



Délibération du CSEC de France Télévisions dans le cadre du droit d'alerte économique

Liste des questions

1 - Objectifs stratégiques

- ***Quels sens et crédibilité donner à la consultation du CSEC sur les orientations stratégiques de l'entreprise et le Contrat d'Objectifs et de Moyens si la trajectoire budgétaire pluriannuelle est révisée avant même l'entrée en vigueur du COM ?***
- ***Une modification des orientations stratégiques et/ou du COM est-elle envisagée ? Quels sont les objectifs ETP pour les années 2025-2028 et leurs conséquences ?***

Le projet de COM 2024-2028 a été présenté au CSEC et au conseil d'administration en avril 2024 conformément aux procédures prévues par la loi et nos accords internes, en amont de sa transmission par le gouvernement, pour avis, à l'ARCOM d'une part, aux commissions parlementaires d'autre part.

Ce projet de COM avait été formalisé sur la base des arbitrages rendus publics par la ministre de la Culture le 27 septembre 2023 sur la trajectoire pluriannuelle d'objectifs et de moyens des entreprises de l'audiovisuel public. Concernant France Télévisions, cet arbitrage se traduisait par un niveau de dotations publiques 2024 de 2 568 M€, incluant 45M€ de crédits dits « de transformation » (PIT), et de 2 615M€ pour 2025, intégrant là encore 45 M€ de PIT.

A ce jour, par référence à cette trajectoire inscrite dans le projet de COM, les dotations publiques seraient en retrait :

- de -33 M€ pour 2024 : -13 M€ entérinés par un décret d'annulation de crédits de février 2024 et -20M€ non versés et dont l'annulation est prévue par le projet de loi de fin de gestion présenté au conseil des ministres le 6 novembre dernier
- de -86M€ pour 2025 : -51M€ dans le projet de loi de finances présenté par le Gouvernement le 11 octobre, auxquels s'ajoutent -35M€ prévus par amendement du Gouvernement.

Soulignant ces écarts avec la trajectoire de financement initialement prévue, les commissions du Parlement saisies pour avis sur le COM de France Télévisions ainsi que de Radio France, France Médias Monde et l'INA, ont rendu le 6 novembre et le 13 novembre des avis défavorables sur ces projets de COM, qui ne seront donc pas signés en l'état.

La direction de l'entreprise a sollicité de la part de l'Etat l'engagement, dès que possible, d'une revue stratégique permettant d'asseoir une nouvelle trajectoire pluriannuelle mettant en cohérence les objectifs et les moyens. En effet, si l'adoption le 20 novembre dernier de la proposition de loi organique assurant un financement de l'audiovisuel public par l'affectation d'un montant d'impôt permet d'échapper à une budgétisation du financement, elle ne permet pas à elle seule de garantir la prévisibilité nécessaire au pilotage de l'entreprise et à son indépendance dans l'exercice de ses missions.

Parallèlement, ni le projet de loi de fin de gestion pour 2024 ni le projet de loi de finances pour

2025 n'ont pu être approuvés à ce stade par l'Assemblée nationale.

Dans ces circonstances particulièrement difficiles, le travail de construction budgétaire pour 2025 conduit avec l'ensemble des directions depuis l'été s'attache d'une part à préserver au maximum les grandes priorités stratégiques de l'entreprise, d'autre part à contenir dans toute la mesure du possible la dynamique de ses charges. L'ampleur des réductions budgétaires demandées à l'entreprise dans des délais aussi courts rend néanmoins inévitable une situation de déficit budgétaire pour 2025. Le déséquilibre budgétaire attendu pour 2025 résulte d'un choix de la direction pour préserver la capacité de l'entreprise à remplir l'ensemble de ses missions essentielles. Il implique toutefois de maintenir une gestion extrêmement rigoureuse afin de limiter autant que possible l'ampleur du déficit.

- ***Quels sont les projets de modification de structure et de l'organisation envisagés par la direction pour les années 2025-2028 ?***

En raison de l'absence de trajectoire pluriannuelle articulant priorités stratégiques concertées avec l'actionnaire et moyens de financement, la capacité de projection sur un plan pluriannuel est fortement limitée.

Les grands projets de structure sont présentés aux instances des établissements compétents en amont de tout déploiement, comme c'est le cas pour les projets structurants déjà soumis aux instances ou pour lesquels leur consultation est engagée (par ex. Campus, Genesys).

Cela ne fait obstacle ni à des ajustements de l'organisation, ni à la recherche d'une plus grande efficacité dans l'utilisation des deniers publics et d'un fonctionnement interne plus fluide, ni à la poursuite de la modernisation de l'entreprise.

- ***Des abandons de mission sont-ils envisagés et si oui lesquels ?***

L'entreprise ne définit pas elle-même ses missions, qui relèvent de la loi et de son cahier des charges. L'abandon de certaines missions ne pourrait donc intervenir qu'à l'initiative du parlement ou du pouvoir réglementaire, ce qui n'est pas prévu à ce jour.

Les choix faits lors de la construction du budget 2025 témoignent de la volonté de la direction de préserver la capacité de l'entreprise à remplir l'ensemble de ses missions.

2 - Sur la situation financière de l'entreprise

- ***Quelle est la situation financière actuelle de l'entreprise ?***
- ***La direction compte-t-elle prendre des mesures pour éviter un déficit en 2024 compte tenu du non-versement des budgets de transformation ?***
- ***Quelles seront les conséquences d'un déficit de l'entreprise en 2024 ?***
- ***Quelles sont les prévisions de budget pluriannuel 2025-2028 ?***

Les chiffres de la reprévision 2024, présentés en CA le 18 octobre dernier et en commission économique le 28 octobre, montrent un résultat d'exploitation qui reste équilibré en 2024, grâce aux recettes publicitaires supplémentaires générés par les JOP Paris 2024 et la maîtrise de nos charges. Cette reprévision n'intégrait pas la coupe de 20M€ de nos crédits de transformation qui auraient dû être versés par l'Etat, actée tardivement par le projet de loi de fin de gestion. L'entreprise cherche néanmoins à atteindre l'équilibre d'exploitation pour 2024.

Le niveau de trésorerie diminue pour financer à la fois le niveau des investissements hors programmes et l'augmentation du stock de programmes, et du fait du remboursement de l'emprunt AFT fin 2024.

- ***Y a-t-il des actifs ou des biens que l'entreprise envisage de céder pour faire face aux difficultés financières, Si oui, lesquels ? A quoi serviront les produits de ces cessions ?***

Deux actifs doivent être cédés dans les 2 années à venir dans le cadre du projet Campus décidé en 2022 : le bâtiment abritant les équipes de FTP à Boulogne Billancourt, et le bâtiment de Malakoff. Les produits de cession des 2 bâtiments à Boulogne et Malakoff permettront de renforcer notre trésorerie et d'améliorer la situation nette de FTV SA.

3- Sur les perspectives de l'entreprise

- ***Quelles sont les prévisions de l'entreprise en matière de plan de charge d'activité au Siège, dans le Réseau Régional et en Outre-mer ?***
- ***Quelles actions ou plans de restructuration sont envisagés pour redresser la situation (réduction des coûts, licenciements, fermetures de sites) ?***
- ***La direction a-t-elle envisagé des partenariats ou des fusions ?***
- ***La direction envisage-t-elle la création de filiales communes avec d'autres entreprises de l'audiovisuel public pour y loger certaines activités ?***
- ***La direction envisage-t-elle des transferts d'activité vers les filiales de France Télévisions ? Si oui, lesquelles et à quelle échéance ?***
- ***La direction envisage-t-elle des développements d'activité dans les filiales ? Si oui, lesquels ?***
- ***Quels sont les risques identifiés par la direction à court et moyen terme ?***

Il est compliqué d'apporter des réponses précises à des questions qui portent effectivement sur les perspectives de l'entreprise à moyen long terme dans un contexte où le projet de COM 2024-2028 est caduc et où l'adoption du projet de loi de finances 2025 – donc des ressources 2025 de l'entreprise - s'inscrit dans un contexte institutionnel d'une complexité inédite.

Faute de cadre pluriannuel, les perspectives en matière d'emploi et d'activité, pour France Télévisions comme pour ses filiales, s'inscrivent dans le cadre du projet de budget 2025 qui doit être présenté au CSE Central le 17 décembre ; s'il est élaboré dans un contexte particulièrement difficile comme rappelé plus haut, ce projet de budget ne prévoit ni licenciement, ni fermeture de site. Il s'attache en revanche à réduire les coûts en préservant les missions essentielles au premier rang desquelles la puissance et la singularité de l'offre du service public.

Les questions concernant la gouvernance de l'audiovisuel public relèvent à ce jour du Parlement, qui pourrait poursuivre l'examen de la proposition de loi du sénateur Lafon visant à instituer une holding de l'audiovisuel public. La direction considère de longue date que la réunion des forces de l'audiovisuel public au sein d'une structure commune est non seulement pertinente pour faire face à une concurrence hyperpuissante, mais indispensable pour que l'audiovisuel public tienne durablement son rang et sa légitimité aux yeux du public.

Le projet de budget 2025 ne prévoit ni création de nouvelle filiale, ni transfert d'activités vers des filiales de France Télévisions.

4- Conséquences des difficultés économiques sur l'emploi

Sur l'impact général sur les effectifs :

- ***L'entreprise envisage-t-elle une réduction de ses effectifs dans les mois et les années à venir ?***
- ***Des suppressions de postes sont-elles prévues ? Si oui, combien, dans quelles directions et quels services, et selon quelle temporalité ?***

Le budget 2025 prévoit une diminution des effectifs par rapport au budget 2024 : 8 800 ETP sont inscrits dans le projet de budget 2025, soit -180 par rapport à un budget 2024 qui anticipait l'impact exceptionnel des Jeux de Paris 2024. Il s'inscrit cependant dans le cadre budgétaire particulièrement contraint rappelé plus haut.

Les directions devront respecter le budget qui leur a été alloué en matière d'ETP, qui est en baisse pour la majorité d'entre elles. Le non remplacement des départs est l'un des moyens, mais pas le seul, pour tenir cette trajectoire. L'amélioration de la planification des tâches / missions et une plus grande anticipation des périodes de congés permettent également de limiter le recours au personnel non permanent.

- ***La direction prévoit-elle des départs volontaires, des incitations à la retraite anticipée ou des départs contraints ?***

La direction ne prévoit pas de plan social pour raisons économiques (départ contraint).

Dans le cadre des discussions sur l'accord génération, il pourra être discuté des conditions de recours au dispositif légal de retraite progressive, ainsi que de l'accompagnement que l'entreprise pourrait proposer en matière de conseil, de constitution et d'optimisation des dossiers retraite du personnel, facilitant ainsi le départ pour celles et ceux qui le souhaiteraient.

Concernant un éventuel plan de départ volontaire, à date celui-ci n'est pas envisagé. Cependant il n'y a aucune opposition de principe, et nous savons que certains personnels pourraient s'inscrire dans cette démarche. Ainsi, si les conditions étaient réunies (capacité de financement notamment), l'entreprise n'écarte pas cette hypothèse.

- ***Quels seront les impacts des difficultés financières sur les conditions de travail (heures supplémentaires, réorganisations, congés) ?***

L'entreprise n'envisage pas à date de remettre en cause les conditions de travail fixées par l'accord collectif (temps de travail, congés etc...).

Le recours aux heures supplémentaires est encadré et nous faisons régulièrement des rappels sur la réglementation.

Comme nous l'avons indiqué dans le plan stratégique présenté aux élus de l'instance en début d'année, les directions travaillent depuis plusieurs mois maintenant à identifier les processus / tâches, missions qui pourraient être améliorés afin d'accroître notre performance et nous permettre de maintenir nos missions de service public tout en maîtrisant (dans le contexte d'inflation), voire en réduisant, certains de nos coûts. Ce travail pourrait conduire à des ajustements d'organisation, qui s'ils ont des conséquences sur les conditions de travail du personnel feront l'objet de la procédure d'information – consultation auprès de l'instance concernée, prévue par le code du travail.

- ***Y a-t-il un risque de retard dans le paiement des salaires dans les prochains mois ?***

Il n'y a aucun risque de retard de paiement des salaires dans les prochains mois. En effet, les lignes de crédit négociées avec un pool de 4 banques permettent de financer les découverts ponctuels.

- ***La direction envisage-t-elle des aménagements ou des modifications des contrats***

de travail pour répondre à la situation (modification des horaires et/ou des lieux de travail, ajustement des rémunérations) ?

L'entreprise ne prévoit de tels aménagements contractuels en raison de la situation financière de l'entreprise.

- ***A supposer que la direction considère que la trajectoire d'effectifs sera stable, quels moyens sont envisagés pour maintenir le niveau de masse salariale tel que prévu dans le COM sans réduction des effectifs ?***

Le projet de COM n'ayant pas été validé par le Parlement, la seule trajectoire de référence en matière d'effectifs et de masse salariale est à court terme celle du projet de budget 2025.

5- Sur la gestion des contrats de travail

- ***Des licenciements économiques sont-ils envisagés ? Si oui, quel en serait le calendrier et les modalités ?***

La direction ne prévoit pas de plan social pour raisons économiques.

- ***Envisagez-vous de ne pas renouveler les contrats à durée déterminée (CDD) ou les missions d'intérim en cours ?***

Certains contrats peuvent ne pas être renouvelés lorsqu'ils ne sont pas ou plus nécessaires à l'activité.

- ***Y aura-t-il une réduction ou un gel des embauches en CDD et CDI à court terme ?***

Le niveau d'embauche dépendra du nombre de départs, des besoins exprimés par les directions dans le respect de leur budget, et de la capacité que nous aurons à pourvoir en interne les postes vacants, la mobilité sera privilégiée.

6- Sur l'impact sur la couverture sociale et les rémunérations

- ***La direction compte-t-elle remettre en cause la couverture conventionnelle des salariés issue notamment de l'accord collectif de 2013 dans les mois et les prochaines années ?***

La direction n'envisage pas de remettre en cause la couverture sociale des salariés, telle qu'elle est définie dans nos différents accords. Il existe des règles de régulation et négociation (pour maintenir l'équilibre du régime Audiens) que nous mettons en œuvre quand les décisions prises par les pouvoirs publics viennent impacter nos dispositifs. Ces règles de régulation sont indépendantes de la situation financière de l'entreprise.

- ***La direction a-t-elle fait réaliser un audit de l'accord collectif par un cabinet extérieur ? Si oui dans quel but et compte-t-elle le transmettre aux OSR ?***

Comme nous avons eu l'occasion de le partager aux élus lors de la présentation de la feuille de route, nous pensons que cet accord conclu au moment de la création de l'entreprise unique a rempli son objectif d'accompagnement de cette réforme essentielle. Aujourd'hui certaines dispositions, qui répondaient aux enjeux existants il y a 10 ans, ne nous semblent plus en capacité de répondre avec efficacité :

- aux aspirations des générations nouvelles qui entrent sur le marché du travail (nouveaux médias /organisation du travail / rythme et modalités d'exercice de l'activité)
- aux défis de l'évolution de l'audiovisuel (métiers nouveaux à appréhender - digital, data, IA - nouvelles technologies) et de l'audiovisuel public.

- aux enjeux de reconnaissance de l'implication du personnel dans les transformations nécessaires de l'entreprise

Ces évolutions peuvent se faire par la négociation avec les partenaires sociaux. Cet accord de 2013 est d'ailleurs révisé régulièrement depuis sa signature et de nombreux avenants sont déjà venus le compléter et le modifier.

Quand les conditions de visibilité seront réunies, l'une des premières étapes pourra être d'explicitier, de partager et de concerter avec les partenaires sociaux « les encadrants » d'une telle négociation (état des lieux, enjeux, méthode). Dans cette perspective, et comme déjà expliqué, l'entreprise a effectivement entamé, avec le soutien d'un cabinet extérieur, des travaux permettant de présenter un état des lieux objectifs le moment voulu.

- ***Les difficultés financières vont-elles impacter les augmentations salariales, les primes ou les avantages sociaux comme les tickets restaurant ou la mutuelle ?***

Voir supra concernant la couverture sociale et avantages sociaux.

Concernant les augmentations salariales (mesure générale - mesures PARSI – enveloppe primes exceptionnelles), celles-ci se font dans le respect du cadre budgétaire de l'année en cours et font l'objet de discussions avec les organisations syndicales au moment des NAO.

Ces discussions et réunions de négociation auront lieu comme chaque année (février – mars), ce n'est qu'à l'issue de celles-ci que l'enveloppe dédiée aux évolutions de la rémunération sera connue et communiquée aux salariés.

- ***Envisagez-vous un gel ou une réduction des augmentations de salaire, des promotions ou des évolutions de carrière ?***

Les évolutions de carrière (mesures de structures) sont encadrées par l'accord collectif.

7- Sur les conditions de travail et la charge de travail

- ***Quels seront les impacts sur les conditions de travail des salariés restants après une éventuelle réduction d'effectifs ?***
- ***La direction prévoit-elle des changements dans l'organisation du travail pour faire face aux difficultés économiques ?***
- ***Les salariés devront-ils assumer des responsabilités et tâches supplémentaires à la suite de suppressions de postes ? Si oui lesquelles ?***
- ***Des ajustements sont-ils envisagés sur les horaires de travail ?***

La direction a donné des explications quant à ces questions dans les réponses précédemment apportées.

8- Sur la sous-traitance et l'externalisation

- ***Quel est le taux de recours à la prestation par direction ? Combien d'emplois cela représente-t-il pour chaque direction ?***

Nous ne calculons pas le taux de recours à la prestation, et ne pouvons donc pas indiquer le nombre d'ETP concernés.

Le recours à la prestation permet de répondre à des besoins temporaires. Il concerne plus

particulièrement les directions numériques et techniques, pour des raisons de difficultés à embaucher d'une part, et d'évolution très rapide des processus, des technologies utilisées et des compétences techniques requises, d'autre part.

- ***La direction prévoit-elle d'amplifier le recours à la sous-traitance ou aux prestataires externes ?***
- ***Y a-t-il des plans d'externalisation de certains services ou fonctions dans les filiales de FTV ou à l'extérieur du groupe pour faire face aux difficultés financières ? Si oui lesquelles ?***
- ***Si des services sont externalisés, quel sera l'impact sur les salariés concernés ? Seront-ils transférés ou licenciés ?***

Ce n'est pas prévu.

9- Sur l'impact sur la santé et la sécurité des salariés

- ***Les difficultés économiques auront-elles un impact sur les moyens alloués à la prévention des risques professionnels et à la sécurité des salariés ?***
- ***Comment l'entreprise compte-t-elle accompagner les salariés qui pourraient être touchés par la souffrance au travail liée à l'incertitude sur leur emploi ou à une charge de travail accrue ?***
- ***Alors même que le programme de transformation est présenté au CSE central, quels effets les réductions du budget auront-elles sur la qualité de l'accompagnement des salariés ?***

La direction entend mettre tous les moyens et outils disponibles afin d'accompagner les salariés, elle n'a donc pas pour projet de réduire les moyens alloués à la prévention des risques professionnels et à la sécurité des salariés.

Dans la mesure où aucun plan social n'est envisagé, les salariés n'ont pas de raison de craindre pour leur emploi.

Comme nous l'avons indiqué précédemment, si dans une direction, il est envisagé une réorganisation, et que celle-ci a des impacts sur les conditions de travail (charge, compétence nécessaire, nouvel outil etc...) ces impacts seront analysés, présentés lors de l'information consultation, et feront l'objet d'un plan d'action pour accompagner les salariés.

Par ailleurs dans le cadre des discussions à venir de l'accord GPEPP, il sera proposé un chapitre dédié au projet de transformation, et nous proposerons aux partenaires sociaux de définir par la négociation un « volet social » pour améliorer l'accompagnement et la reconnaissance de l'implication des salariés.

10-Sur les mesures mises en place :

- ***Quelles actions immédiates la direction a-t-elle mis en place pour pallier les difficultés financières (réduction des dépenses, non remplacement, suppression de missions temporaire, rediffusions de programmes, etc.) ?***

Depuis 2016, la direction réfléchit en permanence aux économies qui pourraient être mises en œuvre, pour d'une part compenser la baisse des concours publics et des recettes publicitaires impactées par la baisse de la DEI, et d'autre part redéployer le plus possible les économies sur le déploiement de notre stratégie : programmes jeunesse, numérique, technologies. En 2025,

dans le cadre du budget face à la diminution des ressources, des économies sont prévues dans tous les secteurs de l'entreprise.

- ***Des audits ou diagnostics financiers ont-ils été réalisés récemment pour évaluer la situation économique et les mesures à prendre ?***

L'entreprise n'a pas mené d'audit ou de diagnostic récent. La situation économique de l'entreprise est régulièrement contrôlée et évaluée par différentes institutions publiques (commissions parlementaires, ARCOM, Cour des comptes, IGF...).

11- Sur les engagements sociaux et environnementaux

- ***Les difficultés économiques remettent-elles en cause les engagements environnementaux pris par l'entreprise (objectif de décarbonation, formation, sécurité, politique de développement durable) ?***

Outre les engagements de décarbonation figurant dans ses orientations stratégiques (-50% d'émission de gaz à effet de serre d'ici 2030) et dans le projet de COM (-20% d'émissions entre 2023 et 2028), nous sommes, en tant qu'entreprise, soumis à plusieurs obligations de nature législative ou réglementaire auxquelles il faudra nous conformer, indépendamment de notre situation financière. Nous devons notamment réduire nos consommations d'énergie de 40% d'ici à 2030 (par rapport à 2010).

Aussi, nous ne souhaitons pas revoir notre niveau d'ambition à la baisse, considérant que la lutte contre le changement climatique est un enjeu majeur sur lequel nous nous devons d'être exemplaires.

Pour ce qui concerne les actions de formation dans le domaine de la RSE, elles ne feront pas l'objet d'une remise en cause, pour les mêmes raisons.

Pour ce qui concerne la politique de développement durable dans son ensemble, elle continuera de demeurer une priorité de l'entreprise, dans l'ensemble de ses composantes (offre de programmes et exemplarité interne de l'entreprise).

- ***Comment l'entreprise prévoit-elle d'informer et de protéger les salariés face à la situation actuelle ?***

La direction communique régulièrement avec les salariés et les managers, ainsi que les instances représentatives, sur la situation de l'entreprise, et compte maintenir ce dialogue constant.

12- Sur l'introduction massive de l'Intelligence Artificielle dans l'entreprise

- ***Quel est l'objectif de l'introduction d'un système global d'IA dans l'entreprise ? Quel est le budget alloué au projet d'introduction de l'IA et comment sera-t-il financé ?***
- ***Quand la direction engagera-t-elle une information consultation à ce sujet ?***
- ***Quels sont les bénéfices attendus de l'introduction de l'IA pour l'entreprise, tant en termes de productivité que de réduction des coûts ?***
- ***Quelles tâches ou processus seront automatisés ou optimisés par l'IA ?***
- ***Quelles seront les conséquences directes de l'introduction de l'IA sur les emplois actuels ? Des suppressions de postes sont-elles prévues ?***

- ***L'introduction de l'IA entraînera-t-elle une modification des conditions de travail (horaires, charge de travail, organisation des tâches) ?***
- ***L'impact environnemental de l'IA va-t-il être inclus dans l'évaluation de la pertinence de l'outil ? Les effets rebond, du fait de la consommation énergétique massive de ces outils, vont-ils être intégrés à cette évaluation ?***

La direction estime que ces questions ne relèvent pas du périmètre d'un droit d'alerte économique.

La direction n'a pas à date de projet d'introduction massive de l'intelligence artificielle dans l'entreprise, elle a néanmoins dans projets en cours d'étude et d'expérimentation.

Une information sera faite aux partenaires sociaux et à l'instance CSE central dans le courant du premier trimestre 2025.