

## SOLIDARITÉ AVEC NOS COLLÈGUES DE MAYOTTE ET TOUS ·TES LES MAHORAIS ·ES

---

Suite au passage d'un cyclone dévastateur à Mayotte, une réunion du CSEC a permis de faire le point sur la situation des salarié·es et des infrastructures, ainsi que sur les mesures de soutien mises en place par France Télévisions.

Mesures immédiates annoncées par la direction :

### **Sécurité et continuité d'activité**

- Hébergement d'urgence pour les salarié·es ayant perdu leur logement.
- Remise en fonctionnement partielle de la station grâce à un émetteur FM temporaire.
- Sécurisation des locaux par la police.

### **Soutien logistique et matériel**

- Approvisionnement en eau, nourriture et carburant pour maintenir les groupes électrogènes.
- Renforts envoyés depuis Paris et La Réunion pour soulager les équipes locales.

### **Soutien psychologique et social**

- Mise en place d'une cellule psychologique pour les salarié·es affectés.
- Report des congés possible en 2025 pour les salarié·es mobilisés et ceux venus en renfort.
- Étude de mesures d'accompagnement pour la reconstruction des logements endommagés.

### **Sensibilisation et solidarité nationale**

- Organisation d'un concert télévisé le 17 décembre sur France 2 pour sensibiliser et récolter des dons via la Fondation de France. Cela a rapporté 5M€ versés à la Fondation de France pour Mayotte.
- Appel à la solidarité interne via un possible système de dons de RTT pour soutenir les salarié·es de Mayotte.

### **Priorités identifiées avec les syndicats**

#### **Réparation des infrastructures**

- Diagnostic en cours pour réparer rapidement les locaux endommagés et remplacer les équipements inutilisables.
- Priorité financière confirmée pour la remise en état des bâtiments et des conditions de travail.

## Plan à long terme

- Création d'un Plan de Continuité d'Activité (PCA) adapté aux cyclones et catastrophes naturelles.
- Intégration des enjeux climatiques dans la stratégie immobilière et RSE de France Télévisions.

## Solidarité durable

- Mise en place d'un dispositif spécifique pour accompagner les salarié·es sur plusieurs années.
- Renforcement des moyens humains et matériels pour faire face à des catastrophes similaires.

## Conclusion

La direction de France Télévisions a réaffirmé que Mayotte est une priorité absolue, soulignant l'engagement remarquable des salarié·es sur place. Cette crise met en lumière la nécessité de revoir les politiques d'anticipation et de gestion des risques face aux impacts croissants du changement climatique. La présidente de FTV a salué l'engagement exemplaire des salarié·es de Mayotte la 1<sup>ère</sup> :

*" L'attitude du personnel Mayotte la première a été absolument remarquable. Ils sont venus travailler alors qu'ils ne savaient même pas où était leur famille. Leur maison était partiellement détruite et ils sont venus travailler quand même en se disant que la maison, on verra plus tard, là pour l'instant ce qui compte c'est la mission de service public. Ils ont eu les bons réflexes en se disant que la radio ne marche pas on met le son de la télé sur la radio "*

## SITUATION GÉNÉRALE

---

Delphine Ernotte note la fatigue générale en cette fin d'année, avec une « *situation politique complètement inédite* » qui met France Télévisions « *au milieu du gué* » : « *notre COM n'a pas été validé, les engagements de l'État ont été revus. On n'a jamais vu ça à France Télévisions* », estime la PDG.

Alors que la situation est particulièrement préoccupante avec un budget sabré qui pourrait encore être revu à la baisse par le nouveau gouvernement, la patronne veut croire que l'entreprise a « *marqué beaucoup de points ces derniers mois en étant aux côtés des gens sur des sujets de rassemblement* ». Et d'égrener « *le partage et la joie collective des JO grâce à FTV* », la réouverture de Notre-Dame de Paris et les 7M de téléspectateurs de la cérémonie, le signal diffusé dans 100 pays. Toujours dans l'auto-persuasion, Madame Ernotte va jusqu'à affirmer que « *c'est désormais France Télévisions qui est le partenaire des grands événements français. On a pris la place de TF1 sur ces sujets-là. Ce n'est pas une petite victoire !* ».

Et, histoire d'aiguillonner les troupes, un petit message un rien maternaliste : il faut « *continuer à bien faire notre métier : apporter de l'info, apporter des contenus sur tous les genres* ». Encore faudrait-il en avoir les moyens...

Interpellée sur le retard à l'allumage de France Télévisions sur la chute de Bachar al Assad, Delphine Ernotte a fait mine de « *ne pas comprendre la polémique* », assurant que le 20h de France 2 (la seule édition qui compte) avait assuré une large part à cette actualité, alors que ce qui est reproché c'est qu'on ait mis deux jours à envoyer une équipe sur place. Il s'agit d'un vrai raté de la direction de l'info sur des fondamentaux du service public, alors que dans le même temps cette dernière a envoyé 60 personnes à New York pour couvrir l'élection américaine. Stéphane Sitbon-

Gomez vole au secours de la direction de l'info en soutenant que « *jamais France 2 n'a autant couvert l'international. On couvre tous les conflits* ». Et d'ajouter : « *moi je suis extrêmement fier de ce qu'on met à l'antenne et du travail accompli* ».

Les élu·es évoquent par ailleurs la situation sociale à la rédaction nationale, faite de « *perte de sens* », de « *caporalisation* », de « *taylorisation de l'info* ». Les témoignages se comptent par dizaines, il s'agit d'un problème structurel. Delphine Ernotte dit prendre ça au sérieux. « *Je vais suivre cette situation* », assure-t-elle.

Sur les autres sujets, la PDG évoque comme une formalité l'avenir de la Trois : « *France 3 demeure, on a simplement nommé les plages régionales « Ici »* », ajoutant, sans craindre de proférer des contre-vérités, que ces plages régionales seraient de plus en plus nombreuses. Qui entend-elle convaincre ?

Côté TNT, Delphine Ernotte estime que le retrait de Canal+ du hertzien crée de nouvelles opportunités pour France Télévisions : cela devrait faciliter la création d'un bloc de canaux rassemblant l'ensemble des chaînes infos, comme le demande notre entreprise depuis longtemps ; cela pourrait aussi autoriser le rapprochement de France 4/Culturebox de France 2, France 3 et France 5, en la positionnant sur le canal 4.

Sur le volet numérique, la présidente se félicite que la plateforme france.tv soit en train de devenir un agrégateur de contenus. On y trouve ceux d'Arte avant, bientôt, ceux des chaînes parlementaires, de France Médias Monde et de l'INA. Des discussions sont en cours avec Radio France pour proposer ses podcasts, un marché de plus en plus présent sur la télé, selon Madame Ernotte.

Sur le versant budgétaire, forcément, le discours est moins triomphant. Si la loi organique relative aux lois de finances (LOLF) a été votée et pérennise le financement de l'audiovisuel via la TVA, le niveau du financement en revanche, est en baisse de 86 M€ par rapport à ce que prévoyait le contrat d'objectifs et de moyens (COM) désormais obsolète.


De ce fait, le budget 2025 sera en déficit. Selon Delphine Ernotte, alors que l'Etat voulait malgré tout que France Télévisions soit à l'équilibre, elle a « *considéré que c'était dangereux, car la seule solution aurait été de taper dans les programmes* ». En revanche, taper dans les effectifs et dégrader un peu plus les conditions de travail dérange moins la PDG, qui assume qu'il faille faire des économies : « *c'est très exigeant en matière de rigueur et de recherche d'équilibre* », conclut-elle. Interpellée par les élu·es CGT sur ce sujet, Delphine Ernotte répond qu'il y a « *une vision communément partagée qu'on coûte trop cher, qu'on n'est pas à l'optimum de notre productivité* ».

Elle-même estime qu'on n'a pas « *complètement embrassé les nouvelles technologies, les nouveaux modes de production* » et qu'on doit avoir un débat sur ce sujet. Comprendre : on pourrait produire et fabriquer avec moins de gens. De quoi mettre du baume au cœur à des salarié·es qui vivent en plan social depuis plus de 12 ans.

- [Liminaire CGT à lire ici](#) 

# RÉPONSES DE LA DIRECTION AU DROIT D'ALERTE ÉCONOMIQUE DES ÉLU·ES DU CSEC

---

Les élu·es du CSE central ont déclenché le 8 octobre 2024 un droit d'alerte économique, compte tenu de la situation de l'entreprise et des perspectives préoccupantes au niveau financier. Une liste de questions a été adressée par les élu·es à la direction. ([à lire ici](#) ). Un document écrit a été transmis avant la tenue de cette réunion, mais les réponses demeurent assez évasives.

En effet, si les choses commencent à se clarifier au niveau du financement, les coupes budgétaires rendent la situation très indécise sur les impacts de ses coupes sur la stratégie et in fine sur l'emploi, les investissements et les conditions de travail de salarié·es.

**Sur la stratégie**, la présidente de France Télévisions, fait état de l'absence de COM, car les commissions parlementaires ne les ont pas validées, à juste titre du fait du décalage entre les missions et les moyens attribués dans le cadre du projet de loi de finance 2025. La Présidente, se félicite de cette décision car tenir le projet stratégique avec une telle diminution du budget n'est pas possible. Pour la suite la question est donc simple : **que veut l'État pour France Télévisions ?** Soit il confirme nos missions et il devra attribuer un financement à la hauteur, soit il s'en tient au financement 2025 prévu dans la loi de finance, et dans ce cas il devra décider quelle mission doivent être abandonnées après 2025.

Une perspective qui ne rassure pas du tout les élu·es. Tout dépendra de l'orientation choisie par le nouveau gouvernement, du ministère de la culture et de la capacité de l'exécutif à relancer le projet de loi sur la gouvernance de l'audiovisuel public pour la quatrième fois.

En attendant, un budget a été validé pour 2025, mais en déficit de plus de 40 M€ car nos missions restent les mêmes et l'État impose 86 M€ de baisse de ressources en 2025, à missions égales, ce qui n'est tout simplement pas possible. Une renégociation du COM doit démarrer début 2025.

En ce qui concerne 2024, l'État n'a finalement pas versé les 20 millions d'euros de subventions liées à la transformation de l'entreprise. Cette dernière veut limiter les dégâts pour malgré terminer l'année à l'équilibre, ce qui ne peut se faire qu'au détriment de l'activité interne et des conditions de travail des salarié·es. Par ailleurs les perspectives de recettes publicitaires 2025 se dégradent compte tenu de l'évolution du marché, ce qui n'est pas rassurant pour l'avenir.

Conséquence de cette situation en 2025, une baisse de 180 ETP par rapport à 2024 mais la direction refuse de répondre à la ventilation sur les stations et antennes régionales.

Seule bonne nouvelle dans ce contexte morose, la possibilité pour France 4 d'être repositionnée sur le canal 4 de la TNT qui sera libéré par Canal+. Rien n'est acquis mais cela est une belle opportunité qui nécessitera un projet éditorial remodelé. Avec quels moyens ?

La direction de FTV plaide toujours, par ailleurs, pour le rapprochement structurel des sociétés de l'Audiovisuel Public. L'argument principal est celui des économies car, selon la direction, les investissements structurels sur une plateforme des contenus de l'Audiovisuel Public seraient faits une seule fois au lieu de trois ou sur les fonctions support en les remontant à la holding avec la suppression des doublons. Bref un moyen de réduire le niveau de financement. Une autre crainte de la CGT est l'uniformisation éditoriale comme on l'a vu avec la fusion des rédactions nationales et in fine la suppression des éditions nationales de France 3.

**Sur la couverture conventionnelle** des salarié·es, la direction dit ne pas vouloir remettre en cause de l'accord collectif de 2013 en 2025. Pour la suite, rien n'est moins sûr. La direction pensait pouvoir

rediscuter de l'accord de 2013 au printemps 2024 mais avec la perspective du projet de loi holding au 2024 elle a estimé que cela ferait trop de perturbations. Elle a tout de même reconnu avoir mené un audit de l'accord collectif afin de se comparer à l'accord de branche, c'est à dire au moins disant social, « pour vérifier si nos accords sont mieux disant ou pas » dit la Présidente.

La direction qualifie son diagnostic d'objectif mais comme elle ne le transmet pas aux organisations syndicales, difficile d'en juger.

Sur l'évolution de la politique salariale, la direction renvoie à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires donc au mois de février. Compte tenu du contexte budgétaire, il ne faut pas s'attendre à grand-chose...

**Sur la sous-traitance et l'externalisation** la direction répond que le budget ne prévoit pas de faire plus d'internalisation ou externalisation notable, qu'il n'y aura pas de mouvement d'ampleur à ce sujet, tout en reconnaissant qu'il y a une vraie question sur le recours très important à la prestation à FTV.

**Sur les impacts santé** de cette situation, la direction se contente de dire qu'elle souhaite mieux anticiper les alertes sur les déploiements de projet, sans pour autant préciser quelle méthode elle souhaite mettre en place. La direction rappelle que son projet stratégique intègre un volet de redéploiement des économies réalisées en externe. Elles ne porteront pas sur les ETP mais sur des prestations extérieures donc avec très peu d'impact sur les postes de travail. On demande à voir...

**Sur les aspects de politique environnementale**, la direction souhaite garder un niveau d'investissement important en 2025 mais avec une inconnue sur les années suivantes. L'objectif 2030 est de respecter le décret tertiaire, pas sûr que cela soit possible. La direction privilégie de réhabilitation des sites. Il y aura une révision du schéma directeur immobilier.

**Sur l'intelligence artificielle**, la direction considère qu'elle n'a pas à y répondre dans le cadre d'un droit d'alerte économique. Les élu·es ne sont pas d'accord compte tenu des enjeux liés à la productivité et donc à d'éventuelles suppressions de poste en fonction des outils d'intelligence artificielle qui seront déployées dans l'entreprise. Il a été convenu qu'un point serait fait avec les organisations syndicales à ce sujet au cours du premier trimestre 2025.

**Compte tenu des incertitudes persistantes sur l'avenir de l'entreprise et des conséquences sur les salarié·es, les élu·es ont adopté une résolution afin de poursuivre le droit d'alerte économique avec l'appui d'un cabinet d'expertise.**

2 délibérations ont été adoptées à l'unanimité des élu·es (à lire ci-dessous)

- [Résolution pour décider de poursuivre le droit d'alerte et établir un rapport sur la situation](#)
- [Désignation d'un expert à l'effet d'assister la COMECO du CSEC pour établir un rapport de situation](#)

## BUDGET 2025 : TOUJOURS PLUS D'ÉCONOMIES

---

Si l'on doit résumer le budget, on peut parler d'un serrage de vis généralisé. Certes, le budget prévoit un déficit de 41 M€ et un résultat d'exploitation négatif de 49 M€, mais si on compare à la baisse de 86 M€ des concours publics par rapport à ce que prévoyait le COM et à l'augmentation des dépenses liée à l'inflation, on est en fait à un niveau d'économies de l'ordre de 60 M€.

Principaux postes d'économies : le programme national (renégociations avec les producteurs) et l'emploi (-180 ETP par rapport au budget 2024. Dans la réalité, si on neutralise l'effet des JO 2024, cela représente une baisse de 25 ETP par rapport à 2023).

La situation financière de l'entreprise se retrouve fragilisée par ce budget, avec une trésorerie largement dégradée.

- [Les élu·es du CSEC ont rendu à l'unanimité un avis négatif sur le budget 2025 à lire ici](#) 

## PROJET DE RESTRUCTURATION DE LA VIDÉO MOBILE (LA FABRIQUE)

---

Le 4 décembre, les élu·es du CSEC ont pris connaissance du cadeau de Noël de la direction pour les salarié·es de la Vidéo Mobile (VM) : une restructuration de leur outil de travail (suppression de 2 cars lourds de vidéo mobile) avec à la clé un reclassement des équipes sur les 4 autres cars.

Depuis septembre, les personnels témoignent d'une forte baisse d'activité VM, décidée par la direction, qui s'appuie maintenant sur cette baisse pour justifier sa décision. Un peu facile... et diabolique !

La direction met en avant les problèmes d'accès aux ZFE (zones à faibles émissions) de camions vieillissants donc polluants (mauvais classement Crit'Air) pour justifier en partie son projet. Il est étrange de découvrir le problème maintenant alors que cela aurait pu être très largement anticipé. C'est donc bien la direction qui est coupable d'une absence d'anticipation, un choix délibéré pour rendre ces deux cars obsolètes et mieux justifier leur suppression.

Pourtant des solutions existent.

Les porteurs peuvent en effet durer très longtemps sans problème compte tenu de leur faible kilométrage et avec les dérogations nécessaires le temps de réaliser une adaptation moteur pour les rendre compatibles avec la réglementation environnementale. Cela se fait chez nos concurrents pourquoi pas à France Télévisions ? Le coût serait infiniment plus bas que celui du renouvellement d'un car, d'autant plus qu'il existe des aides européennes et de l'ADEME. La direction n'a vraisemblablement même pas étudié cette solution, toute empressée qu'elle est de réduire la flotte. Une preuve supplémentaire, s'il en en était besoin que la motivation est purement économique, avec l'objectif d'une baisse durable du plan de charge d'activité.

De plus, les 2 cars Benjamin (Marseille et Rennes) sont les plus petits de la flotte VM ce qui est un atout pour accéder à des endroits où les autres cars sont trop volumineux. Des investissements récents ont été effectués sur ces outils : passage en fibre optique, remplacement des mélangeurs, des ralentis et le câblage (la glue). Ils sont interconnectables pour assurer de plus grosses captations. Il serait donc aberrant de les supprimer. Pour les remplacer par quoi ? L'UM3 (nouvelle régie Fly achetée à prix d'or et inadaptée) ?

C'est ce que met en avant la direction alors même que son projet est de redéployer les 22 salarié·es concernés sur les 4 autres cars VM. On le sait pourtant, un matériel sans personnels affectés est toujours voué à une sous-utilisation. Utilisation de l'UM3 en 2024 : le festival de Cannes et les JO 2024. Et en 2025 ? A part Cannes, pas grand-chose en vue si ce n'est des captations de jeux qui nécessiteront l'achat d'un nouveau mélangeur et la location d'Algeco à proximité des plateaux de la

plaine Saint-Denis, avec gardiennage à la clé, ce qui va représenter des coûts supplémentaires très importants. **Où est donc l'intérêt stratégique de cette opération de restructuration ?**

Dans le même temps, la direction de la Fabrique met en avant la nécessité de pouvoir tout capter en UHD, alors que l'avenir de ce format de diffusion est de plus en plus remis en question car très coûteux. Nos concurrents TF1 et M6 s'en détournent et FTV pourrait se retrouver seul à devoir financer le multiplexe alors que le groupe est en difficulté budgétaire. **La tendance actuelle du marché est plutôt de continuer à fabriquer en HD à 80 %.** Les subventions sont en baisse pour produire en UHD du fait des coûts de stockage et de transfert des images et données. Un indice : Canal+ est déjà revenu en arrière.

**Nous contestons donc l'orientation stratégique de la direction qui affirme que la demande d'UHD natif va se développer du fait de la bascule progressive des antennes linéaires.**

**Sur le plan de charge,** il est tout simplement faux d'affirmer que le nombre moyen de jours d'utilisation des cars est de 91 jours par unité alors que la réalité dans notre entreprise est de 127 jours et que cela est stable depuis des années.

S'il n'y a pas assez d'activité, c'est la responsabilité de la direction de la commande client de la DMF. Se tourne-t-elle les pouces ? Même question pour la Direction des Antennes et des Programmes qui n'a pas suffisamment recours à la VM en interne, au mépris des règles d'or sur le recours aux moyens internes.

**La flotte VM est un outil stratégique majeur pour FTV, une nécessité pour assurer notre indépendance face au monopole d'AMP. En effet, si notre flotte interne disparaît, alors les prix s'envoleront et couteront très cher à FTV.**

En parallèle de la question des cars, les élu·es CGT souhaitent connaître les ambitions de la direction en matière d'utilisation de la remote prod (fabrication à distance, grâce à la technologie IP) qui sera notamment possible avec les régies Genesys que la direction entend déployer dans les prochains mois au Siège. La direction de la Fabrique ne se cache plus de cette intention, elle en fait même une raison pour justifier son projet.

**Sur les conséquences sociales du projet,** encore une fois la direction de la Fabrique et sa RH brillent par la médiocrité de leur dispositif d'accompagnement. Les salarié·es prennent en pleine face une annonce brutale de suppression de leur outil de travail, d'anxiogènes transferts sur d'autres collectifs de travail et que propose la direction ? Un simple entretien avec la RH ! Sans doute, comme à son habitude, pour les intimider, leur expliquer qu'ils n'ont pas d'autres choix que d'aller perturber les collectifs des autres cars auxquels ils seraient désormais rattachés.

Avec ce projet, il n'y aurait plus d'équipes affectées aux cars, un problème qui se pose justement dans le privé où les équipes tournent sur 2, 3 voire 4 moyens techniques, avec son lot de pertes de compétences et une usure du matériel beaucoup plus rapide. Tant qu'à s'inspirer du privé, il faut aussi en regarder les inconvénients.

Ce projet, s'il va à son terme, générera une lutte des places entre les salarié·es, la création ex-nihilo de troubles psycho-sociaux et de conflits interpersonnels. Les salarié·es subissent encore et toujours le fonctionnement déficient de la DMF et de son management pathogène, et cela n'est visiblement pas prêt de s'arrêter.

**Nous posons donc dès aujourd'hui une alerte auprès de la direction de cette entreprise sur les effets de ce nouveau coup sur la tête des personnels. Nous lui demandons de renoncer à son projet, de présenter un plan de maintien en conditions opérationnelles des deux cars**

**Benjamin et de construire, avec les personnels, un nouveau projet d'investissement à horizon de 3 ans pour anticiper le renouvellement de ces deux cars et développer l'activité.**

- [Les élu·es ont désigné le cabinet Secafi pour étudier en profondeur ce projet de restructuration. Une délibération à lire ici](#) 

## LA FABRIQUE : BILAN DU PLAN DE CHARGES 2024 ET PROJET 2025

---

Les chiffres en heures des régies fixes et en jours pour les autres activités ne permettent pas aux élu·es d'apprécier précisément l'évolution du niveau d'activité à la Fabrique. Un flou qui pose question. Ce qui est clair c'est que le niveau d'activité diminue. La suppression des équipes légères de production en 2024 est une forte part de cette baisse et nous constatons que les potentiels des équipes légères du siège n'ont pas été redéployés, malgré les engagements de la DMF, puisque le nombre de jours d'activité au siège diminue.

La direction de la Fabrique plaide l'adaptation au volume d'émissions attribué par la Direction antenne-programme de FTV mais ne nous y trompons pas, il s'agit bien d'une décision de l'employeur de baisser l'activité interne.

La post-production pour le réseau régional est en baisse de 5 %. La DMF confirme que le réseau a moins recours à la Fabrique du fait d'une mutualisation accrue des programmes régionaux entre régions. Vous avez dit développement régional ? Les belles paroles se sont envolées et le réseau régional ne joue pas le jeu du recours aux moyens internes de fabrication de la Fabrique.

Pour la post-production nationale, la baisse serait due au volume d'activité divisé par 2 pour Télématin. Après les équipes légères, c'est la post-production qui trinque.

La baisse pour franceinfo serait due quant à elle à une hausse temporaire en 2024 du fait de de la bascule sur le nouvel habillage qui a provoqué un doublement des équipes pendant 11 jours en 2024.

La baisse en fiction serait due à une fiction numérique jeunes adultes en moins mais un projet en cours de finalisation pourrait amener le plan de charge un peu supérieur à 2024.

Enfin, la baisse de 920h des régies fixes correspondant au surcroît d'activité lié aux JOP 2024.

## COMPTE RENDU DE LA COMMISSION OUTRE-MER

---

Sylvie GENGOUL, Directrice du Pôle Outre-mer, indique que même dans un contexte économique tendu, le Pôle devra assurer ses missions avec les moyens qui lui seront accordés, et qu'elle soutenait ses Directeur(-trices) Régionaux(-ales) dans cette voie.

Il est fait état de la nomination récente de Madame Valérie FILAIN, jusqu'ici Directrice de la Rédaction de Malakoff, au poste de Directrice Régionale de Réunion la 1<sup>ère</sup> au 6 janvier 2025.



Monsieur Fabien AMET, DRH du Pôle Outre-mer quant à lui, a émis le souhait de partir un an en disponibilité, il sera remplacé par Monsieur Sylvio SEXTIUS, durant ce laps de temps.

La Directrice du Pôle Outre-mer évoque la création d'une brigade de journalistes et de techniciens qui seraient formés et prêts à partir sur des terrains de conflits comme la Nouvelle Calédonie et la Martinique, qu'elle espère pouvoir monter d'ici la fin du mois de janvier 2025... La Nouvelle-Calédonie justement dont la situation est évoquée, un territoire sous tension, dont la situation pourrait s'aggraver si un accord n'était pas rapidement trouvé entre les protagonistes de ces affrontements.

Le Directeur Régional de Saint-Pierre et Miquelon M. Gilles DEROUET, relate un incident majeur survenu le 21 novembre dernier, lié à une rupture de la fibre internationale, ayant provoqué un quasi-blackout sur ce territoire et singulièrement une perte des signaux TV et internet, pendant plus de 6h à SPM la 1<sup>ère</sup>. Les membres de la commission s'étonnent qu'aucune solution de secours n'ait pu être déclenchée pour permettre la continuité de la diffusion. La Direction indique qu'il existe une procédure dite de « dernier secours local » dans toutes les stations mais qui gagnerait à être éprouvée.

Un an après son lancement, la Direction estime que la réforme de l'information en Outre-mer est globalement comprise, et qu'elle n'aurait rencontré aucune opposition ferme face à cette réorganisation. Cette appréciation n'est évidemment pas partagée par les élu·es, qui indiquent que la surcharge de travail est effective et sera un frein au déploiement de cette réforme, tant que les projections effectuées lors de la phase projet, ne seront pas mises en place concrètement ! Par ailleurs, les encadrants censés distiller cette réorganisation, ont encore du mal à se l'approprier.

L'outil ZENON a été déployé au mois de mai 2024 à Malakoff pour remplacer le vieillissant NETIA, mais les équipes se sont vite retrouvées confrontées à une multitude de dysfonctionnements d'ordre technique durant quasiment 6 semaines ! La Direction indique que ces bugs ont été stabilisés, et que l'outil ne sera pas déployé ailleurs, tant qu'il ne sera pas fiable à 100%.

En 2023, on observe 22 départs à la retraite dans le périmètre Pôle, contre 10 en 2022, une forte augmentation donc, qui oblige l'entreprise à revoir sa politique de recrutement, en mettant l'accent sur les alternants par exemple. Le taux d'absentéisme est légèrement plus élevé en Outre-mer par rapport au taux de FTV, environ 6.4%, mais cela s'explique notamment par la situation sociale compliquée de certains territoires.

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

## INFORMATION SUR LA GOUVERNANCE DU RÉSEAU FRANCE 3

---

Depuis des mois les évolutions de l'organisation de la direction du réseau France 3 se sont faites par petites touches, sans en informer les élu·es. Ces derniers ont constaté que toutes les décisions stratégiques concernant le Réseau se prennent désormais ailleurs.

Les débats à ce sujet en CSE Réseau sont restés totalement stériles et il nous a fallu porter ce point en CSE Central pour enfin obtenir un document de présentation de la gouvernance de l'offre régionale au sein de la Direction Antenne-Programme (DAP). Cela prouve bien que ce n'est plus dans le CSE du Réseau que les choses se jouent.

Les éléments nous montrent que la décision n'est effectivement plus prise au niveau de la direction du Réseau qui est sous la tutelle prescriptive de toute une série de directions fonctionnelles : la direction de l'info (qui fixe la ligne éditoriale, garantit la bonne mise à disposition des moyens), la direction des technologies (qui décide des outils qu'on déploie, qui préempte le débat sur les process techniques et les pratiques), la direction des finances qui détient les cordons de la bourse et fixe le cadre et la DRH qui est redevenue largement prescriptive d'un grand nombre de sujets, empiétant sur le terrain des managers opérationnels, préemptant largement les décisions et devenant le véritable lieu de détention du pouvoir de l'organisation du quotidien.

Au-dessus de cette direction du Réseau, c'est la DAP qui fixe et prescrit la ligne, le cadre et l'organisation du numérique, l'architecture de l'offre de programmes et des stratégies de cases. C'est elle aussi qui pilote les DDMPO (directeurs délégués aux moyens et à la performance opérationnelle), qui supervisent la planification et l'allocation des moyens dans les antennes.

Du coup, la direction du Réseau n'est plus que le récipiendaire de ces injonctions et sert de courroie de transmission, de passe-plat. Quelle est sa marge de manœuvre en étant prise entre le marteau et l'enclume, mise dans une situation difficile, où elle doit assumer devant les DR et les élu·es des décisions qu'elle n'a pas prises ?

La direction tente de répliquer en affirmant que sous son règne il n'y a jamais eu autant de décentralisation. Qui entend-elle convaincre ? Pour la CGT il s'agit d'un faux-semblant car derrière cet affichage de décentralisation les décisions ont été largement recentralisées à la direction des antennes et des programmes ou dans les direction supports.

Tous les débats en CSE Réseau qui portent sur des décisions sont vains. Les élu·es n'auront donc d'autres choix que de porter ces questions devant le CSE Central afin d'obtenir des réponses des vrais décideurs.

## ÉVOLUTION DES GARANTIES « FRAIS DE SANTÉ » DE LA MUTUELLE TOPAZE

---

Chaque année une discussion sur la gestion du contrat prévoyance-santé avec Audiens est organisée avec les organisations syndicales afin d'en assurer l'équilibre financier et intégrer les nouvelles contraintes législatives, avec trois options possibles :

- Une baisse du niveau des prestations
- Une hausse des taux de cotisation
- Un panachage des deux

En 2024, le choix avait été de préserver intégralement le niveau de prestation, ce qui avait eu pour conséquence une hausse des cotisations de 10,4 %, prises en charge à 55 % par l'employeur. De nouveaux transferts de charge sont prévus par l'État en 2025 vers les complémentaires santé avec une tendance au déremboursement qui s'accélère.

A FTV, après étude des différentes options, la direction a décidé de mettre en place unilatéralement deux mesures d'adaptation des prestations d'Audiens :

- Pour les postes médecine courante, hospitalisation, dentaire remboursé par la Sécu, orthopédie et cures thermales (donc hors optique, ostéopathie et forfait psychologue), le plafond de remboursement a été baissé. Le point de référence a été déterminé en fonction du coût des actes réalisés en 2024. Avec le nouveau plafond, 10 % des actes les plus chers remboursés en 2024

ne le seraient plus en 2025. Cela signifie que la très grande majorité des actes sera encore sans reste à charge. Cette mesure est aussi une incitation vertueuse à choisir un coût moins onéreux à résultat identique. Elle a en revanche un effet négatif pour les patients qui ont une offre de santé limitée et chère.

- Limitation à 1200 €/an/bénéficiaire des dépenses hors remboursement sécu sur les actes dentaires hors nomenclature

Ces évolutions s'imposent aux salarié·es afin de pérenniser notre système collectif. Elles sont la conséquence des choix politiques faits au niveau des gouvernements successifs depuis des années.

## BILAN DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 2023

---

Comme les années précédentes, une grande part des formations réalisées en 2023 ont concerné la transformation de l'entreprise qui se limite aux formations aux nouveaux outils.

71 % des effectifs (CDI et CDD) ont été formés en 2023. Les différentes catégories de personnel (hommes/femmes, travailleurs handicapés, direction de rattachement...) sont équitablement formées, à l'exception des 55 ans et plus qui sont en retard et les salarié·es du Réseau France 3 qui sont plus formés en raison de l'avalanche de nouveaux outils. 87 % des formations ont eu lieu en présentiel (1/3 à l'UFTV et 2/3 sur site). La majorité des formations ont duré 2 jours ou moins. 18 reconversions ont été validées en 2023, 10 autres ont commencé en 2023.

534 salarié·es ont suivi au moins une formation à l'environnement, principalement au Siège. Le cursus manager a occupé 1.056 stagiaires pour un montant global de 451 309 €.

## BILAN DES NON-FORMES ENTRE 2021 ET 2023

---

Parmi les salarié·es permanents présents sur la période et qui n'ont pas été empêchés de suivre une formation (arrêt maladie, congé sans solde, mutation...), 358 n'ont suivi aucune formation non obligatoire au sens légal, soit 6% de l'effectif.

## DROITS CORRECTIFS DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION POUR LA COHORTE 2017-2023

---

Sur les 229 salarié·es recrutés en 2017 et toujours présents dans l'entreprise en 2023, seuls 9 n'ont pas eu d'entretien professionnel et/ou de formation non obligatoire (au sens légal) sur la période. L'entreprise n'a donc versé que 27.000€ (3.000€/salarié) de droits correctifs, soit 888.000€ versés depuis 2021. Ces sommes ne sont pas prises sur le budget de la formation.

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

- [Avis adopté à l'unanimité des élu·es à lire ici](#) 

## NOTE D'ORIENTATION ET PROJET DE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 2025


---

Il devrait y avoir autant de formations en 2025 qu'en 2024, même si le budget n'est pas entièrement garanti à ce stade. L'UFTV organisera et financera plus de formations, ce qui permettra aux directions locales d'utiliser leur budget décentralisé pour des formations hors catalogue. Former les salarié·es aux nouveaux outils reste la mission n°1 de l'UFTV. Les salarié·es de France 3 et du Pôle Outre-mer seront concernés par le déploiement de nombreux outils. Cela pèsera sur les ETP puisqu'il faudra remplacer les stagiaires. Dans notre contexte budgétaire contraint, il y aura forcément des conséquences sur les conditions de travail.

Il y a aussi les conditions dans lesquels les projets sont menés. Les formations à la conduite de projet restent le parent pauvre, incompréhensible pour la CGT. C'est ce qui explique les dégâts humains constatés à chaque déploiement.

Des formations soi-disant d'acculturation à l'IA continueront d'être proposées. Pour la CGT, elles actent déjà l'usage d'outils IA, ce qui n'est pas possible avant que les élu·es aient donné leur avis sur le sujet. Chaque chef de service devra suivre au moins une formation au management en 2025. Le déploiement de la formation aux enjeux climatiques se poursuit. Cette année les salarié·es France 3 et Outre-mer seront plus concernés.

L'Université devrait être équipée d'un nouveau logiciel de gestion dans 1 an, ce qui devrait permettre un meilleur reporting. Concernant l'amélioration des process RH, c'est en cours... Pour la CGT, le projet de plan de formation ne répond que partiellement au diagnostic de l'emploi (identification des métiers jugés stabilisés, en décroissance ou en mutation) et au PAPRI Pact (plan d'action pour prévenir les risques professionnels), en tout cas ce n'est pas rendu lisible. La direction s'est engagée à y travailler.

- [Comptes rendus de la commission emploi-formation à lire ici](#) 
- [Avis adopté à l'unanimité des élu·es à lire ici](#) 



Bon à savoir : les entretiens annuels 2025 seront ouverts du 16 décembre 2024 au 31 mars 2025. Ils serviront, entre autres, à recueillir vos demandes de formation pour le plan de développement des compétences de 2026. Même si le salarié ne signe pas son entretien, la direction nous assure que la filière RH peut quand même exploiter les données. **Et n'oubliez pas de vérifier que l'évaluation de vos compétences « au-dessus des attentes » n'est pas supprimée à votre insu.**

## BILAN DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE 2023

---

FTV a versé 3 638 194,47 € en 2024 : 3 355 250 € de taxe d'apprentissage et 282 944,47 € de pénalités puisque notre taux d'alternants n'est que de 3,8 % quand le seuil d'exonération est de 5 %.

Une fraction de la taxe d'apprentissage (503 537 €) est versée directement par FTV à 153 établissements, dont 20 % est versé à des associations « diversité », le reste à des écoles publiques et privées. La répartition géographique des établissements bénéficiaires évolue légèrement en faveur de l'Outre-mer :

- Nombre d'établissements situés en région : 75 (soit 49 % contre 50 % en 2023)
  - Île-de-France : 58 (soit 38 % contre 40 % en 2023)
  - Outre-mer : 14 (soit 9 % contre 6 % en 2023)
  - Autre (= multisites) : 6 (soit 4 % comme en 2023)
- 
- [Compte rendu de la commission emploi-formation à lire ici](#) 
  - [Avis adopté à l'unanimité des élu·es ici à lire ici](#) 

## BILAN SOCIAL 2023



---

Selon le Pilotage social de FTV, l'entreprise n'est pas structurée pour croiser les données, donc chaque direction opérationnelle est responsable de son pôle. Mais le Pilotage social peut quand même rapprocher certaines données.

Les effectifs diminuent. Entre 2021 et 2023 FTV a perdu 224,5 ETP (-2,5 %) : -4,2 % de permanents (départs RCC) et +9 % de non permanents (pour combler temporairement les départs). Tous motifs confondus, 72 % des départs ont été remplacés, mais pas forcément poste pour poste. Si la masse salariale annuelle des permanents a nettement diminué entre 2022 et 2023 (presque -17 millions d'€), la rémunération moyenne annuelle en brut fiscal a augmenté de 2 %. 42 salarié·es qui ont été alternants entre 2020 et 2022 ont été embauchés en CDI en 2023. Progression de 30 % en ETP moyen entre 2021 et 2023 du recours à l'alternance. La direction souhaite faire encore plus, c'est un objectif de la PDG. Les heures supplémentaires sont en augmentation, mais rien n'est véritablement mis en œuvre pour l'éviter. Sans compter les heures non déclarées.

L'âge moyen des salarié·es de FTV est relativement stable à 49,5 ans en 2023, sachant que l'âge moyen en France est de 42 ans. Jusqu'à 50 ans les 2 sexes sont à l'équilibre : 1 752 hommes pour 1 768 femmes. Au-dessus on bascule dans un déséquilibre en faveur des hommes. Beaucoup plus préoccupant : l'âge médian à FTV est de 51 ans. La CGT a alerté la direction : les explications sociologiques sont une facilité pour ne pas analyser les organisations du travail. Il ne faut pas tomber dans ce piège, sous peine de passer à côté des vraies causes, et donc de partir sur des mesures préventives/correctives inutiles, une perte de temps et d'argent.

Le taux d'absentéisme (absences maladie et accident du travail) à FTV en 2023 est de 6,13 %, ce qui reste élevé. Le nombre d'accidents du travail avec arrêt est en augmentation continue chez les PTA et les journalistes. Pour la CGT, il est nécessaire de questionner ces salarié·es sur l'organisation du travail.

- [Compte rendu de la commission emploi-formation à lire ici](#) 
- [Avis adopté à l'unanimité des élu·es à lire ici](#) 

## BILAN DE L'EMPLOI AU 30 SEPTEMBRE 2024

---

Au 30 septembre 2024 FTV comptait 8.102 permanents (+104 qu'au 30/09/2023) et un niveau d'emploi de 8 941,55 ETP moyen (7.671,48 ETP Permanent + 1 270,06 ETP Non Permanent). Si les permanents augmente c'est notamment en raison des recrutements et de la baisse du nombre de temps partiels. La hausse du recours aux non permanents vient des pics d'activité et du remplacement des permanents en arrêt de travail qui ont été plus nombreux que d'habitude en janvier et février (maladie et accident du travail).

Les heures supplémentaires et complémentaires sont en augmentation (+24 481 heures) quasiment dans toutes les directions. L'essentiel a été réalisé en mai-juin-juillet (Tour de France, Roland Garros, JOP, législatives). Pour absorber le niveau de recours aux non permanents, certaines directions utilisent les postes vacants pour rester dans la trajectoire ETP qui leur a été assignée, ce qui dégrade les conditions de travail.

Selon le Pilotage social, le bilan du 3<sup>ème</sup> trimestre 2024 montre que nous sommes restés dans le cadrage, les pics avaient été anticipés et budgétés. Mais les chiffres ne montrent pas le niveau d'efforts que les salarié·es ont dû faire pour en arriver là. Se pose la question de la soutenabilité de l'activité au regard des effectifs : aucune réponse de la direction. Prévision de sortie des effectifs au budget : 8 980 ETP au 31 décembre 2024, sachant que nous sommes à 8 941,5 au 30 septembre. La notification ETP 2025 n'est pas encore connue, mais la direction assure que les budgets 2025 tiennent compte des formations inscrites au plan de développement de compétences et qui nécessite de remplacer les stagiaires.

A la demande de la direction de France 3, le Pilotage social travaille à la construction d'indicateurs pour suivre la population des managers.

- o [Compte rendu de la commission emploi-formation – Bilan de l'emploi au 30 juin 2024 à lire ici](#) 

## BILAN HANDICAP 2023

---

L'Accord Handicap a pris fin le 31 décembre 2023 et a été prorogé jusqu'en décembre 2025.

Pour l'année 2023, le taux d'emploi de salarié·es en situation de handicap est en hausse et atteint 6,92 % pour le Groupe et 7,60 % pour FTV hors filiales. Des chiffres en augmentation constante ces 3 dernières années et le taux le plus élevé à ce jour à FTV.

Cela se concrétise par un nombre de salarié·es en situation de handicap en augmentation : 562 pour le Groupe, 582 avec les Filiales, 42 RQTH supplémentaires enregistrés sur l'année et 13 recrutements. L'objectif de 55 recrutements sur les 3 ans (2021-2023) a été atteint, il est même en dépassement avec 61 recrutements. En revanche en Outre-mer les effectifs ont baissé avec 6 travailleurs handicapés en moins en 2023.

On note une légère surreprésentation des femmes dans les fonctions support, principalement CDI (93 %), 71% ont plus de 50 ans dont une centaine peuvent partir à la retraite dans les prochaines années, ce qui aurait une incidence sur le taux d'emploi. Le pourcentage de moins de 30 ans a aussi doublé ces 2 dernières années pour atteindre 4 %, c'est le résultat de toutes les actions de sensibilisation lors des entretiens d'embauche, nous dit la direction.

Par ailleurs, si la consommation du budget était inférieure à 50 % au cours des 2 premières années de l'accord, elle a atteint 75 % en 2023, avec une hausse des dépenses pour toutes les entités de FTV.

## **Les faits marquants et chiffres clés sont détaillés dans le compte-rendu de la commission handicap du CSEC.**

Nous retenons que les filiales FTV Studio et FTV Publicité ne remplissent toujours pas leurs obligations d'emploi sur l'ensemble de la période, seul FTV Distribution en 2023 accuse une progression de son taux de 1,77 % à 3,10 %.

Les élu·es relèvent pour autant des axes d'amélioration indispensable afin de permettre à tous les salarié·es d'accéder à la formation. En effet, le taux d'accès moyen à la formation des travailleurs en situation de handicap est inférieur à celui des autres salarié·es et cela n'est pas normal. Ce sujet de la formation doit faire l'objet d'investigations particulières afin d'envisager les accompagnements spécifiques qui font peut-être défaut aujourd'hui.

Par ailleurs, les élu·es demandent à la direction de produire un focus sur le nombre de salarié·es licenciés pour inaptitude qui sont en situation de handicap. A ce stade la direction invoque le RGPD (règlement général de protection des données) et la difficulté à croiser des données pour obtenir cette information. Ce chiffre serait pourtant un indicateur supplémentaire pour mesurer si tous les dispositifs de l'accord en cours sont suffisamment mobilisés afin d'accompagner chaque salarié en situation de handicap.

La CGT regrette le peu de retours sur la tenue des comités de maintien dans l'emploi qui peuvent être un lieu constructif et décisif pour le devenir de chacun de ces salarié·es.



L'accord de juillet 2021 rappelait le rôle des représentants des salarié·es dans la recherche de l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise, à laquelle ils contribuent « notamment lors des Commissions dédiées » (p.10). On peut dès lors regretter qu'il ait fallu attendre juin 2024 pour que la direction de France télévisions réponde à l'avis du CSEC d'octobre 2023 sur le bilan handicap de 2022.

- [Compte rendu de la commission handicap à lire ici](#) 
- [Avis adopté à l'unanimité des élu·es à lire ici](#) 

## **BILAN LOGEMENT 2023**

---

Une situation alarmante ! Malgré une subvention de 2 527 671 € versée au Groupe Action Logement en 2023, la CGT constate une diminution constante de l'attribution de logements sociaux aux salarié·es de France Télévisions. En 2023, seulement 25 salarié·es ont pu être logés dans le parc social. La raison ? Les salarié·es de FTV ne sont pas prioritaires pour une grande majorité d'entre eux, car ils sont considérés comme « privilégié·es » ou gagnant « trop », par rapport aux plus précaires. Ils ne peuvent avoir accès qu'aux logements intermédiaires proposés par Action logement. La direction ne propose rien face à l'ampleur de la crise du logement. Le logement fait pourtant partie de la qualité de vie au travail.

- [Analyse de la présidente de la commission information et aide au logement à lire ici](#) 
- [Avis adopté à l'unanimité des élu·es à lire ici](#) 

# POLITIQUE DE PREVENTION DE FTV (PAPRIPACT\* et bilans SSCT\*\*)



---

Les documents socles de la prévention des risques professionnels ont été analysés par les élu·es de le CSSCTC\*\*\* et du CSEC. A force d'être tarabustée par les représentants du personnel, la direction s'améliore d'année en année sur la forme (il faut dire que France Télévisions était très en retard sur la loi à ce sujet). DUERP\*\*\*\*, PAPRIPACT et Bilans SSCT des différents sites de l'entreprise ont presque tous été fournis.

Cependant, sur les problèmes de fond, on est encore loin du compte. Si les groupes de travail de révision des DUERP identifient très correctement leurs risques au travail, les plans d'actions des directions décrits dans les PAPRIPACT ne sont pas du tout à la hauteur. Jamais la source du risque n'est recherchée et combattue comme l'exige le code du travail (prévention primaire). A la place, les directions préfèrent programmer des mesures de prévention d'ordre secondaire ou tertiaire, c'est-à-dire des actions qui vont tenter de limiter les dégâts.

Pourquoi cette inertie, alors que les déclarations d'accidents du travail liées aux risques psychosociaux ont augmenté de 52 % entre 2022 et 2023 ? Les raisons sont multiples : d'abord, parce que la prévention n'est pas une priorité. Les décideurs, hors sol, ont certainement du mal à empathiser avec des salarié·es dont ils méconnaissent le travail réel. Ensuite, dans un contexte de disette budgétaire, ils trouvent visiblement que la prévention coûte trop cher, en oubliant que les mesures curatives seront bien plus onéreuses. Enfin, bon sens et compétence manquent parfois cruellement au sein du corps managérial, bien souvent incapable de ne pas reporter son propre stress sur les équipes. Parmi ces cadres, certains deviendront véritablement toxiques. Les rapports sociaux n'ont jamais été aussi dégradés dans l'entreprise.

**Au vu de ce constat, corroboré par des chiffres, des faits et de solides documents, les élu·es du CSEC exhortent la Présidente de France Télévisions à impulser un changement de politique social, un changement d'état d'esprit.**

- [Compte rendu de la commission santé sécurité et conditions de travail à lire ici](#) 
- [Avis adopté à l'unanimité des élu·es à lire ici](#) 

\* *PAPRIPACT : Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail. C'est le plan d'action de la direction au regard des risques professionnels identifiés dans le DUERP*

\*\* *Bilan SSCT : Bilan Santé Sécurité et Conditions de Travail. Rapport annuel établi par la RH selon une liste d'indicateurs légaux, tant quantitatifs que qualitatifs. Il fait le portrait d'un site sous le prisme des conditions de travail (évolution de l'emploi, personnels extérieurs, évolution et nature des accidents du travail, dépenses engagées pour la maintenance bâtementaire, bilan d'exécution du PAPRIPACT...)*

\*\*\* *CSSCTC : Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail du CSEC*

\*\*\*\* *DUERP : Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. A la main de l'employeur, c'est la liste de tous les risques professionnels avérés ou potentiels. Salarié·es et élu·es peuvent contribuer à sa mise à jour au moins annuelle.*





# POLITIQUE SOCIALE ET CONDITIONS DE TRAVAIL DE FTV

---

Que ce soit concernant l'égalité professionnelle, la formation, la taxe d'apprentissage, le bilan social, l'emploi, le handicap, le logement ou la politique de prévention à FTV, certaines demandes des commissions du CSEC central ont été entendues par la direction, mais il reste encore beaucoup de chemin à parcourir pour que les documents intègrent une analyse et pour que la direction prenne conscience de la nécessité de conduire la transformation de l'entreprise d'une autre façon. Faire plus avec moins à conditions de travail constante est un leurre et ne peut se réduire à déployer des outils et des nouveaux métiers.

L'entreprise dispose par ailleurs de moyens et d'outils puissants, qui peuvent et doivent permettre des analyses d'un autre niveau et la construction d'indicateurs utiles indispensables au pilotage d'une politique sociale de haut niveau. Nous ne comprenons pas les réticences persistantes de la direction à ce sujet surtout à l'ère de l'extraction automatisée de données pour construire des indicateurs pertinents. Un comble pour une entreprise dont l'un des cœurs de métier est de rechercher, de diffuser et d'analyser l'information.

La politique sociale devrait être l'une des orientations stratégiques de l'entreprise car elle est l'une des conditions de réussite de son déploiement.

- [Avis adopté à l'unanimité des élu·es à lire ici](#) 
- [Désignation de l'expert qui accompagnera les élu·es du CSEC sur l'information-consultation des thématiques politique sociale et conditions de travail en 2025 à lire ici](#) 

Paris, le 10 janvier 2025

## 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, Arnaud Hudelot - Siège

### 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.