



Compte rendu du CSE central des 8 et 9 octobre 2024



Situation générale

Delphine Ernotte estime que les **Jeux Olympiques et Paralympiques** ont effectivement été une parenthèse enchantée et que le retour à la réalité de l'entreprise n'est pas facile. Elle souligne une mobilisation de nos antennes assez inédite en particulier en termes d'exposition des Jeux Paralympiques, avec 96 % des téléspectateurs de 4 ans et plus touchés par l'événement sur nos antennes et 99 % des plus de 15 ans. Avec également une forte montée en puissance de france.tv avec plus de 3 millions d'inscrits supplémentaires en 15 jours. La Présidente souligne que le travail de FTV a été salué par la France et le CIO et espère maintenant pouvoir faire fructifier cet héritage.

Selon Delphine Ernotte, nous connaissons une belle rentrée avec le **nouveau 20h** et le feuilleton *Un si grand soleil* qui désormais sera sans déprogrammation sur France 3 (ce qui permettrait aux audiences de remonter un peu). Franceinfo a passé la barre des 1 % et la Présidente a l'espoir de la constitution d'un bloc info sur la TNT, les canaux 8 et 12 étant bientôt libres, ainsi que le 19, ex-canal de France Ô toujours vacant.

Delphine Ernotte annonce la poursuite du déploiement de la **marque Ici** avec un succès d'audience pour Ici 12/13 et Ici 19/20.

De **grands événements** sont programmés sur le dernier trimestre avec les élections américaines, la réouverture de Notre Dame et de nouvelles fictions. La Présidente dit vouloir une rentrée fournie pour pallier une hypothétique petite déprime post-JO des Français. Pas sûr que cela suffise pour les salariés...

Le poids du **non linéaire** devient impressionnant avec 40 % sur certaines fictions. Cela change la façon de communiquer sur les audiences car à J+28 c'est jusqu'à +30 % de consommation délinéarisée.

Delphine Ernotte se félicite du travail important mené cet été sur **Vendargues** avec M6 qui vient occuper l'un de nos studios, et que le projet Vendargues 2 soit sur les rails.

Les équipes numériques ont réalisé un gros travail avec leurs collègues de l'audiovisuel public pour intégrer Arte, l'INA, LCP et Public Sénat sur **France.tv**. Les discussions sont en cours avec Radio France nous dit-on poliment...

Sur les **finances**, la Présidente dit ne pas en savoir plus que les élus, qu'elle attend le budget 2025 (qui a été annoncé 2 jours plus tard). La bonne nouvelle, selon elle, c'est la proposition de projet de loi organique (PPLO) du Sénat pour inscrire l'Audiovisuel Public comme une exception au principe de fléchage des ressources sur la base d'une fraction de la TVA. « *Il faut agir vite pour que cela soit voté d'ici la fin de l'année. Ce n'est pas incompatible avec les initiatives de remise en place d'une redevance et ça sécurise* » selon la Présidente.

Sur le niveau de financement, elle pense que la trajectoire 2023 va effectivement être remise en question (la proposition de loi de finances 2025 lui donne raison). Comment cela va-t-il impacter les projets FTV ? « *On va prendre le temps et on reviendra vers vous le moment venu* ». « *On devait faire 200 M€ d'économies à terme dans le projet. On verra le budget, il faut du temps pour réfléchir.* »

Sauf qu'en Outre-mer il est déjà annoncé un ralentissement du déploiement des projets technologiques, faute de moyens. La transparence n'est pas le fort de cette direction qui cherche avant tout à ne pas faire de vagues. Si la direction s'attend à un financement à la baisse, quelles pistes d'économies sont à l'étude ? Pas de réponse...

Orientations stratégiques et Contrat d'Objectifs et de Moyens 2024-2028

Après plus de 9 mois d'instabilité sur l'avenir du projet de Contrat d'Objectifs et de Moyens 2024-2028 et sur les orientations stratégiques de l'entreprise, le CSEC devait rendre son avis sur le sujet. Un exercice difficile compte tenu des impacts des attermoissements de l'État qui ont été nombreux pendant la période entre le changement de ministre en janvier 2024, le lancement dans la foulée d'un projet de holding-fusion, son examen à l'Assemblée stoppé net par la dissolution, l'instabilité politique qui s'en est suivie et la mise en place du nouveau gouvernement.

Au 8 octobre, les élus ne sont pas plus éclairés sur le sujet, l'incertitude a même grandi avec un projet de budget 2025 dévoilé le 10 octobre et qui confirme une forte dégradation pour l'Audiovisuel Public pour, au moins, les trois ans qui viennent.

Ainsi, avant d'entrer dans l'examen du fond des orientations de la direction, c'est déjà la faisabilité économique du projet qui se pose du fait de cette dégradation budgétaire de l'entreprise qui ne fait que s'aggraver.

Selon les évaluations de l'expert économique du CSE Central, le projet initial de la direction nécessiterait une diminution d'au moins 600 emplois, sauf à diminuer le coût du travail à France Télévisions en révisant l'accord collectif de l'entreprise d'un montant équivalent. Comment ? Remise en cause de la prime d'ancienneté ? Suppression de RTT et de congés spéciaux ? Suppression de l'indexation en Outre-mer ? Suppression de la bonification des heures du week-end ? La direction ne répond pas, elle prétexte tout au plus ne pas disposer d'une visibilité suffisante. Si nous en sommes rendus à élaborer des hypothèses, c'est que la direction ne donne aucune réponse à nos questions. La seule chose qu'elle a confirmé, c'est qu'il n'y aurait pas de stabilité de l'emploi et qu'elle n'est certainement pas là pour l'augmenter.

La direction indiquait en avril 2024 que « *notre trajectoire budgétaire pluriannuelle, arbitrée à la rentrée 2023, traduit la confiance des pouvoirs publics* ». Nous avons clairement changé de contexte. Les COM sont toujours en cours d'examen devant les commissions parlementaires et vont devoir d'ores et déjà être amendés afin que les objectifs soient adaptés aux modifications budgétaires.

La dégradation des perspectives budgétaires, inscrites dans le projet de loi de finance 2025, ne pourra qu'accentuer cette logique mortifère d'économies que connaît l'entreprise depuis près de 13 ans.

La direction a l'obligation légale d'informer les représentants du personnel sur les impacts de son projet, ce qu'elle ne fait pas. Conséquence, les élus n'ont pas eu d'autre choix que d'engager un

droit d'alerte économique ([à lire ici ➡](#)) qui leur permettra d'obliger la direction à leur donner des réponses sur les impacts de ces projets, sur l'emploi, sur la couverture conventionnelle, l'activité et les conditions de travail.

Une liste de questions précises a été transmise à la direction qui a maintenant obligation d'y répondre par écrit avec une présentation en CSEC.

Sur le fond, les élus préconisent que le COM intègre des indicateurs de santé, afin d'obliger la direction à agir en interne à l'entreprise. Ils demandent également que la direction mette en place des budgets identifiés sur le déploiement des projets afin de pouvoir gérer les difficultés qui en découlent : renforts humains et techniques, complément de développement, formation, dialogue social.

Les élus ont dénoncé des réseaux régional et ultramarin sous-dotés par rapport au navire amiral France 2. Idem pour la chaîne franceinfo pour laquelle les élus préconisent une bascule sur le canal 12 de la TNT afin de faire jeu égal avec ses concurrentes. Ils demandent aussi une mise à plat des modes de fabrication de l'information et de l'organisation de la rédaction nationale qui fonctionne trop souvent en vase clos dans un entre-soi où la cooptation reste la règle.

Les élus ont rendu un avis négatif ([à lire ici ➡](#)) sur le projet de COM 2024-2028 et les orientations stratégiques de l'entreprise.

Information sur l'Intelligence Artificielle

Une autre préoccupation majeure pour les élus CGT est la mise en place à FTV d'un socle technologique d'Intelligence Artificielle qui potentiellement permettrait de développer de nombreuses applications internes. Ce système est basé sur plusieurs modèles de langage type ChatGPT ou Mistral, adossé à une énorme base de données de l'entreprise.

En parallèle, le projet de COM (Contrat d'Objectifs et de Moyens), négocié entre la direction et l'État, indique que FTV doit faire une « *proposition de nouveaux outils technologiques communs (IA ou non) et de cas d'usage d'IA permettant la réalisation de gains de productivité* ».

Les élus CGT exigent une transparence totale sur les applications que la direction compte développer avec cette nouvelle technologie. Les représentants du personnel ont le droit et le devoir de contrôler la mise en place de l'IA dans l'entreprise, les discours rassurants ne suffisent pas, il faut des engagements. Nous avons besoin de comprendre les impacts potentiels de chaque application et que toutes fassent l'objet de débats dans les instances.

Les élus ont donc demandé l'ouverture d'une consultation sur l'introduction de cette nouvelle technologie, car le développement industrialisé d'applications peut être un moyen de supprimer à terme de nombreux postes de travail. Tous les métiers sont concernés, journalistes, techniciens, administratifs, artistiques, dans tous les domaines, RH, finances, gestion, juridique, technique, gestion de programmes, etc.

A ce stade nous n'avons aucune information claire sur des projets concrets en matière d'IA. L'enjeu est majeur en matière de qualité de production, de modification des conditions de travail, d'éthique mais aussi d'impacts sur l'emploi et de partage des gains de productivité. Sans parler de l'impact environnemental de l'IA.

Mais la direction n'en dit pas plus, ce qui justifie toujours plus le lancement d'un droit d'alerte économique.

- [Compte rendu complet de la commission Nouvelles Technologies à lire ici ➡](#)

Compte rendu de la Commission Outre-mer

Situation toujours préoccupante en Nouvelle Calédonie

Du fait de la haine déclarée entre les communautés et de la crainte d'émeutes de la faim, la situation est très tendue. La directrice du Pôle Outre-mer, Sylvie Gengoul, assure que ses équipes restent en extrême vigilance. La direction souligne que « *le rôle de nos médias est primordial dans ces circonstances.* »

Les équipes sont évidemment sous tension, c'est ainsi que 20 salariés sur 140 ont émis le souhait de quitter le territoire du fait de l'insécurité. Des mesures spécifiques seraient prises pour répondre à ces demandes.

Sylvie Gengoul a accepté d'étudier la proposition de la CGT de créer une « brigade volante », des renforts disponibles en cas de coup dur.

Festival des 1ères à Marseille

Sylvie Gengoul se félicite du succès, selon elle, de la 1ère édition du Festival des 1ères qui s'est tenue à Marseille fin mai. Elle souhaite reconduire cette manifestation culturelle dès l'an prochain et assure avoir déjà reçu des propositions de partenariats qui permettraient d'en réduire le coût, ainsi qu'une invitation de la ville de Marseille à prendre possession du Vieux Port.

Revue stratégique du Pôle Outre-Mer

Il s'agit d'un plan d'actions qui s'articulera principalement autour de 4 axes :

1. Ancrer et consolider les transformations engagées
2. Développer les actions de mutualisation, en favorisant les échanges des ressources humaines entre stations par exemple
3. Innover et commercialiser, en accompagnant les stations dans le développement des partenariats locaux, régionaux ou internationaux, ou encore en recherchant de nouvelles sources de revenus
4. Harmonisation des pratiques

Point d'étape sur le projet Campus

Sylvie Gengoul confirme qu'il y a eu une période de flottement au sujet de la date de déménagement du site de Malakoff vers le Siège, mais la Présidente de FTV a demandé à ce que le calendrier initial soit maintenu, à savoir que les salariés de Malakoff rejoindraient leurs collègues du Siège dans le courant de l'été 2025. Ce qui reste un vœu pieux puisque nous sommes toujours dans l'attente d'une validation de la poursuite des travaux par la préfecture ; l'avant-dernière visite ayant conduit à un arrêt net des travaux pendant plusieurs mois...

La directrice du Pôle tente de rassurer en précisant que la configuration finale au Siège devrait se rapprocher des besoins des salariés. Encore heureux. Selon Laurent Corteel, directeur de l'information du Pôle Outre-mer, ce déménagement sera une vraie opportunité pour échanger encore plus régulièrement avec la direction de l'Information de FTV. Selon Valérie Filain, directrice

de la rédaction de Malakoff, la meilleure réponse face aux inquiétudes des salariés sera d'afficher clairement les ambitions du Pôle Outre-mer, et de montrer son savoir-faire et son expertise sur ces territoires. Quant à Emmanuel Tourpe, directeur des médias, il y voit deux bénéfices : des interactions plus fortes et une évolution structurelle dans les relations qui lient la direction du numérique du Siège à celle du Pôle Outre-mer.

Point technique sur le déploiement des outils et autres projets en cours

Certains outils sont retardés dans leur déploiement (Sherlock, Xenon, Perfect Memory par exemple) et les calendriers de remplacement de certaines régies ou car régie sont revus du fait de difficultés de trésorerie de FTV selon Thierry Jacob, directeur des moyens et du développement.

Couverture des Jeux Olympiques et Paralympiques

Sylvie Gengoul, ses directeurs et sa cheffe de projet expriment leur très grande fierté sur cette couverture, à tous points de vue : synergie et engagement des équipes, traitement éditorial, performances techniques, etc. La Polynésie française qui recevait l'épreuve de surf a elle aussi réussi son pari.

- [Compte rendu complet de la commission Outre-mer à lire ici ➡](#)

Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

Bilan des assistants sociaux (Social Direct) au 30 juin 2024

Social Direct a recruté une assistante sociale en Guadeloupe et une assistante martiniquaise basée à Paris fait des allers-retours en Martinique, ce qui permet d'y assurer des permanences en présentiel.

Suite aux présentations des bilans 2023 dans les établissements, Social Direct a noté 2 fortes demandes pour de nouvelles actions en 2024-2025 : sur l'aidance et la retraite.

Au premier semestre 2024, 266 salariés ont contacté Social Direct. Les 3 raisons principales de solliciter un·e assistant·e social·e ont été la santé (33 %), les finances (24 %) et l'aidance (14 %).

Bilan des psychologues du travail (ACCA) au 30 juin 2024

Au premier semestre 2024, 233 salariés ont contacté ACCA. C'est une vision tronquée des besoins puisque de nombreux salariés n'osent pas faire rappel aux psychologues du travail, préférant solliciter un·e collègue ou un·e représentant·e du personnel.

ACCA ouvrira bientôt un service de visio-consultation pour répondre à la demande de plus de proximité. Il y aura une présentation dans les CSSCT/CHSCT, avant une communication interne. La commission n'a pas eu de présentation des guides qui seront accessibles sur la plateforme de visio-consultation, pourtant les titres sont très orientés positivité du travail, développement personnel et responsabilisation du salarié. Plutôt que ce soit aux directions de régler le problème de la charge de travail, on dit au salarié de prendre sur lui. La direction s'est engagée à revenir vers la commission avec plus d'informations.

Sans surprise ACCA note les mêmes inquiétudes des salariés que les représentants du personnel : dans le Pôle Outre-mer sur la réforme de l'info, dans le Réseau France 3 sur *Tempo-ici* et au Siège sur Campus. ACCA pointe également des managers démunis face à la problématique des conflits, à la régularité des changements qui génèrent des situations ponctuelles de désorganisation du

travail qui impactent à leur tour les relations de travail. Tout cela dans un climat d'incertitude et d'efforts d'adaptation. Autant de facteurs d'apparition de risques psychosociaux. La DRH de l'entreprise semble s'être émue de ces retours et a souhaité un partage avec les directeurs opérationnels. Mais qui attend encore quelque chose de cette direction ?

Bilan de l'absentéisme FTV au 30 juin 2024

Au 30 juin 2024 le taux d'absentéisme à FTV était de 6,13 %, tandis que la moyenne nationale au 31 décembre 2023 était de 6,11 %. Comme en plus les directions locales nient l'origine professionnelle de l'absentéisme (la DRH de l'entreprise et la DSQVT s'inscrivent en faux mais la réalité du terrain est celle-là), rien n'est fait pour travailler sur de vraies solutions, notamment en central, les projets étant décidés au niveau de l'entreprise et non en local.

Le niveau et la typologie de l'absentéisme est relativement stable par rapport à l'année dernière, mais on note une augmentation dans le Réseau France 3 : 7,04 % contre 6,50 %, avec une répartition spécifique : nombre stable d'absences mais elles sont plus longues, ce qui impacte d'autant plus le retour au travail.

État d'avancement sur les actions de prévention

La page de la direction de la santé et de la qualité de vie au travail sur monespace a été enrichie de fiches pratiques. La commission a obtenu qu'une communication soit faite aux représentants du personnel. Si personne n'est au courant que ce site existe, personne n'ira... Des communications internes ciblées seront faites aux salariés en fonction de l'actualité.

- [Compte rendu complet de la commission à lire ici ➡](#)

La commission regrette que les débats soient cantonnés à l'étude des bilans. Elle a pourtant mis de nombreux sujets sur la table, parfois depuis plusieurs années, pour travailler conjointement à l'amélioration des conditions de travail : élargissement à d'autres directions des résultats du questionnaire CEDAET sur la charge de travail à la direction de l'Info, impact sur la santé des comptables de la comptabilité, bilan des COPIL, révision de la liste des métiers pénibles, quelle communication vers ces salariés, travail sur des DUERP spécifiques aux élus, managers, RH et CDD, guide de lutte contre l'absentéisme, présentation du plan d'actions corse de lutte contre l'absentéisme, travail sur les risques liés à l'audition (travail au casque, lien entre surdité et Alzheimer...) et au travail en faible lumière en régie (carence en vitamine D...), bilan de Lignes Directes Harcèlement, retour d'expérience du test de mesure de la charge travail, présentation des dispositifs d'Audiens, inscription obligatoire des contributeurs web à la formation cyberharcèlement... Les réponses prennent trop de temps, voire n'arrivent jamais.

Création d'un poste de direction en charge de l'accompagnement RH de la transformation

Ce poste, créé le 2 septembre, est rattaché directement à la DRH de l'entreprise. Il s'agit là d'une nouvelle direction qui a pu se créer suite à la disparition de la direction de l'Organisation et qui ne comprend qu'une seule salariée à date, Mme Vanina Toulemonde.

Elle a avant tout un rôle de cohésion, de mise en mouvement des différentes directions pour travailler ensemble et en étroite collaboration avec la direction de la stratégie de l'entreprise sur tous les projets de transformation.

Concrètement elle devra coordonner l'ensemble des acteurs impliqués dans un projet : elle fera le lien entre les acteurs RH et les chefs de projets, elle accompagnera la filière RH pour que les impacts soient bien identifiés, etc. Vaste chantier !

Emploi

Bilan de l'emploi FTV au 30 juin 2024

Au 30 juin 2024 il y avait 8.076 permanents présents en personnes physiques, soit 45 de plus qu'en 2022, mais 164 de moins qu'en 2021. La hausse s'explique par un comblement (lent) des postes rendus vacants par les départs RCC (rupture conventionnelle collective). Les élus ont énuméré le nombre parfois important de postes vacants sur chacun de leur site, impactant négativement les conditions de travail des salariés. La direction a noté, sans s'impliquer plus.

Malgré l'augmentation du nombre de permanents et des heures supplémentaires, et la diminution du nombre de temps partiels, le recours aux non permanents augmente. Le taux de non permanents, aussi appelé taux de précarité, est de 14,4 %, mais la durée des contrats diminue. Cela a un double impact : sur la vie des CDD et sur les activités des salariés en charge de l'établissement des contrats de travail. **Aucune réponse concrète de la direction à ces 2 alertes.**

Le niveau d'emploi était de 8.959,2 ETP. C'est juste au-dessus du niveau d'emploi de 2022 (fin de la RCC) qui était de 8.934,7 ETP. La direction n'est pas en capacité d'expliquer l'origine de cette hausse, il nous faut attendre le trimestre prochain. Rien ne semble interroger cette direction...

La commission a souligné plusieurs points d'attention pour la direction : **faire plus avec moins ne s'obtient pas seulement en déployant des outils et des nouveaux métiers, cela nécessite un accompagnement d'un tout autre niveau que celui qui est appliqué dans l'entreprise.** Les nouvelles formations Newsboard en Outre-mer en 2025 vont obligatoirement peser sur les ETP dans un contexte budgétaire contraint. Quelles conséquences sur les conditions de travail ? Aucune réaction de la part de la direction.

- [Compte rendu complet de la commission emploi-formation à lire ici ➔](#)

Bilan de l'alternance FTV 2023

FTV ne perçoit aucune aide d'État car l'entreprise ne remplit pas les critères. Pour qu'une direction opérationnelle recrute un-e alternant-e, elle doit avoir la volonté de transmettre des savoirs, un-e tuteur-trice volontaire, le budget nécessaire (1/2 ETP) et déterminer un profil d'alternant-e. Sinon c'est l'échec assuré.

Pour être davantage en adéquation avec les besoins métiers, la direction des Parcours Professionnels vient de missionner une nouvelle salariée sur les métiers en tension.

La direction devrait prochainement proposer aux organisations syndicales d'élargir la liste des écoles de journalisme chez qui on recrute des alternants.

244 alternants ont été recrutés en 2023. Avec les alternants déjà présents en 2022 et qui sont restés en 2023, cela fait 537 alternants présents en 2023. C'est la famille professionnelle « Production-fabrication-technologies » qui recrute le plus. Dans les directions opérationnelles, c'est le Réseau France 3 qui arrive en tête.

La part des ETP d'alternants est relativement stable dans les ETP moyens annuels. En revanche le poids des alternants dans les ETP de non permanents s'accroît (donc au détriment des autres motifs comme CDDU, renfort, remplacement sur maladie/formation/mandat).

Les alternants aussi sont concernés par la révision des indemnités de défraiement, puisque ce sont des CDD (presque) comme les autres.

En 2023, FTV a recruté en CDI 42 ex-alternants, principalement des PTA à France 3.

- [Compte rendu complet de la commission emploi-formation à lire ici ➔](#)

Bilan des stagiaires FTV 2023

2.333 stagiaires ont été accueillis en 2023, soit +47 % qu'en 2022. 74 % de stages d'observation (collégiens, lycéens, missions locales et France Travail) contre 26 % de stages d'application (fin d'études).

Les sites parisiens accueillent presque la moitié des stages d'application. Sur les 600 stagiaires d'application c'est la famille professionnelle « Production-fabrication-technologies » qui en accueille le plus (40 %). Les journalistes stagiaires étaient 108 (18 %).

La réforme imposant un stage d'observation de 2 semaines aux lycéens de 2^{nde} est lourde à porter. La direction des Parcours Professionnels réfléchit à un mode d'accueil pour 2025 afin de soulager les tuteurs.

Selon la direction, il y a des marges de progression en matière d'identification des besoins et de sourcing des stagiaires.

- [Compte rendu complet de la commission emploi-formation à lire ici ➔](#)

Bilan égalité professionnelle FTV 2023

Objectif 2023 d'embauches de femmes : 50 %

Une vraie chute est observée depuis 3 ans et cela interroge. Les femmes représentent 45 % des embauches, contre 50 % en 2021. Toujours plus d'hommes recrutés sur des postes de techniciens et chez les cadres.

Pour y remédier, dès le mois de novembre la direction fixera des objectifs de féminisation aux managers dans les familles qui en ont le plus besoin. Depuis 2023 les directions opérationnelles doivent respecter des indicateurs mensuels, sous peine d'être recadrées. Mais c'est un an plus tard que la direction de l'entreprise se décide à agir. Les indicateurs ne servent qu'à faire de l'affichage ?

Des ETP en baisse et une part des femmes qui se maintient à FTV

Les baisses d'ETP affectent en grande partie la part des hommes dans l'entreprise car ils sont plus nombreux. La part des femmes est donc, de fait, maintenue faute de recrutement dans les secteurs fortement masculins (et vice et versa dans les secteurs féminins).

En 2023, FTV compte 46,6 % de femmes.

Dans le Réseau France 3 il y a de grosses disparités entre les antennes : pour 9 d'entre elles la part des femmes est inférieure à 40 %, 6 recensent une part de femmes supérieur à 50 %.

Dans le réseau ultra-marin les chiffres varient chaque année : les effectifs y sont faibles et le moindre mouvement peut considérablement changer la donne.

Dans la famille professionnelle « production-fabrication-technologies », la part des femmes augmente légèrement grâce aux départs en RCC et en retraite majoritairement masculins. Mais les recrutements de femmes y restent extrêmement difficiles (~30 %). Ainsi, les femmes ne représentent que 31,4 % des effectifs. C'est l'inverse dans la famille « gestion d'entreprise ». En 2023, la part des femmes atteint 74,5 % contre 73,4 % en 2021.

Si la direction évoque de vraies difficultés à attirer des femmes sur les métiers techniques, la commission estime que des leviers existent à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, comme les formations liées à l'égalité et la diversité.

Un rééquilibrage est visible en faveur des hommes en « communication-marketing-études » : 33 ETP masculins en 2023 contre 25 en 2021 et 53 ETP féminins en 2023 contre 61 en 2021.

La part des femmes chez les cadres supérieurs et les journalistes augmente de 1,5 % en 3 ans (surtout par un effet de départs d'hommes). Les femmes ne représentent que 44,1 % chez les journalistes.

La commission remonte des craintes dans le domaine de l'édition numérique : un net effort de féminisation y est constaté, mais attention à bien recruter dès le départ et de manière égale des hommes et des femmes... pour ne pas créer de déséquilibre.

Organisation du travail

6,29 % des salariés permanents de FTV sont à temps partiel. Le temps partiel est largement féminin, quelle que soit la famille professionnelle ou la fonction : 340 femmes contre 166 hommes en 2023, soit 9,07 % des femmes et 3,9 % des hommes. L'âge moyen d'un salarié à temps partiel est de 51,5 ans.

48,2 % de femmes en télétravail en 2023, contre 23,2% des hommes.

Une pyramide des âges optimiste

En 2023, l'âge moyen des salariés est de 50,1 ans pour les hommes et 48,7 ans pour les femmes. Les plus de 50 ans représentent 4.537 personnes, soit 56,44 % des effectifs.

La pyramide des âges frôle l'équilibre entre les genres jusque 45 ans, preuve du travail effectué depuis quelques années.

Le rajeunissement et la recomposition des effectifs sont des objectifs et l'alternance, un levier pour y parvenir : 100 % d'alternantes aux Sports, 35 % à la « fabrication-technologies ». 10 % des alternants au Siège se sont vu proposer un CDI. La reconversion aussi est un bon levier, mais elle doit être réorientée vers un rééquilibrage des genres.

Rémunération et évolution de carrière : les hommes toujours en avance sur les femmes !

Globalement, le salaire de base d'un homme reste plus élevé que celui d'une femme, et ce, dès l'embauche. Les éléments variables contribuent à augmenter les écarts de salaires, car ils existent plus souvent sur des métiers masculinisés.

Depuis 2021, la direction consacre plus de 3 M€ à la résorption des écarts de rémunération. Visiblement, ça ne suffit pas.

Les élus dénoncent à nouveau l'absence de données sur les salaires réels et la méthode de la médiane qui est insatisfaisante. La loi devra pourtant l'y obliger bientôt en vertu d'une directive européenne, pourquoi attendre ? Pour masquer des écarts ?

La direction a mis en place un observatoire des carrières qui regarde la progression dans les classifications. Avec quelle efficacité ?

Santé au travail : est-ce un phénomène plus féminin ?

Les femmes PTA et journalistes sont plus souvent absentes pour maladie simple que leurs homologues masculins.

58% des salariés qui ont fait appel au service de psychologues du travail sont des femmes.

En conclusion

Si FTV présente globalement de bons résultats en matière d'égalité professionnelle, il reste de nombreux chantiers à mener : recrutement, rémunération, compensation des inégalités, plus de partage avec la commission, etc.

- [Compte rendu complet de la commission égalité professionnelle à lire ici ➡](#)

Un avis a été adopté à l'unanimité par les élus ([à lire ici ➡](#))

Restitution du rapport d'expertise sur un risque grave

Le rapport de l'expertise votée en avril 2024 à la suite de l'accident du travail de la secrétaire du CI ORTF a été restitué en séance par les expertes de SECAFI. Les élus du CSEC ont salué l'excellence de ce travail riche d'enseignements sur la complexité des causes de cet accident du travail consécutif à une agression verbale, mais aussi symptôme d'un épuisement professionnel qui s'inscrit dans un contexte de forte surcharge de travail et un environnement partiellement toxique.

Pour le comprendre, il a fallu interroger l'histoire du CI ORTF, traversé par de nombreux conflits intersyndicaux et interpersonnels, longtemps doté de règles mouvantes parfois opaques, et qui d'ailleurs avait été épinglé par la Cour des comptes en 2018.

A son arrivée en tant de secrétaire du CI ORTF en 2019, l'élue du CSE Siège a donc eu pour feuille de route une tâche colossale : moderniser le CI ORTF aux fonctionnements archaïques et lui donner du cadre avec des règles claires, le tout en pleine période Covid. Cette mission a été prise à bras le corps sans compter.

Seulement voilà, sans formation managériale solide, sans aucun accompagnement spécifique sur la conduite du changement, cette élue-employeur s'est confrontée à la résistance d'une partie du personnel qui n'a pas supporté ce bouleversement. Cette transformation perçue comme trop radicale a entraîné de grosses difficultés sociales aggravées par la tentative de suicide d'une nouvelle salariée qui mettra en cause 4 salariés pour harcèlement moral présumé.

Parallèlement, les dysfonctionnements historiques entre le CI ORTF et le service des ASC du CSE du Siège prennent du temps à se résoudre. Les tensions augmentent, ce qui conduira en partie à cette altercation entre la victime et la référente des ASC du Siège de FTV chargée des relations avec le CI ORTF.

Par ailleurs, la secrétaire du CI ORTF ne recevra pas une réponse adéquate de la part de la direction de France télévisions pour le traitement de son accident du travail. Le CSEC pointe du doigt ces irrégularités récurrentes quant à la déclaration des accidents du travail dans l'entreprise et les suites à en donner.

Dans son avis, le CSEC a émis de nombreuses préconisations pour tenter de sécuriser le poste de la secrétaire du CI ORTF et éviter plus généralement que d'autres « élus-employeurs », comprenez les secrétaires des CSE, ne soient exposés à des risques de burn-out.

Paris, le 16 octobre 2024

Élu-es CGT



Titulaires

Guilhem Fraissinet - Martinique La 1ère, Jean-Hervé Guilcher - France 3 Bretagne, Halda Halidi - Mayotte La 1ère, Arnaud Hudelot – Siège, Michela Law - Siège, Katalina Lutui-Tipotio - Wallis et Futuna La 1ère, Pierre Mouchel - France 3 Nouvelle-Aquitaine, Sophie Pignal - Siège, Thierry Pujo - France 3 Nouvelle-Aquitaine, Aurélie Schiller - Siège, Christian Tangapriganin - Réunion La 1ère.

Suppléant-es

Malika Aït-Ouakli - Siège, Abal-Kassim Ali Combo - Mayotte La 1ère, François Badaire - Siège, Karine Cévaër - France 3 Bretagne, Claudine Gilbert - Siège, Rabéa Chakir Trebosc - France 3 Nouvelle-Aquitaine, Alexis du Retail - Siège, Chantal Frémy - France 3 Occitanie, Jean-Hugues Lec Kao - Réunion La 1ère, Kasoa Manufekai - Wallis et Futuna La 1ère, Fabrice Varisot - Martinique La 1ère.