



COMPTE RENDU DE LA CGT CSE CENTRAL des 11 et 12 mars 2025



Situation générale de l'entreprise

Le CSE central se déroulait le jour du lancement de la procédure de **candidature à la présidence de France Télévisions**. Interrogée sur le sujet, Delphine Ernotte a laissé poindre son agacement après les déclarations liminaires des organisations syndicales, en répondant : « *Quand j'entends tout ce que vous me reprochez, je me demande s'il faut que je me représente* ». Elle réserve cependant sa réponse, tout en assurant que les salariés de l'entreprise seront les 1^{ers} informés de sa décision.

Ce renouvellement se fait dans un relatif brouillard, puisque la possible inscription d'une proposition de loi sur une holding de l'audiovisuel public vient parasiter cette procédure. Selon la PDG sortante, il y a 3 cas de figure en cas de création d'une holding d'ici la fin de la procédure de nomination :

- Une possible prorogation de quelques mois des mandats de Delphine Ernotte et de Laurent Valet (PDG de l'INA) ;
- Une interruption par l'ARCOM de la procédure de nomination si la loi passe ;
- La loi n'est finalement pas inscrite à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale et la procédure traditionnelle de renouvellement de la présidence de FTV suit son cours avant le 22 mai.

La **situation financière** de France Télévisions s'est encore dégradée depuis le vote du budget 2025 en décembre dernier. Un nouveau coup de rabot de 26 M€ est venu réduire les financements publics, ce qui va creuser le déficit qui passera de 49 à 72 M€, selon Delphine Ernotte. Elle se défend de faire peser les efforts uniquement sur l'intérieur de la maison, indiquant être en train de renégocier tous les contrats de production.

Malgré cela, l'entreprise lance un plan d'« *amélioration de la performance* », avec une direction spécifique, chargée « *d'interroger les organisations, les process, les métiers* ». « *Il faut qu'on vise le maximum d'efficacité, c'est une question de crédibilité pour l'entreprise* », ajoute-t-elle (voir plus loin).

D'ailleurs, la ministre de la Culture et le ministre du Budget ont sommé l'entreprise de faire des économies. Réponse de la patronne : « *je ne vois pas bien comment on peut faire un budget plus serré que celui de décembre* ».

Sur les autres sujets, habituel exercice de satisfecit de Delphine Ernotte concernant les **antennes** : 28,9 % d'audience globale en février, 36 millions de visiteurs uniques, en progression sur un an. Sur le numérique, france.tv est en tête des audiences des plateformes gratuites. Mais TF1 n'est pas loin et est plus fort sur l'audience journalière. france.tv bénéficie durablement de l'effet JO. La plateforme, sans doute mieux identifiée, conserve une part de l'audience.

La PDG se dit satisfaite des résultats des fictions récentes (*l'Intruse, Frotter frotter*) mais aussi de la fiction sur Olympe de Gouges qui a « *très bien marché, à ma grande surprise* ». Côté documentaires, elle salue le « *magnifique* » et « *très touchant* » *Anne Frank, journal d'une ado*. Et d'égrener les prix obtenus par des films coproduits par nos filiales cinéma : *Vingt Dieux, L'Amour ouf, Borgo, Emilia Perez*.

Sur le plan politique, on assiste à « *une trumpisation de la télé chez certains* », ce qui implique, selon Madame Ernotte, de « *résister, garder un ton factuel, calme, ne pas cliver* ».

La patronne reconnaît que sur **franceinfo** « *il y a eu un gros problème* » avec le « *traitement inapproprié de la situation à Gaza* ». Et d'ajouter : « *c'est un sujet qui m'a perturbée. C'est la 1^{ère} fois qu'on fait une erreur aussi majeure* ». En guise de réponse, Delphine Ernotte dit travailler, avec Alexandre Kara le directeur de l'information, au « *renouveau de la ligne éditoriale* » et au « *renforcement de la ligne managériale* ».

Quant à **France 4**, qui doit passer sur le canal 4 en juin, Delphine Ernotte annonce une conférence de presse fin mars, afin d'annoncer les grandes évolutions. Des groupes de travail sont en cours au sein de la direction des antennes et des programmes, sachant cependant que la chaîne conservera sa ligne actuelle (enfants en journée et culture le soir).

Évoquant le prétendu scandale financier autour des **cartes corporate**, largement entretenu par CNews et la Bollosphère, la PDG estime que c'est lié à la fin de son mandat en août prochain, rappelant qu'il y avait déjà eu pas mal de « *peaux de banane par ci par là* », lors de son précédent renouvellement. A l'origine de cette histoire, selon elle, une note interne de sa part pour rappeler les règles d'utilisation de la carte corporate : cette carte bancaire, accessible à tous les salariés pour le règlement de leurs déplacements professionnels, permet de bénéficier d'un différé de paiement de 2 mois, ce qui donne le temps de se faire rembourser de ses frais entre temps selon les règles en vigueur dans l'entreprise. Elle est rattachée au compte bancaire personnel du salarié. Elle ne donne accès à aucune réserve d'argent de l'entreprise.

Création de la Direction de la performance

Bintou Loum vient d'être nommée directrice de cette nouvelle direction. Jusqu'ici elle s'occupait de performance au sein de la direction du Numérique après être passée par l'audit interne ; l'an dernier elle a coordonné le projet des JO pour France Télévisions, ce qui vaut galons, à entendre la présentation qu'en fait la PDG.

Bintou Loum se présente comme « *quelqu'un du terrain, qui a mouillé le maillot avec les équipes pour les accompagner et les aider à être plus performantes. Ce n'est pas un gros mot* ».

Sa mission selon elle : « *comment mieux travailler ensemble pour atteindre les objectifs ; optimiser les modes de fonctionnement ; fluidifier et améliorer les collaborations entre les différentes équipes métiers* ». Il faut « *anticiper la baisse des ressources en optimisant notre organisation* ».

Parmi les éléments de langage : « *dans un contexte budgétaire contraint, redevenir maîtres de notre destin* » ; « *observer nos marges* » ; « *il y a une formidable richesse créative au sein des équipes, mais les mêmes personnes peuvent être frustrées par les lourdeurs de l'organisation, par des doublons parfois inefficaces. Il faut réallouer nos ressources vers les activités* ».

stratégiques » ; « *pour moi, il ne faut pas opposer performance et bien-être au travail* » ; « *on va aider les salariés à supprimer les freins qu'ils vont avoir au quotidien dans l'exercice de leurs fonctions* ».

Lorsque la direction évoque les freins à la performance, la question est posée de savoir si parmi eux il n'y aurait pas les instances représentatives du personnel ou encore les organisations syndicales. La direction jure que non !

Les élus demandent si la performance des prestataires sera également évaluée, pointant le budget exponentiel qui leur est consacré. La nouvelle directrice répond que le recours aux prestataires sera lui aussi analysé, voire optimisé.

Madame Loum annonce qu'elle va commencer par observer et se « *nourrir* », en lisant notamment les rapports de l'audit interne, de la Cour des comptes, de l'Inspection générale des finances (IGF). Les élus lui ont conseillé de ne pas se contenter de cette littérature financière et libérale, mais de se « *nourrir* » aussi des rapports d'expertise produits par les experts des CSE, qui éclairent sur les organisations du travail, les conditions de travail et les impacts sur les salariés.

Il paraît évident qu'une personne seule n'a pas la capacité à appréhender l'ensemble de l'entreprise. Bintou Loum répond qu'elle va travailler avec les différentes directions et les régulateurs d'activité en région et en Outre-mer (DDMPO, DIMPAC, etc.), et qu'elle souhaite prendre des décisions concertées. Concertées avec qui ?

Les élus souhaitent que des points réguliers soient faits en CSE Central, la direction donne son accord.

Pour les élus il y a beaucoup à faire en matière de performance dans la gestion de projet ou le dialogue social. A bon entendeur...

Responsabilité (Sociétale et) Environnementale de FTV

Un point réclamé depuis 1 an par les élus...

La direction commence par se jeter quantité de fleurs. Le salon ECODAY 2025 a mis en avant des actions phares comme l'éco-production notamment à Vendargues, l'innovation dans la diffusion du relais de la flamme olympique, et l'option "mode éco" sur france.tv pour réduire l'empreinte carbone, entre autres. En termes de mobilité durable, des progrès ont été réalisés avec l'augmentation du forfait vélo, un meilleur soutien des abonnements aux transports en commun, et la gestion des températures et consommations énergétiques des bâtiments. Mobilisation et sensibilisation aussi dans le cadre de Campus avec la suppression des poubelles individuelles et la mise en place de zones de tri sélectif.

En 2024, 1 332 stagiaires ont suivi au moins une formation liée à la RSE : e-learning généralistes pour appréhender la transition écologique, les écogestes, achat responsable, parcours Ecoprod, le numérique responsable, et les formations destinées aux journalistes.

France.tv Studio a obtenu la labellisation Ecoprod en 2024 pour *Un si grand soleil*.

Avec tout ça, le bilan carbone de FTV est de 950 000 tonnes équivalent CO², dont 65 % sont liés à la diffusion et à la consommation de contenus audiovisuels.

Pour structurer davantage la gouvernance RSE, la direction a créé un comité de pilotage. Ce comité, présidé par le secrétaire général de FTV et composé notamment d'un référent par direction, se réunit trimestriellement pour partager des informations et suivre les indicateurs clés.

Car il y a des obligations légales à remplir, par exemple le plan de transition écologique de l'entreprise. Parmi les leviers d'actions identifiés par la direction : agir sur l'empreinte carbone de la production, de la diffusion de nos programmes et sur notre infrastructure technique ; agir sur les achats hors programmes (acheter moins et mieux) ; agir sur la restauration collective (gérée par les CSE) ; agir sur les déplacements et les comportements individuels.

Le volet sociétal de la RSE sera à l'ordre du jour du CSEC d'avril.

Transfert des équipes légères de la Fabrique au Réseau France 3 : des promesses non tenues

Paroles, Paroles, Paroles... Les élus expriment leur mécontentement quant aux engagements pris par la direction mais non respectés, notamment en ce qui concerne les passerelles (travailler pour une autre direction que la sienne) pour les salariés du pool, ainsi que le transfert du matériel.

Concernant les passerelles, si les équipes de la Fabrique viennent renforcer le Pool des équipes légères du Réseau, aucun salarié du Pool n'a été détaché vers la Fabrique, malgré les demandes exprimées. Les élus pointent une difficulté à identifier les besoins et déplorent le manque de communication entre le Pool et la Fabrique, ainsi que le manque d'anticipation.

La direction de la Fabrique écarte la possibilité de travailler sur des fictions, parce qu'elle estime qu'au vu des compétences particulières exigées, il est impossible d'intégrer de nouvelles personnes, surtout de manière ponctuelle.

Les élus regrettent que FTVS ne fasse pas appel aux ex-salariés des équipes légères du Siège, alors même que cet engagement avait été pris par la direction, notamment pour les émissions religieuses, transférées à FTVS. Mais notre filiale préfère faire appel à des prestataires. La direction explique cette impossible coopération entre autres par le fait que la fonction support de FTVsa a disparu ! Conséquence : les salariés sont désormais cantonnés à la réalisation de quelques tournages en Ile-de-France, mais la plupart du temps ils sont programmés en régie, pour réaliser une activité sans le moindre lien avec leur métier

A la question du matériel encore non transféré, la direction se défend en attribuant certains équipements à la fiction, tels que des équipements de son et de systèmes d'écoute (notamment le retour Sennheiser). Et ajoute qu'ils sont destinés à être réformés à cause de problèmes de fréquence. Elle reconnaît en revanche sa faute pour le matériel de lumière sur batterie pour Lille et Marseille ; ce qui oblige les équipes à faire de la location alors que nous sommes en restriction de budget.

Le constat est amer car c'est la perte de savoir-faire et de compétences qui est ici en question et derrière la capacité de l'entreprise à produire par elle-même, tout en restant compétitive.

Une fois de plus, la direction ne tient pas ses engagements, même écrits. C'est bien ce que les élus ont en tête alors que la direction arrive avec un nouveau projet : Genesys. Celui-ci prévoit le renouvellement des régies du Siège et de France 3 Paris Ile-de-France ; 100 à 150 salariés concernés par un changement de matériel, mais surtout par un risque de redimensionnement des équipes drastiquement à la baisse.

Compte rendu de la Commission Outre-mer

La situation à **Mayotte** occupe une bonne part des débats. La direction rappelle les mesures prises à la suite du passage de « Chido ». La priorité était d'identifier les besoins des salariés et de la station pour favoriser un retour rapide à un fonctionnement normal. L'envoi des premiers renforts n'a pu se faire qu'après réouverture de la piste aéroportuaire, et certains services comme la Paye ont été délocalisés vers La Réunion. Le Directeur régional de Mayotte a remercié ses confrères pour leur participation au renfort, 20 salariés au total.

Certains salariés de Mayotte ont dû quitter le territoire et ont été mis en télétravail lorsque la fonction le permettait. Ceux qui sont restés sur l'île pour travailler ont bénéficié d'un report de leurs congés sur 2025, et des autorisations d'absence exceptionnelles ont été accordées aux collègues qui ne pouvaient se rendre à la station.

Sur le bâtiment en lui-même, des mesures conservatoires ont été prises en attendant le début des travaux définitifs.

Les programmes sont tous revenus à une diffusion normale, à l'exception de deux d'entre eux.

Le CSEC, dans un élan de solidarité, a fait appel aux CSE/CE du Siège, du Réseau France 3 et de l'Outre-mer, avec l'objectif de collecter 100 000€ pour les reverser à nos collègues Mahorais dans les jours qui viennent, via le CSE de Mayotte. Une convention entre le CSEC et les CE/CSE a été passée en ce sens.

Le Directeur des Médias du Pôle Outre-mer annonce une augmentation de 28 % du nombre de visiteurs sur les **plateformes ultramarines**, et se fixe pour objectif en 2025 de mieux connaître nos publics pour mieux les atteindre.

Le **déménagement des salariés de Malakoff** dans le cadre du projet CAMPUS est toujours prévu le 26 juin 2025, et inquiète les salariés de plus en plus.

Sur la **réforme des rédactions** ultramarines, la direction souhaite mettre en place 4 paliers pour que chaque territoire se situe dans l'échelle du déploiement, afin de définir une trajectoire adaptée. Ce déploiement n'est pas homogène d'une station à l'autre, mais il n'est pas envisagé de marche arrière selon la direction.

Le patron de la technique du Pôle Outre-mer reconnaît que l'outil radio **Zénon** n'est toujours pas opérationnel, et que le remplacement des cars régie est encore reporté faute de moyens.

Le directeur financier du Pôle explique les difficultés rencontrées dans la construction du **budget 2025**. Il est tout de même revu à la hausse, à hauteur de 2 millions d'euros, malgré le contexte économique.

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

Demande de consultation du CSEC sur les projets intégrant de l'intelligence artificielle

Lors de la négociation de l'ordre du jour, le secrétaire avait demandé l'inscription d'un point de consultation sur les projets *MedIAGen* et *Raiponse V2* du fait de l'introduction d'une nouvelle technologie à base d'intelligence artificielle.

Face au refus de la direction, un point était inscrit à l'ordre du jour afin d'obliger la direction à respecter ses obligations légales en la matière.

Les élus ont adopté à l'unanimité une délibération, demandant la tenue d'un CSE central extraordinaire sur les deux projets considérés.

La direction a donc maintenant un mois pour réunir le CSE central sur ces deux projets, et fournir aux élus les documents nécessaires.

[Lire la délibération ici](#) 

Retour sur le risque grave concernant une élue

Après le rapport d'expertise restitué au CSEC le 9 octobre 2024, les élus avaient préconisé plusieurs mesures de prévention, dont certaines s'adressaient à la direction de France Télévisions.

Suite à l'absence d'enquête paritaire sur l'accident du travail de la secrétaire du CI-ORTF, les élus ont demandé d'améliorer le dispositif de traitement et de déclaration des accidents du travail à la CPAM. Difficile pour la direction des ressources humaines d'admettre ses carences en la matière. Certes des efforts ont été faits en 2024 suite aux demandes récurrentes des élus, mais il reste des dysfonctionnements, notamment sur de nombreuses déclarations. Mal établies, elles retardent les dossiers ou empêchent d'effectuer correctement les statistiques de sinistralité au sein de FTV.

Est-ce un problème de compétence ou la direction aurait-elle peur de voir les risques psycho-sociaux s'afficher en première cause d'accident du travail ?

Afin de contrôler ce qui est écrit sur les causes d'un accident du travail, la Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail vient de sortir un guide à destination des directeurs, RRH, managers et Animateurs Prévention Sécurité. Objectif : leur expliquer comment enquêter sur un accident du travail (ce qui fait partie de leurs obligations légales), mais en oubliant de préciser que le paritarisme avec les élus du personnel est de rigueur dans ce genre d'exercice.

Quant à la difficulté d'être élu et manager en même temps, ce qui est le cas des secrétaires de CSE et du CI-ORTF, la direction promet de mettre en place des formations adéquates. Pour l'instant, ces élus se débrouillent comme ils peuvent et n'ont pas le droit au cursus prévu pour les managers entrants.

Compte rendu de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail

Parce qu'au regard du nombre d'alertes santé émises dans l'entreprise il est évident qu'il y a un problème de fond concernant les conditions de travail, la DSQVT (Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail) a rédigé **4 guides à destination des managers et des RH**, les acteurs en responsabilité : Agir sur la charge de travail, Agir sur l'absentéisme, Démarche d'analyse des accidents du travail et Réaliser une enquête interne.

Nous pourrions nous en réjouir, mais non. D'abord parce que les guides de la DSQVT sont rarement appliqués par les opérationnels sur le terrain puisqu'ils n'ont pas d'obligation en la matière. Ensuite parce qu'ils ont peu de marges de manœuvre pour trouver des correctifs. Et enfin parce que quelques-uns refusent même de penser qu'une organisation du travail saine a plus d'intérêt qu'un climat de terreur.

Si ces guides présentent des actions de bon sens, il en est une, totalement légale, qui est balayée : le paritarisme. Le législateur a confié aux représentants du personnel la mission de négocier les conditions de travail. La DSQVT va donc revoir sa copie.

Bilan 2024 de SocialDirect (prestataire d'assistance sociale) : 465 bénéficiaires (5,78 % de l'effectif de FTV). Les motifs de consultation les plus nombreux sont dans l'ordre : santé, budget, aidant. Hormis des webinaires prévus par le prestataire en 2025, la direction n'envisage pas d'autres mesures d'accompagnement que la négociation de l'accord Générations, mais elle a déjà prévenu : il aura zéro budget.

Bilan 2024 d'ACCA (prestataire de psychologie du travail) : 432 salariés ont contacté le service (5,35 % de l'effectif). Les motifs des entretiens sont toujours principalement les relations de travail dégradées et l'intensité du travail. ACCA a réalisé 16 accompagnements de collectifs dégradés en 2024. Pas d'analyse de la PDG et de son CODIR sur cette réalité présente dans toutes les directions. Faits saillants relevés en 2024 par ACCA : Tempo/ICI dans le Réseau France 3 (ce CSEC aura été l'occasion d'apporter la preuve que les directions régionales ne font pas remonter les problèmes au central, ce qui ne peut que déformer la perception de ce dernier), le déménagement pour Malakoff, la réforme de l'information qui n'en finit pas de se mettre en place dans le Pôle Outre-mer et Campus, le CDE et la Média Factory au Siège.

Bilan 2024 d'Axomove (prestataire prévention des risques physiques) : 523 salariés inscrits, dont 109 suivis par un kiné. 5.520 exercices réalisés et 75 rendez-vous de télésoins.

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

Comptes annuels du CSEC

Le CSE central dispose d'un compte courant et d'un livret d'épargne.

Principales dépenses de janvier 2019 à décembre 2024 : honoraires d'avocats ; frais d'expertises ; abonnements presse, cloud indépendant..., achat de matériel informatique mobile (l'entreprise n'en fournit pas aux élus), frais de fonctionnement et de gestion.

La moyenne annuelle des dépenses s'élève à 18 940 €.

Depuis la création du CCE en 2010, les différents CSE et CE d'établissement n'alimentent plus le CSE central qui fonctionne donc uniquement sur ses réserves.

Les seules rentrées d'argent sont les intérêts générés par le livret bancaire.

La remise en place d'une cotisation par les différents CSE et CE d'établissement devra être envisagée afin d'assurer la pérennité financière du CSE central.

Paris, le 24 mars 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 Tangapiganin - 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.