



COMPTE-RENDU CSE Central

24 et 25 avril 2025

france•tv Actualité de l'entreprise, D. Ernotte

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Comme le veut l'usage, après la lecture des liminaires (**lire le nôtre [ICI](#)!**), Delphine Ernotte a introduit ce CSE Central.

Ces dernières semaines, elle a passé beaucoup de temps devant les chaînes de France Télévisions, ou sur la plateforme France.TV, et partage son enthousiasme pour la série documentaire sur les grands procès de criminels de guerre sur différentes chaînes de FTV, elle a adoré les séries de FTV, elle est très fière de l'interview de Volodymyr Zelenski, le Président ukrainien, dans nos locaux et par nos équipes - un « coup » payant, puisque reprise par une 50ne de médias dans le monde... Et elle n'était pas la seule à passer du temps devant nos offres, puisque, elle le dit, nos audiences se portent bien. Sur le numérique, 38 millions de visiteurs uniques en avril, et plus de 4 millions certains jours pour la plateforme France.tv.

Alors, quoi d neuf ? À France Info, une nouvelle équipe pour un nouveau positionnement, les travaux sont en cours. À France 4, l'objectif est d'élargir l'offre jeunesse, en proposant aussi du documentaire et du flux. Les soirées « culture » sont préservées, le nombre de spectacles retransmis doit augmenter ainsi que l'offre cinéma.

AVRIL 2025

Et puis, des sujets qui inquiètent, voire fâchent : la Holding « France Média » est un sujet, mais Delphine Ernotte ne s'exprime que peu. L'examen de la proposition de Loi Lafon est interrompu, sans que l'on sache si et quand il va reprendre. En tout cas, FTV est en relation avec Laurence Bloch, chargée par la ministre de la Culture d'une mission sur l'AV public.

Et il y a la nomination d'un nouveau PDG de FTV, Delphine Ernotte est candidate et déclare que, si elle est l'heureuse élue par l'ARCOM pour un 3ème mandat. Mais qu'en attendant, son mandat actuel se termine en aout, et que jusque-là, elle a bien l'intention d'assurer la fonction et de prendre toutes les décisions nécessaires.

Ah et il y a le budget : un budget rectificatif comportant des économies sera présenté au Conseil d'Administration de juin, à la demande de l'actionnaire (l'État). Et toujours pas de visibilité budgétaire à 3 ans... Les économies demandées devront-elles être réalisées sur les 6 derniers mois de l'année ? La direction répond que ce n'est en réalité pas possible, parce que FTV a déjà fait beaucoup d'efforts sur ses dépenses. De plus, les recettes sont instables, du fait des fluctuations du marché publicitaire. FTV va donc présenter un budget rectificatif « sincère », conforme à nos besoins et aux efforts qu'on peut concéder.

SUIVEZ-NOUS SUR



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



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

La marque unique France.tv

C'est quoi cette histoire de logo France.tv sur tous les écrans à compter du 6 juin 2025 ? Une annonce dans la presse, quelques jours après la tenue d'un CSE C !

Une stratégie désormais classique de Mme Ernotte, qui annonce à la presse, met les salariés et les élus devant le fait accompli – de façon à ne plus pouvoir revenir sur une décision annoncée à la terre entière ?

Alors, pourquoi ne pas en avoir informé les représentants du personnel lors de cette réunion ? Oh ben pas la peine, puisque, c'est ce qu'explique Delphine Ernotte, tout est immédiatement public, pourquoi alors communiquer aux salariés ou aux élus avant d'annoncer quelque chose dans la presse ? Puisque de toute façon, tout se sait instantanément... Pour autant, la Cfdt déplore ce manque de transparence et de communication avec les salariés et leurs représentants, surtout sur une décision aussi importante !

L'objectif, explique Bruno Loutrel, le directeur de la communication et du marketing de FTV, est de « *casser les silos, moderniser la façon dont on s'adresse aux publics, faire rayonner la marque France.fr, gagner en puissance sur les réseaux sociaux* », une démarche en cours depuis 2017. À compter du 6 juin 2025, « *la marque France.tv portera les antennes en linéaire avec un bug France.tv, ou .tv* ». Pas de disparition des chaînes, elles ne sont plus des marques, mais elles gardent leur identité, tente de rassurer B. Loutrel. Et de préciser trois exceptions, Franceinfo, ICI et les 1ères, et OKOO, ces marques étant déjà liées à des offres spécifiques sur le numérique ou à une « promesse de proximité » et à une identité spécifique.

Des explications assorties de « je pense que », ou de « nous pensons que ». Nous interrogeons donc la direction : au-delà de ce qu'elle peut penser, a-t-elle procédé à une étude d'impact, de marketing, avant de prendre une décision aussi fondatrice – ou destructrice, c'est selon ?

AVRIL 2025

Il semble que non, pas besoin d'études, la direction se base sur l'avenir tel qu'elle l'imagine, avec une consommation de contenus depuis des plateformes numériques en priorité. Mais des tests seront faits avant le 6 juin, par ex. pendant le festival de Cannes, Roland Garros, puis jusqu'en septembre, avec une alternance des numéros de chaîne (à « l'ancienne », donc) et de la marque France.tv. La direction fait le pari que les téléspectateurs ne se poseront pas la question de savoir sur quelle chaîne ils sont – un pari qu'elle dit « vérifié » : selon elle, l'accès à nos contenus via le numérique fonctionnerait : « *le bug antenne est surévalué comme repère, c'est plutôt le contenu et le visage à l'écran qui sert de repère. Ici par exemple : les gens savent qu'ils sont sur la 3.* » Là, quand même, nous en doutons. D'autant que notre public, actuellement, n'est pas des plus jeunes.

Imposer une marque, ça peut être long, la direction en est consciente. Pour preuve, Antenne 2 et FR3 existent encore pour certains de nos téléspectateurs ! Mais elle insiste : « *la marque commune pour tous les Français, c'est France Télévisions. On s'est appuyé sur le constat que la plateforme France.tv a une grande notoriété. On ne doit plus raisonner à partir du linéaire : la première entrée pour nos publics, c'est le numérique, c'est YouTube. Il faut marquer les contenus du nom de nos plateformes, pour que les internautes sachent où trouver l'original.* ». Et Delphine Ernotte précise qu'il y a « *des décisions qui appartiennent à la direction de l'entreprise et qui sont de sa responsabilité : celles concernant la marque en font partie* ». Ça, on le savait.

SUIVEZ-NOUS SUR



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



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Résolution sur ICI (à lire [ICI](#))

Les élus du CSE C ont réclamé une information-consultation de l'instance sur le déploiement du projet ICI, refusée par la direction. Les élus Cfdt, CGT, SNJ et Unsa ont donc voté un mandat au secrétaire du CSE C pour ester en justice, afin d'obtenir cette information-consultation, forts de la démarche similaire initiée par les instances représentatives du personnel de Radio France (**ordonnance à lire ICI**). FO s'est abstenue, sans explication de vote.

Compte Rendu de la commission économie et structure (CR de la commission à lire [ICI](#))

Le tableau est pour le moins alarmant. La ponction de 33 millions d'euros en cours d'année 2024 associée à une demande de révision budgétaire apparaît comme un véritable coup de poignard dans le dos d'une entreprise déjà mal en point. Cela signifie, pour nous, de nouvelles coupes budgétaires sur le fonctionnement et un frein aux projets pour l'avenir de l'entreprise : **comment engager des projets sans disposer des moyens nécessaires à leur réalisation ?**

En 2024, l'entreprise est parvenue à présenter des comptes à l'équilibre mais à quel prix ? Les coupes budgétaires infligées au réseau régional de France 3 (-11 millions d'euros) témoignent d'un sacrifice douloureux de la qualité et de la diversité de l'offre. Et la réduction des effectifs intervient dans un contexte déjà préoccupant de dégradation des conditions de travail et de la santé des salariés.

AVRIL 2025

En fin d'année 2024, FTV comptait un effectif moyen de 8932 ETP, soit - 48 ETP par rapport au budget. Le taux de précarité baisse légèrement à 14,1%. **Et depuis 2012, France Télévisions a supprimé 1558 ETP, soit 15% de ses effectifs.**

SUIVEZ-NOUS SUR



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

Mais des dépassements annulent pour partie ces économies : + 2,1 millions d'euros pour l'information nationale (forte actu internationale et nationale), + 8 millions d'euros pour le sport (JOP), + 4,6 millions d'euros pour les coûts techniques de diffusion (UHD, etc.). Dans une année 2024 pourtant exceptionnelle, marquée par des événements majeurs nécessitant une information fiable et un service public fort (JO, élections, conflits internationaux), **ce sont les salariés qui trinquent.** Et nous retrouvons dans les chiffres les effets de cette politique qui conduit France Télévisions à gérer des contentieux de plus en plus importants en matière de requalification de CDD en CDI et de contentieux post-licenciement (23 millions d'euros par an) : un signe, aussi, de la dégradation du climat social au sein de l'entreprise.

FTV est fragile structurellement, du fait de son modèle économique et de son déficit chronique. **Et la dégringolade vertigineuse de la trésorerie, qui chute années après années pour terminer dans le rouge, est un signal d'alarme majeur.** Le recours à l'emprunt et la perspective d'une dévalorisation du capital social soulignent l'impasse financière dans laquelle l'entreprise est plongée.

Dans ce contexte, l'avis négatif voté par les représentants Cfdt au CSE Central sur les comptes de 2024 **constitue une alerte face à une gestion court-termiste qui met en péril l'existence même d'un service public audiovisuel de qualité (à lire [ICI](#)).**



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Droit d'alerte économique du 8 octobre 2024, échanges et restitution du rapport relatif au droit d'alerte économique du CSE Central

C'est quoi, l'alerte économique d'un CSE ? Le comité social et économique qui a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, peut demander des explications à l'employeur.

Et pourquoi le CSE C de FTV a-t-il voté une alerte économique ? Parce que le budget est en déficit de 41,2 millions d'euros, voire de 64,3 millions d'euros à la suite de la nouvelle loi de finance. L'État demande à France Télévisions d'établir un budget rectificatif ; celui-ci pourrait entraîner des conséquences sociales graves pour les salariés. D'autant plus que la direction ne nous dit pas comment elle veut parvenir à son objectif de réduction des ETP.

Une piste (et il faut le dire, on s'y attendait !) : la direction envisage des gains de productivité grâce à la polyvalence. Une piste à explorer, OK, mais à condition, disons-nous, de l'envisager dans un cadre beaucoup plus large. Pour la Cfdt, il faut parler aussi organisation de travail, niveaux hiérarchiques, expertises, activité etc. avant de lancer des polyvalences mal ficelées, frustrantes, qui n'auraient pour objectif que la réduction des ETP. **La polyvalence n'est pas un concept en soi, elle doit répondre à des besoins et des organisations spécifiques négociés.** Faute de quoi, il s'agit de la construction d'hypothèses qui ne répondent en rien aux besoins d'évolution de l'entreprise !

Autre point qui suscite des questionnements, **la sous-traitance et les contrats avec des producteurs** : la Cfdt ne peut pas accepter que FTV s'engage à hauteur de 440 millions auprès des producteurs (dont 80 millions pour FTV Studio), alors que nous ne pouvons diffuser que 420 millions d'euros de programmes ! D'autant que nous pensons que les achats externes impactent notre activité : trop de programmes en stock, c'est in fine moins de programmes internes à fabriquer, alors même que les producteurs privés recourent de manière beaucoup plus importante que France Télévisions au CDD d'usage.

Face à ces incertitudes pesant sur l'avenir de l'entreprise, les élus ont décidé à l'unanimité de poursuivre la procédure d'alerte économique et de le transmettre au Conseil d'Administration, dans l'attente d'une réponse écrite (**lire la résolution [ICI](#)**)

La Fabrique : information sur les objectifs d'ETP 2025

914,5 ETP dont 208 non permanents en 2025 : c'est moins qu'en 2024, sachant que l'année dernière, 14 ETP (les équipes légères) ont été transférés vers le réseau, et que La Fabrique a bénéficié d'environ 35 ETP de plus pour les JO. Le niveau d'ETP est donc constant.

La direction de La Fabrique assure que s'il y a des activités supplémentaires, le débord en ETP est autorisé, même si La Fabrique reste en général dans le cadre de sa notification. Le niveau d'ETP est calculé par rapport à l'activité prévisionnelle, alors que le calendrier n'est pas encore connu. Il peut donc y avoir des renforts ponctuels, ou des événements peuvent nécessiter des ETP supplémentaires.

AVRIL 2025

SUIVEZ-NOUS SUR



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



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

La Cfdt déplore qu'il ait fallu poser la question en CSE C pour avoir ces informations, qui avaient été demandées lors du CSE réseau France 3 en commission emploi-formation, ou dans les instances de proximité de La Fabrique ! Et puis, quid, du niveau de recours à la prestation technique et à la sous-traitance ? Des informations dont les élus demandent également communication. La rétention d'information : pas très constructif, dans le contexte actuel, conflictuel – grèves sur les vidéos mobiles à la suite de l'annonce de la suppression de deux VM...

Information sur les suites données aux problèmes concernant le système Zenon

Sylvie Gengoul, directrice du pôle Outremer, accompagnée des responsables techniques du site de Malakoff et du directeur de la DMD (Direction des Moyens et Développement), vient faire un point sur le déploiement de l'outil radio Zenon, à l'origine d'incidents qui ont impacté la diffusion. Selon elle, aujourd'hui, Zenon serait stabilisé à 95%, et elle pense, espère... que l'outil sera stabilisé à la mi-juin, donc pile pour le déménagement de Malakoff au siège. Nous espérons qu'il ne s'agit pas là de pensée magique... Au vu des promesses déjà faites...

À l'origine, le système avait été présenté comme stabilisé, il est déjà utilisé par beaucoup de grandes radios. De plus, les pré-tests effectués par les équipes de la station avaient été validés, et le support de Zenon avait été très rassurant. Zenon est utilisé depuis 28 mai 2024 à Malakoff. Les incidents sont réguliers, parfois graves, comme ceux qui se sont produits en novembre 2024 et en février 2025.

Depuis la mise en service, des demandes de modification et de correction de l'outil ont été émises et des mises à jour ont lieu régulièrement. La gestion des incidents a été améliorée, avec des contacts réguliers entre utilisateurs et équipe support.

La direction est aujourd'hui consciente de la nécessité d'accompagner les salariés : l'équipe support est présente et rencontre régulièrement les utilisateurs, les équipes de Zenon sont disponibles 7 jours sur 7 pour répondre aux questions de Malakoff. Un élu utilisateur de Zenon témoigne et souligne un accompagnement défaillant des salariés, dont l'expression des besoins et des problèmes n'a pas été entendue. À partir de là, le projet ne pouvait pas être déployé sereinement. Et c'est magique, la direction (Delphine Ernotte et Sylvie Gengoul) est d'accord pour dire que **la parole des utilisateurs mérite d'être sollicitée et écoutée par les experts techniques !**

Information sur le bilan de l'emploi au 31 décembre 2024, compte rendu de la commission emploi formation du 10 avril 2025

8.071 salariés permanents au 31 décembre 2024, ce sont 745 ETP de moins qu'en 2013.

Quelques chiffres : depuis 2013 le niveau d'emploi des permanents a diminué de 10,4%, celui des non permanents de 19,1%. Au 31 décembre 2024,

- Les PTA permanents représentent 58% des ETP, les non permanents 10%,
- Les journalistes permanents 27% , les NP 4%.

AVRIL 2025

SUIVEZ-NOUS SUR



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



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

De 2013 à 2024, le taux moyen de précarité à FTV s'établit à 13,9% : **au quotidien, il nous est impossible de fonctionner sans un recours important aux non permanents.**

Les départs de l'entreprise : 40 démissions en 2024, c'est le chiffre le plus élevé depuis 11 ans. Le nombre de départs en retraite augmente, 109 contre 65 en 2023, comme le nombre de RCI, avec 33 départs en 2024 vs. 24 en 2023. Et le nombre de licenciements est en hausse, avec 89 (dont 61 à la suite d'une inaptitude) en 2024 contre 68 en 2023.

Nous interrogeons la direction sur l'augmentation du nombre de départs pour inaptitude. La DRH exprime sa volonté de protéger les salariés en inaptitude, et veut leur donner la possibilité de bénéficier du meilleur dispositif possible, d'autant qu'au vu de notre pyramide d'âge, ces inaptitudes sont amenées à augmenter encore. Mais elle affirme aussi sa volonté de ne pas valider des inaptitudes qui ne seraient pas réelles.

Les heures supplémentaires payées : elles sont en augmentation de 8,29% par rapport à 2023. Cela traduit-il le manque d'effectifs pour réaliser les missions ?

8800 ETP, c'est l'objectif 2025 pour FTV : l'entreprise veut optimiser son organisation et ses méthodes de travail. Mais les directions opérationnelles ne disent pas où elles supprimeront ces ETP, estimant qu'il s'agit simplement de « mieux gérer » ou de résorber la « bosse » de 2024 due aux JO et à la mise en œuvre de Tempo dans le réseau F3.

AVRIL 2025

Information sur le bilan de l'absentéisme 2024

Le taux moyen d'absentéisme est de 6,36%, en hausse par rapport à 2023, avec une augmentation de l'indice de gravité. 49,5% des salariés sont toujours présents : en moyenne, cela représente 1 jour d'absence par an et par salarié. 4% des salariés sont concernés par 50% des jours d'absence, donc en arrêt long. 60% des arrêts sont déclarés lors du 1^{er} et du 4^{ème} trimestre de l'année.

Information/consultation sur le projet pilote de revue du personnel (filiale RH)

C'est un projet pilote dans le secteur RH (300 salariés) qui sera ensuite déployé dans toute l'entreprise. Il ne s'agit pas d'un outil pour diminuer les ETP : non, explique la DRH, c'est un outil classique des RH, et d'ailleurs, l'étude d'impact est présentée en CSE C. Attention, la revue du personnel ne préjuge pas de l'évolution des métiers et des technologies. La Présidente insiste : *« cet outil rend plus méthodique et plus collective l'analyse de situations individuelles. L'évaluation est partagée, la relation interpersonnelle ne peut pas faire ou défaire un parcours dans l'entreprise. Il s'agit d'égalité de traitement dans la gestion de l'évaluation des salariés ».*

Il ne s'agit pas d'une revue des compétences, la revue du personnel s'appuie sur les entretiens annuels qui, eux, évaluent les compétences. Et si la direction se rend compte que les entretiens sont malmenés (cf. les salariés « déclassés » lors de leur entretien cette année, sans explication, ou encore les entretiens menés entre deux portes, sans préparation...), un travail sur ces entretiens sera mené.

SUIVEZ-NOUS SUR



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



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Les objectifs : parler du personnel et des compétences en lien avec les projets de l'entreprise. La direction dit vouloir enrichir les parcours professionnels, réfléchir à la formation, à la mobilité, aux solutions à proposer aux salariés, réduire les risques de partialité dans l'évaluation d'un salarié, et réaffirmer le rôle du manager dans le développement des équipes. Et encore :

- Repérer les personnes clé (les « postes à compétence critique ») dans les organisations, c'est à dire ceux dont le départ mettrait une activité en danger, ainsi que les postes « clés » indispensables à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise.
- Repérer aussi les salariés à potentiel (c'est-à-dire ceux qui pourraient entrer dans l'encadrement ou prendre des responsabilités), sur lesquels l'entreprise pourrait miser lors de projets à venir
- Repérer ceux qui sont en difficulté, c'est-à-dire ceux qui sont régulièrement évalués en dessous des compétences requises : les accompagner pour les faire monter en compétence.

Tous les directeurs de la filière vont préparer cette revue (liste des salariés, ancienneté, fonction, classification, entretiens annuels et professionnels). Puis une réunion des membres du Comité STRATégique permettra de partager les conclusions de la revue puis d'élaborer des plans d'action. Par exemple, sur une personne clé ou sur un poste à compétence critique : si elle part, quelles en sont les conséquences ? Comment préparer sa succession, par qui ?

Transparence et livrable de la revue : chaque directeur va débriefer auprès de ces équipes et expliquer les opportunités, les plans d'action, etc. La revue du personnel « accouchera » d'une liste du personnel passée en revue, comprenant les personnels clés, à potentiel, en difficulté. Ce fichier sera entre les mains du responsable de la filière, non accessible à des tiers hormis les personnes concernées. Il est déjà déclaré RGPD.

AVRIL 2025

SUIVEZ-NOUS SUR



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

Avant, pendant et après le déploiement de la revue, des plans d'actions sont mis en œuvre.

Calendrier : mise en œuvre à partir de juin, déploiement des plans d'action à compter de l'été, retour d'expérience en septembre, et nouvelle information-consultation du CSE C après la phase pilote.

Une délibération (**à lire ICI**) est mise au vote, les élus CGT, FO, UNSA et SNJ l'adoptent. La Cfdt s'abstient, estimant que le projet semble construit correctement, et qu'une expertise sur les conclusions de l'évaluation du projet pilote fera plus de sens, si besoin ! En tout cas, la direction demandera au CSE C de rendre son avis dans les deux mois, que l'expertise soit terminée ou pas.

Information sur le recours à la prestation de maquillage au sein de France Télévisions

Après un 1^{er} appel d'offre (AO) pour des prestations de maquillage, un second AO va être lancé. Le maquillage étant cœur de métier, le CSE C a demandé une information sur la situation de cette activité à FTV. **Parce qu'en dehors du siège, cette activité est de plus en plus externalisée et confiée à des entreprises prestataires.**



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Les situations sont très variables selon les antennes du réseau F3 et en OM, pour des raisons « historiques » nous dit-on. Pourtant, le maquillage est cœur de métier, et les élus ne comprennent pas pourquoi ce métier est en partie sous-traité, et est le seul à l'être ! **La direction estime qu'au vu de l'activité, qui ne serait pas suffisante par endroit, la prestation serait justifiée pour des raisons économiques.** Elle explique vérifier la qualification professionnelle au maquillage des prestataires pendant la phase d'appel d'offre.

Les élus soulignent que la prestation a un coût social : les maquilleuses perdent le statut d'intermittentes, en étant poussées à l'auto-entreprise ou au salariat pour une entreprise de prestation, avec des plannings à trous, quelques heures par jour, qui les empêchent de travailler par ailleurs.

Les départs en retraite des maquilleuses, permanentes ou non permanentes, seront remplacés par de la prestation. Mais la direction ne sait pas répondre à la question sur le départ d'une maquilleuse en CDI, qui travaille avec des intermittentes : sera-t-elle remplacée par un CDI, ou un CDD U, ou y aura-t-il de la prestation sur tous les ETP maquillage de ce site ? C'est à voir localement, estime la direction.

Aujourd'hui des maquilleuses, et demain, quel autre corps de métier ? Va-t-on scruter les plannings quotidiens pour dépister les métiers dont l'activité n'est pas linéaire sur la journée ?

Information sur le devoir de vigilance vis-à-vis des sous-traitants

AVRIL 2025

FTV a plus de 8000 fournisseurs ! Le devoir de vigilance, c'est une obligation pour les entreprises donneuses d'ordre, qui se traduit par une clause dans le contrat du sous-traitant (y compris nos filiales). Si elle n'est pas respectée, le contrat peut être rompu par FTV. Les sous-traitants sont évalués tous les 3 ans, une cartographie des risques est établie, et ils doivent fournir les documents légaux. Un dispositif d'alerte FTV (accessible via la plateforme FTV) permet aux salariés des sous-traitants de déclarer des dérives de leur employeur.

SUIVEZ-NOUS SUR



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

Bilan du Comité de traitement sur les signalements de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes (mars 2024-mars 2025)

L'appel d'offre pour les avocats enquêteurs s'est terminé début juillet 2024. Le dispositif s'est donc mis en place en septembre 2024, les enquêtes ont alors pu commencer.

Combien de signalements ? 21 au total, dont 4 au siège, 7 en OM, 10 dans le réseau ; 15 affaires ont déjà été traitées.

Nature des signalements ? 14 signalements concernaient du harcèlement moral, 4 du harcèlement sexuel ou des agissements sexistes, 3 concernait les deux formes de harcèlement et des agissements sexistes.

Qui ? Dans 20 situations, les victimes présumées étaient des salariés, 1 situation concernait un manager. Chez les mis en cause, on trouve 13 managers, et 8 collègues des plaignants. 12 femmes, 9 hommes ont signalé des faits : 7 salariés concernés, 9 RH, 3 managers, 2 élus.



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Quels résultats ? 6 procédures ont été arrêtées (le salarié victime n'ayant pas souhaité poursuivre), 7 affaires ne relevaient pas de la législation applicable en matière de harcèlement (il s'agissait plutôt de dysfonctionnements), 1 cas d'agissements sexistes avérés (fin de collaboration avec le mis en cause), 1 cas de harcèlement moral avéré (retrait des fonctions managériales du mis en cause et départ de FTV).

Les formations pour les managers seront rallongées en 2025 (passent d'une demi-journée à une journée complète). La direction souhaite fixer des délais, pour ne pas laisser trainer les situations : présenter un recueil des faits en comité de traitement des situations de harcèlement un mois maximum, après le signalement. L'enquête ne devrait pas durer plus de 3 mois, puis, dans un délai d'un mois, les conclusions doivent être analysées, des décisions doivent être prises. Quand une enquête est close, une restitution orale est faite aux parties, et un courrier leur est adressé.

Information sur le Label Alliance (Audit à mi-parcours)

Le Label Alliance de l'AFNOR atteste de l'engagement global d'une organisation en matière d'égalité et de diversité dans le cadre de sa gestion des ressources humaines et de ses pratiques. FTV a obtenu le label « diversité » en 2014, le label « égalité » en 2018. Les deux labels ont été réunis sous le nom de « Alliance », et deux ans après son renouvellement, nous sommes à mi-parcours ; un audit de FTV a lieu courant mai (avec une audition des antennes de Toulouse, de Lille, de Nancy, et de la Guadeloupe), un rapport sera rendu à l'AFNOR, puis un grand oral de FTV permettra à la direction de présenter ses résultats.

AVRIL 2025

Désignation d'un membre de la commission économique en remplacement de Guilhem Fraissinet : désignation de Véronique Lamartinière (CSE Martinique).

SUIVEZ-NOUS SUR



CFDT-FTV.FR

Vos représentants et élus Cfdt FTV :

Majid Bensmail (Malakoff), Stéphane Servant (Guadeloupe),
Yvonne Roehrig et Pascal Lefebvre (réseau F3)



Nos Délégués syndicaux centraux

Vous souhaitez nous poser des questions ?

Contactez-nous au : 01 56 22 88 21 - cfdtgroupe@francetv.fr