COMPTE-RENDU CSE SIEGE 19 et 20 février 2025

« Les chantiers sont nombreux, la chienlit aussi »

Ordre du jour :

Point 3. Réponse aux résolutions des élus du CSE Siège relative au risque grave dans le service IV3, en date du 5 décembre 2024 et du 9 janvier 2025

Point 4. Réalisés sur l'opération Téléthon 2024

Point 5. Présentation du rapport de la Commission de suivi du déploiement de l'outil dit « Sherlock », lors de la Phase 1, en date du 17 janvier 2025

Point 6. Présentation et vote du Budget prévisionnel 2025 du CSE

Point 7. Réalisés sur l'opération relative à la retransmission de la réouverture de Notre-Dame de Paris

Point 8. Point d'information sur le CDE

Point 9. Plan prévisionnel d'activités de FTR pour l'année 2025

Point 10. Vie du CSE

Point 3. Réponse aux résolutions des élus du CSE Siège relative au Risque grave dans le service IV3, en date du 5 décembre 2024 et du 9 janvier 2025

Intervenants : **M. Léo LEBERTON** (*Rédacteur en Chef - Coordination IV3 / FTR*)
Mme Audrey GUIDEZ (*Directrice des ressources humaines de la Direction de l'Information*)

MARS 2025

La direction a présenté son plan d'action :

Celui-ci passe par le **renforcement de la qualité managériale** afin d'améliorer le climat de travail et l'efficacité du management. Plusieurs mesures seront mises en place, la **sensibilisation aux impacts des propos ressentis comme violents** vise à promouvoir une communication bienveillante et respectueuse. L'**équité de traitement des équipes** sera renforcée pour garantir une gestion plus juste et harmonieuse. De plus, l'**amélioration du partage des informations et de la conduite du changement** permettra une meilleure cohésion et adaptation aux évolutions du service.

Pour atteindre ces objectifs, des **formations**, du **coaching**, une **amélioration des canaux de communication** et un **accompagnement externe** sous forme de séminaires et d'ateliers seront mis en place.

L'échéance est fixée pour fin 2025, avec des actions dès janvier et février 2025. **Mener une réflexion et adapter l'organisation du temps de travail posté**, avec pour objectif principal d'**assurer un équilibre des plannings des coordinatrices**. Cela permettra une répartition plus équitable de la charge de travail et une meilleure gestion du temps.

Pour accompagner cette démarche, les élus ont fait le choix d'un organisme externe qui aura la charge d'animer un **séminaire**, de mener des entretiens collectifs et de mettre en place des **ateliers dédiés à l'organisation du travail**.

Cette réflexion a déjà commencé et se poursuivra tout au long du mois de février 2025.

Consolidation du système de prévention, le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels** sera mis à jour au cours du premier semestre 2025 et sera présenté aux élus.

C'est la société « Interstices - Médiation » qui a été choisie pour mener à bien cette médiation collective.

SUIVEZ-NOUS SUR



[CFDT-FTV.FR](https://www.cfdt-ftv.fr)



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Les élus ont salué ce premier pas de la direction qui semble vouloir apporter de réelles solutions à ce collectif en souffrance depuis pratiquement 2 ans.

Point 4. Réalisés sur l'opération Téléthon 2024
Intervenants : M. Michel BARBARIN

Une émission dont les promesses de dons sont en progression par rapport à l'édition de 2024. Le « réalisé » montre peu d'écart avec le planning prévisionnel présenté aux élus lors du CSE de septembre 2024. On note malgré tout quelques « contorsions » sur le temps de repos hebdomadaire.

Point 5. Présentation du rapport de la Commission de suivi du déploiement de l'outil dit « Sherlock », lors de la Phase 1, en date du 17 janvier 2024

M. Mickael SANGARIN

Mme Anne-Gaëlle CASSEGRAIN

Membres de la commission : Mme Béatrice GELOT, Mme Malika AIT OUAkli, Mme Aurélie CHESNÉ, Mme Marie-Hélène BORDES, M. Freddy BERTIN, M. Christophe BENS

Résumé du Rapport de la Commission de suivi du Déploiement de l'outil dit « Sherlock »

La commission s'est réunie pour la première fois afin d'évaluer le déploiement de **Sherlock** (outil présenté comme révolutionnaire), un logiciel de gestion des antennes, introduit au siège en novembre 2023 avec six mois de retard. Conçu pour environ **1000 collaborateurs** et couvrant une cinquantaine de métiers, il a rapidement révélé des **dysfonctionnements**, générant stress, désorganisation et surcharge de travail, notamment pour le sous-titrage.

MARS 2025

Principaux constats et réponses de la direction

- **Méthode du projet** : La direction reconnaît un **manque de préparation**, bien que Sherlock ait été développé en co-construction avec des ambassadeurs métiers. Contrairement à Oscar, son prédécesseur, Sherlock est un outil externe.
- **Reprise des données** : La direction assure que les principaux problèmes sont résolus, bien que des anomalies persistent.
- **Demandes d'amélioration** : Depuis la mise en service, **1317 tickets** ont été ouverts, dont **1272 clôturés**, mais un ticket fermé ne signifie pas forcément un problème résolu.
- Il y a des besoins de **formations complémentaires**.
- **Bugs et surcharge de travail** : Les unités programmes subissent un **transfert de tâches** autrefois gérées par la production, générant des tensions et nécessitant une **double vérification** des informations.
- **Formation et optimisation** : Des sessions courtes seront organisées, sous la responsabilité des managers, et des **ateliers pratiques** avec les services concernés sont prévus.

Améliorations prévues

- **Ergonomie** : Modification des icônes et **agrandissement de la police** pour améliorer la lisibilité. Une **nouvelle version** est attendue fin janvier.
- **Évaluation utilisateur** : Un questionnaire a montré **75% de satisfaction** sur **142 répondants**, mais les résultats globaux ne permettent pas d'identifier les difficultés spécifiques par service.

Points de vigilance de la commission

La commission prend acte de la volonté de la direction d'améliorer Sherlock, mais **regrette que les difficultés soient attribuées aux utilisateurs plutôt qu'à la**

SUIVEZ-NOUS SUR



CFDT-FTV.FR



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

conception du logiciel. De plus, certains salariés ont dû mettre en place des **solutions de contournement chronophages**, transformant leur travail en saisie répétitive.

Enfin, avec le **déploiement prévu en région et en Outre-mer d'ici 2026**, la commission demande à la direction d'**anticiper les améliorations** et de répondre aux besoins des **salariés en télétravail**, qui ne disposent pas d'équipements adaptés comme les grands écrans fournis sur site.

Les élus et la direction conviennent que la commission s'est déroulée de manière satisfaisante avec des échanges de qualité. L'objectif fixé était de comprendre et de discuter des problématiques rencontrées par les salariés face au déploiement de ce projet.

Les élus déclarent que « Sherlock » souffre encore à ce jour de problèmes d'ergonomie et regrettent toutefois que certains de ces problèmes soient encore imputés à une mauvaise utilisation de « Sherlock » par les salariés. Ils rappellent que la position des salariés ne traduit pas une opposition au changement ni un simple manque de volonté d'évoluer. Dans un secteur d'activité impactant des millions de personnes, les salariés sont profondément attachés à la continuité et à la qualité de l'antenne. Or, le moindre dysfonctionnement, même minime, entraîne des difficultés et un stress important en raison de problèmes complexes à résoudre.

Le projet touche plus de 1000 salariés et une cinquantaine de métiers. L'impact de « Sherlock » n'est pas uniforme sur ces 50 métiers.

La direction a mis à disposition des modules e-learning qui permettent de se perfectionner mais aussi de continuer à se former à l'outil. Des ressources documentaires ont été créées et mises à disposition des utilisateurs.

MARS 2025

Point 6. Présentation et vote du Budget prévisionnel 2025 du CSE

Intervenants : M. Olivier LE CLANCHE (Trésorier du CSE Siège), **Mme Léonie TRANSBERGER**

SUIVEZ-NOUS SUR



[CFDT-FTV.FR](https://www.cfdt-ftv.fr)

Résumé du Budget Prévisionnel des ASC et AEP 2025

1. Budget prévisionnel des Activités Sociales et Culturelles (ASC)

Subventions et recettes

- **Subvention ASC** : En baisse progressive de 5 608 072 € en 2022 à 5 365 371 € en 2025.
- **Subventions reçues** : 5 445 471 € en 2025, en baisse par rapport aux années précédentes.

Dépenses

- **Voyages organisés** : Budget total de 365 000 € pour 2025, avec des destinations comme New York (150 000 €), Amsterdam (40 000 €), et des séjours balnéaires (60 000 €).
- **Résidences linéaires** : Augmentation du budget à 190 000 € en 2025.
- **Appartements du CSE** : Budget réduit à 25 000 € en 2025.
- **Chèques vacances** : Budget de 242 578 € en 2025.
- **Divers** : Inclut des remboursements pour gîtes/maisons d'hôtes (27 600 €), activités de bien-être comme massages et méditation, et ateliers divers (35 000 €).

Sports et Loisirs

- **Sports** : Budget total de 43 000 € pour diverses activités sportives.
- **Billetteries** : Budget de 409 000 € pour concerts, spectacles, cinémas, parcs d'attractions, etc.

Culture et enfance



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

- **Culture** : Budget de 147 200 € pour remboursements sur justificatifs.
- **Enfance** : Budget de 227 000 € pour diverses activités et aides, y compris bons de rentrée scolaire (140 000 €).

Événements

- **Noël** : Budget total de 632 508 € pour les événements de Noël, incluant arbres de Noël et cadeaux.
- **Divers événements** : Budget de 10 500 € pour divers événements.

Aides et services

- **Aides aux salariés** : Budget de 15 000 € pour secours et aides diverses.
- **Permanences** : Budget de 12 800 € pour permanences juridiques et fiscales.

Charges administratives

- **Fournitures et équipements** : Budget de 2 000 € pour fournitures administratives.
- **Honoraires** : Divers honoraires pour avocats, experts, et autres services professionnels.

Résultat

- **Résultat net** : Prévision d'un déficit de 700 802 € en 2025.

2. Budget prévisionnel des Activités Économiques et Professionnelles (AEP)

Subventions et recettes

- **Subvention AEP** : En baisse de 558 034 € en 2022 à 536 537 € en 2025.

Dépenses

- **Relais inter-entreprise (RIE) Guadeloupe** : Budget de 24 500 €.
- **Tournoi de football interCSE** : Budget de 28 782 €.
- **Assistance Proweb** : Budget de 9 800 €.
- **Fournitures administratives** : Budget de 15 000 €.
- **Honoraires** : Inclut honoraires pour avocats (50 000 €), experts économiques (180 000 €), et autres services professionnels.

Charges administratives

- **Fournitures et équipements** : Budget de 15 000 € pour fournitures administratives.
- **Honoraires** : Divers honoraires pour avocats, experts, et autres services professionnels.

Résultat

- **Résultat net** : Prévision d'un déficit de 8 963 € en 2025.

Conclusion :

Le budget prévisionnel des ASC et AEP pour 2025 montre une tendance à la baisse des subventions et des recettes. Les résultats nets prévus indiquent des déficits pour les deux budgets.

Les élus remontent de nombreux dysfonctionnements d'illicado.

Vote du budget prévisionnel 2025 des ASC et AEP :

Votants : 22 / Pour : 16 / Abstention : 6

MARS 2025

SUIVEZ-NOUS SUR



[CFDT-FTV.FR](https://www.cfdt-ftv.fr)



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Point 7. Réalisés sur l'opération relative à la retransmission de la réouverture de Notre-Dame de Paris

Intervenants :

M. Éric LOOSVELDT (*Chargé de production Cultures, Jeunesse et éducation, Spectacles vivant*), **Mme Sarah FAGGION** (*DRH Technologie et Moyens de Fabrication*)

Résumé des problèmes rencontrés lors de cérémonie de réouverture de Notre-Dame

L'opération concerne la retransmission de la réouverture de Notre-Dame de Paris, organisée par France Télévisions les 19 et 20 février 2025. Plusieurs problèmes ont été rencontrés lors de cette opération, impliquant des équipes de France Télévisions et divers intervenants.

Problèmes rencontrés

1. Accès et installation

- **Conflits d'accès** : Dès l'arrivée des équipes, des différends entre les entités présentes ont retardé l'installation des salariés, chaque entité revendiquant une priorité sur les accès.
- **Accréditations refusées** : Certains salariés intermittents n'ont pas été accrédités par la Préfecture de police sans explication, obligeant la direction à trouver des remplaçants en urgence.
- **Un chantier en cours** : l'installation s'est faite alors que le chantier n'était toujours pas terminé.

2. Adaptation aux exigences sanitaires

- **Obligations sanitaires** : Les équipes ont dû se conformer à des protocoles stricts, comme la pose de sur-chaussures à chaque entrée dans la cathédrale et l'accès au bourdon sous protocole plomb.

3. Enregistrement et débordements

- **Concert de l'orchestre de Radio France** : L'enregistrement du concert a débordé du planning prévu en raison de difficultés de mise en place et de retards dans la mise à disposition du parterre.
- **Changements de dernière minute** : En raison de la météo, l'ordre protocolaire a été modifié et l'enregistrement des artistes a dû être avancé, entraînant des modifications techniques et des débordements sur les horaires.

4. Conditions de travail

- **Pauses et repas** : Les techniciens ont dû, parfois, déjeuner ou dîner en dehors des horaires inscrits dans l'accord collectif, avec des pauses « assis à table » de moins d'une heure en raison des répétitions d'artistes.

Conclusion :

L'opération de retransmission de la réouverture de Notre-Dame de Paris a été marquée par plusieurs défis logistiques et organisationnels. Les équipes ont dû faire face à des conflits d'accès, des refus d'accréditation, des exigences sanitaires strictes, des débordements de planning (temps de travail supérieur à 60 heures) et des conditions de travail difficiles. Malgré ces obstacles, l'événement a pu être retransmis, démontrant la capacité d'adaptation et la résilience des équipes de France Télévisions. Un représentant de l'inspection du travail était présent sur le site mais son travail a aussi été très compliqué.

MARS 2025

SUIVEZ-NOUS SUR



[CFDT-FTV.FR](https://www.cfdt-ftv.fr)



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Les élus demandent :

- Si les salariés interdits d'accès ont été payés ?
La direction déclare que les contrats ont été annulés avant les 48 heures. Il n'est pas certain qu'ils aient été payés. Une réponse écrite sera adressée aux membres du CSE.
- Que la direction demande des explications aux services de sécurité afin de comprendre les raisons des interdictions d'accès au site pour certaines personnes ayant été accréditées.

Les élus remercient M. Éric LOOSVELDT pour avoir offert aux responsables lumières du Siège l'opportunité de mettre en place l'éclairage du Télématin et des journaux. Les élus du CSE saluent également le travail de l'ensemble des personnels qui ont su s'adapter à des conditions particulièrement difficiles.

Point 8. Point d'information sur le CDE

Intervenants : **Mme Leatitia Le Brestec** (Directrice du CDE), **Mme Anne-Emmanuelle ARROSSAMENA** (Responsable des ressources humaines de la Direction des Technologies), **M. Menad LADJ** (Responsable du pôle planification du CDE), **Mme Chrystelle COTTILLARD** (Santé et qualité de vie au travail), **Mme Julie BEAULIEU** (Cabinet ACCA), **Salarié M. Gilles GALLIEN** (Responsable d'exploitation au CDE)

MARS 2025

Résumé du bilan CDE présenté par la direction

Projet de centralisation des activités

- **Objectif :** Centraliser les activités de gestion des programmes et la diffusion des chaînes linéaires sur un site unique.
- **Phases :**
 - **Phase 1 :** Intégration des activités de diffusion de France 5 au CDE Siège.
 - **Phase 2 :** Évolution des processus techniques et métier, mise en place d'un CDE unique sur le site MFTV.

Organisation des activités

- **Control Room :** Centralisation de la diffusion autour d'une régie unique.
- **Validator+ :** Outil unique de provisioning des médias pour industrialiser le processus d'approvisionnement.

Organisation immobilière

- **Réaménagement :** 1128 m² au 5ème étage pour les collaborateurs actuellement répartis sur trois bâtiments (MFTV, Varet, Eos).

Plan d'accompagnement

- **Actions :** Communication, formation des collaborateurs, partage des enjeux et ambitions du projet.

Calendrier de déploiement

- **Février 2022 :** Recueil de l'avis CSE siège.
- **2023-2024 :** Bascules des différentes chaînes (F4, F2, F3, F5).
- **Été 2024 :** Diffusion des JO et JOP.
- **Bilan des commissions**
- **Sécurité et ergonomie :** Points d'alerte sur l'habilitation d'accès, risques électriques, règles d'usage des lieux.
- **Sherlock :** Stabilisation de l'outil après bascule de France 3.
- **Formations et training :** Poursuite de l'accompagnement, validation des plannings de référence.

SUIVEZ-NOUS SUR



[CFDT-FTV.FR](https://www.cfdt-ftv.fr)



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Faits marquants 2024

- **Jeux Olympiques et Paralympiques** : Résultats et chiffres d'audience exceptionnels.
- **Transversalité** : Finalisation du déploiement, montée en compétences des chefs d'exploitation.
- **Dialogue Social** : Intervention du cabinet ACCA pour améliorer le dialogue après la grève de décembre 2023.

Exploitation et diffusion

- **Formation et training** : Formation sur les outils de la CTR, numérisation et partage des procédures.
- **Accompagnement** : Suivi continu des évolutions Sherlock/MBT, harmonisation des pratiques.

Préparation diffusion

- **Montée en compétence** : Gestionnaires de conduite d'antenne, renforcement des échanges avec le Contrôle Qualité.
- **Coordination** : Points hebdomadaires de coordination, adaptation des postes de travail.

Contrôle qualité

- **Ateliers et formations** : Ateliers sur les process, formation sur les outils, appui accru de la préparation diffusion.

Pôle administratif

- **Planification** : Mise en place du planning prévisionnel de référence, digitalisation des plannings.
- **Soutien** : Accompagnement des managers, soutien administratif et logistique.

Bilan de la planification 2024

- **Indicateurs** : Nombre de vacations réalisées, montée en compétence des équipes, adaptation des postes.

Intervention de la DSQVT

- **Contexte** : Tensions au sein du collectif du CDE.
- **Axes de Travail** : Accompagnement individuel et collectif, amélioration de l'environnement de travail, dispositifs de prévention.

Résumé de la démarche de prévention DSQVT/ACCA (non-présentée en CSE)

Contexte de l'intervention

La direction du Centre de Diffusion et d'Échanges (CDE) et la RRH ont sollicité la Direction de la santé et de la qualité de vie au travail (DSQVT) et le cabinet de psychologues du travail ACCA en raison de tensions au sein du collectif du CDE. Des entretiens ont été réalisés les 27 et 29 mars 2024 pour comprendre les points de blocage et améliorer les conditions de travail.

Analyse de l'intervention

Les salariés ont exprimé plusieurs problématiques :

- **Vision du travail différente** : Sentiment de méconnaissance technique de leur métier.
- **Direction perçue comme rigide** : Dialogue rompu, perte de confiance en la direction.
- **Sentiment d'infantilisation** : Mal-être général et absence de perspective de sortie de crise.

Analyse des conditions de travail & facteurs GOLLAC

Quatre principaux facteurs de risques psychosociaux ont été identifiés :

1. Insécurité de la situation de travail

- Peur de perdre son emploi, restructurations, incertitude sur l'avenir du métier.
- Changements fréquents : déménagement, nouvelles habitudes de travail, outils (Sherlock), encadrement récent.

MARS 2025

SUIVEZ-NOUS SUR



[CFDT-FTV.FR](https://www.cfdt-ftv.fr)



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

2. **Rapports sociaux dégradés avec la hiérarchie**
 - Manque de considération et de prise en compte des avis des salariés.
 - Perte de confiance et impossibilité de poursuivre un dialogue constructif.
3. **Conflits de valeur**
 - Sentiment de ne plus être reconnu pour un travail de qualité.
 - Attachement à une culture d'entreprise passée, difficulté à s'adapter au nouveau fonctionnement.
4. **Autonomie et marges de manœuvre limitées**
 - Tâches monotones, faible possibilité de développer de nouvelles compétences.
 - Sentiment d'infantilisation et besoin de formations.

Conséquences des facteurs de risque

Les salariés ont signalé divers symptômes de mal-être :

Troubles du sommeil, prise de poids, démotivation, fatigue, stress, crise de larmes, épuisement, maux de tête, arrêts maladie.

Facteurs de protection

- Solidarité entre collègues, avantages appréciés, visibilité du planning pour les chefs de chaîne.

Pistes de travail

1. **Accompagnement individuel** : Soutien des salariés dans leurs situations professionnelles et personnelles.
2. **Évaluation des actions** : Analyse des actions réalisées ou en cours et des marges de manœuvre possibles.
3. **Suivi du cabinet ACCA** : Continuer le suivi post-intervention.
4. **Information et rappel des dispositifs de prévention** : Sensibilisation aux dispositifs existants et aux formations continue.

MARS 2025

Il est à noter que la direction n'a pas étendu la démarche de prévention DSQVT/ACCA aux salariés des deux services qui n'en avaient pas bénéficié, à savoir le contrôle qualité et la préparation de diffusion. C'était pourtant là une demande des élus qui avait entraîné le report du point CDE qui devait avoir lieu en décembre 2024.

SUIVEZ-NOUS SUR



[CFDT-FTV.FR](https://www.cfdt-ftv.fr)

Malgré les différentes alertes des salariés et des élus, la direction s'est évertuée à présenter un bilan positif. Pour autant les élus ont alerté la direction sur une **dérive managériale** au sein du CDE, notamment concernant la gestion du planning. Ils demandent le respect de l'accord collectif sur la pose des congés et une clarification des règles de gestion des plannings. Les élus recommandent un assouplissement de la **gestion du planning** pour faciliter les échanges et les remplacements et suggèrent de s'inspirer de la gestion du planning de référence des chefs de chaînes mise en place après la grève.

Malgré les actions de la direction, les **relations avec les managers** restent dégradées. Une demande de médiation de la DSQVT avait été formulée mais n'a pas encore eu lieu, ce qui est jugé essentiel pour améliorer les relations.

Concernant les équipements de la **Control Room**, ils sont jugés instables, avec des mises à jour récurrentes qui fragilisent la plateforme. Les élus demandent un support logistique le week-end et la nuit pour traiter rapidement les pannes majeures (hors présence des ARS du Support Diffusion).

Les **formations** actuelles ne répondent pas aux besoins des salariés, se déroulant souvent sans vacations dédiées. Les élus demandent des vacations dédiées pour permettre aux salariés de suivre les formations sans quitter leur poste de travail. Les élus souhaitent connaître le rôle, les missions et le planning d'intervention des **prestataires extérieurs**. Ils demandent des informations sur les



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

termes des contrats avec France Télévisions et Cognac Jay Images, ainsi que les dates de fin des contrats des prestataires.

Pour finir, les élus constatent une dégradation des **rapports sociaux** et une augmentation des entretiens disciplinaires, perçus comme une forme de harcèlement managérial. Ils demandent la mise en place de la médiation demandée afin d'apaiser les tensions et améliorer le climat de travail.

Les élus demandent qu'un nouveau point d'information soit tenu au CSE de juin 2025

Mise au vote d'une résolution des élus du CSE Siège concernant les débats relatifs au point d'information sur le CDE

Votants : 21 / Pour : 21

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

Point 9. Plan prévisionnel d'activités de FTR pour l'année 2025

M. Antoine ARMAND (Rédacteur en Chef - Coordination IV3 / FTR)

La réduction des ETP se confirme et se poursuit à FTR.

Entre 2024 et 2025, ce sont un peu plus de 4 ETP supprimés :

- 2 postes de documentalistes/éditrices depuis l'arrêt la collaboration avec de FTR avec France Info numérique.
- 2 techniciens vidéo, soit 8 vacations par semaine supprimées (personnel non-permanent).

MARS 2025

Résumé des documents fournis par la direction sur le plan de charge de FTR

Le nombre de jours travaillé par l'ensemble du personnel de FTR est en augmentation jusqu'à décembre 2024. Le plan de charge présenté à ce CSE met en lumière une importante réduction du nombre de jour ; ce ne sont pas moins de 875 jours qui disparaissent de l'activité de FTR en 2025.

SUIVEZ-NOUS SUR



[CFDT-FTV.FR](https://www.cfdt-ftv.fr)

Émissions produites et arrêtées (nombre de jours réalisés) :

- **Tranche Info Régionales** : 5 240 jours en prévision à réaliser en 2025 contre 6279 en 2024, soit une diminution de 1039 jours.
- **Le Journal des Solutions** : **arrêt de la production** de l'émission, 547 jours en 2024.
- **Régions Ici** : 1 684 jours en prévision à réaliser en 2025 contre 109 en 2024, soit une augmentation de 1575 jours.
- **Météo à la Carte** : 1 684 jours en prévision à réaliser en 2025 contre 109 en 2024, soit une augmentation de 1575 jours.
- **Portail Culture - Opérations Web** : **arrêt de la production** de l'émission, 535 jours en 2024.
- **Franceinfo** : **arrêt de la production** de l'émission, 304 jours en 2024.

Les élus soulignent que les effectifs continuent de diminuer et que la question de l'avenir de FTR reste posée. Dans un contexte de forte contrainte économique, ils se questionnent sur un éventuel projet de déménagement/rapprochement avec France 3 Lyon ou ICI Radio Lyon.

Si la direction nous dit qu'elle n'a pas connaissance d'un tel projet, elle n'écarte pas la possibilité que ce soit à l'étude... « à un autre niveau ». Elle précise que FTR n'a pas de lien éditorial ou fonctionnel avec France 3 Lyon. FTR travaille avec et pour toutes les régions mais reste un service rattaché au Siège.

Les élus expriment leur inquiétude face à ces suppressions d'ETP. Ils constatent que cette réduction des effectifs s'étend à l'ensemble des services de France



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Télévisions, ce qui donne l'impression d'un plan social dissimulé. Ils soulignent qu'à l'échelle de FTR, la suppression de 4 à 5 postes représente une réduction de 10% des effectifs depuis 2024. Ils alertent sur l'impact de cette diminution, qui dégrade à la fois la qualité de vie au travail et celle des émissions produites.

La direction affirme que la baisse des effectifs s'accompagne d'une réduction de l'activité, ce qui permet de préserver la qualité du travail réalisé. Elle souligne toutefois qu'elle ne peut garantir le niveau d'activité que sur l'année 2025.

Les élus se disent inquiets sur le devenir FTR et demandent si France Télévision peut se passer de FTR ? À ce jour, la direction répond que non. FTR est importante dans l'offre inter-régionale et dans sa sécurisation.

Le déploiement d'OpenMedia transforme en profondeur le fonctionnement des éditions de FTR. En régie, les décisions éditoriales priment sur les contraintes techniques, ce qui laisse présager une hausse des incidents, à l'instar d'autres éditions de France Télévisions où cet outil a déjà été mis en place.

La direction déclare que c'est l'architecture d'OpenMedia qui impose ce fonctionnement.

Les élus souhaitent se déplacer à Vaise afin de comprendre le fonctionnement FTR. Ils y tiendraient un CSE avec un nouveau point sur FTR.

MARS 2025

Point 10. Vie du CSE

Désignation d'un membre de la commission de suivi du déploiement de l'outil dit « Sherlock », lors de la phase 1

Candidats : **Mme Hélène GRAFTIEUX** (*Chargée de gestion administrative*), **M. Cyril MULON** (*Gestionnaire de conduite antenne*)

Votants : 20 / Pour : 20

SUIVEZ-NOUS SUR



[CFDT-FTV.FR](https://www.cfdt-ftv.fr)

Compte-rendu de la réunion plénière du CIORTF du 5 février 2025

Budget 2025

- **Adoption** : Les budgets ont été adoptés avec 1 abstention.
- **Nouvelle responsable financière** : Christine CORDEIRO.
- **Budget des investissements** : 2,8 M€, répartis entre l'entretien des centres (1,5 M€) et les projets de développement (1,3 M€).
 - **Principaux investissements** :
 - Lalinde : 1,2 M€ pour la réfection de la salle de restauration et de la terrasse, et la mise en accessibilité du site.
 - Beg Meil : 511 400 € pour la réfection des toitures et l'installation d'une pergola sur la terrasse.
 - L'Isle-Jourdain : 352 470 € pour la réfection de la piscine.
 - Siège : 200 000 € pour la refonte du système d'information et du site internet.
 - **Autres dépenses** : Améliorations (63%), mise en conformité (16%), travaux d'entretien (13,5%), achats de matériel, développement d'activités, amélioration de la gestion.
- **Budget de fonctionnement** : 18,8 M€ de recettes, 20 M€ de charges, déficit de 1,2 M€.
 - **Dépenses notables** : Amortissements (1,5 M€), frais généraux (116 000 €), loyers (335 000 €), honoraires.



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Projets et Activités

- **Système d'information** : Choix de la société SWWWAP pour le futur système.
- **Contrat d'objectifs et de progrès (COP)** : Bilan des actions 2021-2024, avec des objectifs en gouvernance, rationalité économique, visibilité de l'offre, et patrimoine.
 - **Réalisations** :
 - Fermeture de la médiathèque.
 - Économies sur les coûts de structure et de loyer grâce au déménagement du siège.
 - Ré-internalisation des préacheminements.
 - Développement de partenariats responsables.
 - Mise en conformité PMR (Personnes à mobilité réduite).
 - **En cours** :
 - Mise en place d'indicateurs de performance.
 - Conformité RGPD.
 - Amélioration de l'égalité professionnelle.
 - Développement du projet CI-CONNECT pour un nouveau système d'information en 2026.

Problèmes et Enquêtes

- **Colonie Equilibre** : Conflit avec le prestataire La Pastorale, enquête demandée par les élus pour clarifier la situation.

Perspectives

- **Conformité avec le décret tertiaire** : Investissements importants à prévoir pour cinq centres, coût estimé à 2 M€.
- **Plan stratégique de gestion du patrimoine** : Élaboration d'un plan sur 10 ans pour la gestion et la rénovation des infrastructures.

Points Divers

- **Négociations de bail** : Discussions en cours pour le bail de Cargèse, avec des tensions sur le montant du loyer.
- **Activités et séjours** : Rationalisation des coûts pour les séjours enfants, augmentation des coûts pour les séjours adultes en raison de l'inflation.
- **Recrutement et formation** : Création de postes et formation des nouveaux membres du bureau des élus.

En résumé, le budget des investissements pour 2025 se concentre principalement sur l'entretien et l'amélioration des centres existants, la mise en conformité d'installations, avec des projets spécifiques pour certains sites majeurs.

- Lire [ICI](#) la résolution relative au point d'information sur le CDE (CSE 2025.02.20)

MARS 2025

SUIVEZ-NOUS SUR



[CFDT-FTV.FR](https://www.cfdt-ftv.fr)