

Situation générale de l'entreprise

Delphine Ernotte évoque d'entrée la **couverture de l'actualité** sur les antennes et veut croire que l'entreprise se distingue par l'équilibre de traitement des conflits du moment, en particulier face au fort clivage des positions sur le Proche-Orient. Elle souligne la diffusion d'un documentaire sur les femmes iraniennes pour lequel l'intelligence artificielle (IA) a été utilisée pour la 1^{ère} fois, afin de recomposer les visages des témoins pour préserver leur anonymat. Elle pointe également la manipulation de l'info, la baisse généralisée de la confiance des Français et la démarche de FTV autour d'un « *pacte de transparence* » (QR code dans nos éditions pour permettre aux téléspectateurs d'en savoir plus sur la manière dont les rédactions travaillent).

Aujourd'hui, 75% des Français ont plutôt **confiance** dans le service public, mais « *ce n'est pas 100%* », reconnaît-elle.

Pour Delphine Ernotte, les **Jeux olympiques et paralympiques** peuvent « *rassembler les gens autour d'un événement positif : on espère que chaque Français gardera un héritage de ces JO* ». A l'occasion, France télévisions va déployer « *3 innovations en une* », se réjouit-elle : un système qui permettra de transmettre le signal en mouvement (la caméra transmet à une voiture via une boucle 5G, puis la voiture transmet via Starlink à un satellite en orbite basse, qui renvoie vers le cloud).

Sur les **Européennes**, France Télévisions tente d'intéresser les jeunes, par exemple en diffusant des petites pastilles humoristiques avec les acteurs de la série numérique à succès *Parlement*.

Côté **numérique**, une nouvelle mesure d'audience sur tous les supports place France.tv au 1^{er} rang des plateformes de streaming en France. Notre plateforme bénéficiera d'une grosse mise à jour avant les JO, afin de transformer « *l'expérience utilisateurs* ».

Interrogée sur les projets de **holding ou de fusion**, Delphine Ernotte réaffirme qu'elle soutient ce projet de rapprochement parce que « *cela nous permettrait d'être plus forts et plus libres* » en nous renforçant mutuellement dans les régions, sur franceinfo et sur le numérique, où plus on regroupe, plus on gagne en puissance. Ce qui est en contradiction avec le projet de lancement d'une plateforme « *Ici* » commune à France 3 et France Bleu en septembre, au détriment de l'audience de l'URL franceinfo qui vient à 30% des contenus régionaux. Réponse lapidaire de la patronne : « *Je vais vous le dire comme je pense : avoir un site internet à part, c'est débile. Mais que voulez-vous ? Il s'agit d'un compromis avec Radio France, c'est un peu comme un protocole de sortie de grève* ».

Delphine Ernotte évoque encore des fonctions supports centralisées, comme la paie, qui pourraient être regroupées à terme.

Reste la question du périmètre de la holding : juste Radio France et France Télévisions ou également France Médias Monde et l'INA ? « *Je suis comme vous, j'apprends les informations aussi par la presse* », précise Delphine Ernotte, qui plaide pour une fusion dans la foulée, afin notamment d'éviter aux entreprises d'avoir à créer des filiales communes : « *C'est plus simple d'avoir une*

entreprise unique. Moi je ne suis pas pour la filialisation, je suis pour l'entreprise unique, si on veut que les salariés puissent avoir des mobilités dans l'entreprise ». Et de plaider pour que ça se fasse vite, afin d'éviter un risque d'enlisement, « en particulier sur le financement ».

Si des salariés sont transférés dans une filiale, ils perdent leur couverture conventionnelle et peuvent être moins bien traités que leurs collègues de la maison mère.

Interrogée sur le coût de la holding, Delphine Ernotte répond : *« Je pense qu'il faut mettre zéro francs (sic) et zéro centimes dans la holding »* mais ajoute ensuite, en totale contradiction, qu'il faut mettre les programmes de transformation dans la holding. *« La holding est plus un accélérateur de changement et de transformation positive qu'une révolution copernicienne ».*

Sera-t-elle candidate à la présidence de la holding ? *« Je pense qu'il faut faire cette réforme, que je sois dans le potage ou pas. Est-ce que je serai candidate ? Si c'est un poste opérationnel, peut-être, si c'est un poste honorifique, ça ne m'intéresse pas ».*

Et les salariés dans tout ça ? Delphine Ernotte évacue le sujet comme une poussière sur sa manche : *« je pense qu'il ne faut pas fantasmer sur l'entreprise unique. Ça va nous permettre de faire des choses en commun qu'on a déjà identifiées. Sur les accords collectifs, aucune inquiétude à avoir. On n'est pas moins-disant que ce qui existe ailleurs, dans notre accord collectif post-fusion de France Télévisions ».*

Isabelle Caroff, la DRH, précise qu'en cas de fusion, les accords en totalité seront automatiquement dénoncés. Les organisations syndicales et la direction auront alors 15 mois pour négocier.

Sur le niveau d'emploi : *« On ne s'engagera jamais sur le niveau d'emploi. Car oui, dans certains cas on aura du redéploiement, dans d'autres cas, une baisse du nombre de personnes nécessaires aujourd'hui pour faire une tâche. Aujourd'hui, on est moins nombreux qu'on l'était autrefois pour faire des tâches comparables ».*

La palme d'or de l'argument spécieux : *« Je pense que le pluralisme doit être conservé. Ce qu'on a fait en région, ça augmente le pluralisme : 24 conducteurs au lieu d'un seul ».* En matière de contre-vérité, on ne fait pas mieux. Avant, on avait 24 éditions régionales + 1 édition nationale, désormais on a 24 éditions régionales contraintes de diffuser des sujets (tous les mêmes) fabriqués par Paris. Elles y ont au contraire perdu de la liberté et de la diversité.

La CGT ne compte pas laisser le gouvernement, les élus de la République et les dirigeants de cette entreprise casser les acquis sociaux chèrement conquis et de faire peser une menace aussi forte sur les conditions d'emploi des salariés au travers de la polyvalence et de la poursuite de la diminution des effectifs, seules solutions imaginées pour absorber les économies que nous devons encore faire. Pour y arriver, la mobilisation devra être forte et massive. 1^{ère} étape : l'examen de la loi à l'Assemblée nationale les 23 et 24 mai.

Orientations Stratégiques de l'entreprise 2024

La présentation le 9 février dernier d'une « feuille de route » ne suffit pas à satisfaire les **obligations légales** de l'employeur de consultation du CSEC sur **les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences**. Lors de cette séance du 25 avril, les élus n'ont pas appris grand-chose de plus. Car sur le volet conséquence de ces orientations, la direction n'avait que très peu d'information à donner. Rétention ou incapacité ?

La situation est pour le moins atypique, avec un Projet de Proposition de Loi (PPL) adopté en juin 2023 au Sénat, enterré par la ministre de la Culture puis ressuscité par la nouvelle avec une mise à l'ordre du jour de l'Assemblée Nationale les 23 et 24 mai. La direction affirme donc être contrainte de réduire sa « vision stratégique » à la seule année 2024 déjà bien entamée.

Sur la **proximité**, après les annonces tonitruantes pour la rentrée de septembre 2024, aucune mesure structurante sur l'emploi, l'activité, l'organisation ou les conditions de travail ne pourra être lancée. Le nouveau site internet France 3-France Bleu ne sera donc qu'un reboutiquage des contenus actuels.

Un projet de **rapprochement entre les directions Antenne et programme (DGDAP) et Numérique** pourrait voir le jour après les Jeux olympiques et paralympiques. La construction du projet s'étendrait jusqu'à la fin de l'année. La CGT a appelé à la prudence, car ce mouvement de rapprochement est diamétralement opposé à ce qui est en train de se mettre en place à Radio France avec la constitution d'une grande direction du numérique. En cas de rapprochement, faudrait-il choisir l'un des deux modes d'organisation ? Faudra-t-il défaire ce qui viendra d'être fait ?

Autre axe évoqué par la direction : le **respect des règles**. La direction cite en exemple les salariés qui ne transmettent pas leurs arrêts maladie tout en bénéficiant de la subrogation, ce qui coûterait 1M€ par an à l'entreprise. Autant de laxisme de la direction est assez surprenant. A la CGT, le respect des règles on ne demande que ça, mais toutes les règles, en particulier celles des accords collectifs car trop souvent c'est l'employeur qui ne les respecte pas.

La direction avait déjà annoncé un **plan d'économie sur la masse salariale de 100M€** sur 4 ans via des suppressions de postes et une renégociation de certaines dispositions de notre accord collectif. La chasse aux économies est donc plus que jamais d'actualité et la direction souhaite partager avec les syndicats un diagnostic sur l'accord collectif. Qu'est-ce que cela veut dire exactement ? Pour la DRH, il s'agit de comparer les dispositions de l'accord collectif avec la norme de la branche (très en deçà de nos accords FTV), mais aussi avec d'autres médias publics ou privés. Ce diagnostic est-il déjà fait ? Et par qui ?

Pour la CGT c'est clairement une ligne rouge à ne pas franchir. Une discussion est évidemment toujours possible pour faire évoluer notre accord, mais ce sera donnant-donnant, certainement pas pour supprimer des acquis conventionnels.

Quelle incidence auront les orientations stratégiques sur l'emploi ? Aucune réponse, la direction ne dit rien, ne s'engage à rien, ou plutôt dissimule ses véritables objectifs. Pourtant l'accord GPEPP prévoit un point de présentation des objectifs emploi. Vous avez dit respect des règles ? Le document d'information-consultation produit par la direction contient beaucoup de copiés-collés de compte rendu de commission du CSEC, d'accord ou de projet d'accord. Est-ce la traduction de l'absence de vision de la direction sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ? Que les productions des élus et le fruit négociations soit une source est intéressant mais où est la véritable vision stratégique ?

L'épais brouillard de la réforme de l'Audiovisuel Public n'aide pas, mais exposer ses idées pourrait avoir du sens dans le contexte actuel, pour au moins animer le débat. La peur de s'exposer sans doute dans un contexte périlleux ...

Le document présenté aux élus comporte également quelques pépites : « *Les salariés aspirent à plus d'autonomie et de liberté mais aussi d'engagement. Documentée il y a près de 10 ans par le sociologue Henri Vacquin, la question de la culture managériale à France Télévisions demeure un enjeu pour l'entreprise.* » Ah bon ? Mais qu'à fait la direction toutes ces années ?

A ce stade, les orientations stratégiques de l'entreprise à 3 ans, voire réduite à 7 mois, restent très nébuleuses, la direction n'assumant pas les conséquences de ses projets. La direction a-t-elle vraiment les moyens de ses ambitions ou souhaite-t-elle les faire payer aux salariés ?

Les élus ont désigné le cabinet d'expertise 3E Consultants pour les assister sur ce dossier et faire toute la lumière sur les conséquences de la stratégie de la direction en lien avec le budget 2024 et les perspectives budgétaire jusque 2028.

Comptes 2023 de FTV

En apparence, tout va bien, les comptes 2023 de France Télévisions sont bénéficiaires.

En réalité, il n'en est rien, il s'agit d'un artifice comptable lié au changement des règles d'amortissement des programmes de fiction. L'entreprise est structurellement déficitaire, du fait de financements publics insuffisants. Le **déficit d'exploitation réel est de 20 M€**, l'entreprise a consommé de la trésorerie et s'est financièrement appauvrie.

En 2023, la hausse des concours publics de 50 M€ n'a pas suffi à couvrir les 30 M€ de la taxe sur les salaires que FTV doit payer depuis le changement de mode de financement, plus les 60 à 80 M€ de surcoûts de la masse salariale et des achats hors programmes liés à l'inflation.

En outre, pour la 1ère fois, la publicité n'a pas été au rendez-vous car le marché publicitaire a reculé en France. Le chiffre d'affaires publicitaire est en recul de 11 M€ malgré la progression de la pub numérique qui représente désormais 10% des recettes publicitaires du groupe.

L'entreprise a en outre dû financer des objectifs d'antenne non prévus comme l'Eurovision Junior, la visite du pape à Marseille, des compétitions de foot féminin ou la couverture de l'actualité en Ukraine et au Proche-Orient. La grève contre les éditions Ici dans le réseau régional a généré des économies qui ont amorti en partie ces dépassements.

En 2023, le niveau global des effectifs est de 8.825 ETP, en économie de 75 ETP par rapport à ce qui avait été budgété, et de 126 ETP par rapport à l'année précédente. Le taux de précarité s'est accru pour atteindre 14,6% des effectifs.

Depuis 2012, France Télévisions a supprimé 1.665 ETP, soit 15% de ses effectifs.

La situation sera beaucoup plus tendue en 2024 et l'avenir du financement de l'audiovisuel public au-delà du 31 décembre est à date toujours aussi incertain.

Voir [l'avis des élus sur les comptes](#) 

Le compte rendu de la commission économique du CSEC est [à lire ici](#) 

Évolution des équipes légères de la Fabrique

La direction persiste et signe. Malgré les alertes de la CGT, malgré un rapport accablant du cabinet *Acante* qui a travaillé sur le sujet pour les élus, malgré les troubles psychosociaux déjà existants chez certains salariés des équipes légères, la direction avance comme un rouleau compresseur.

Certaines directions construisent, d'autres détruisent. Le 1^{er} juillet, c'est clap de fin pour les équipes légères du Siège. Pourtant à ce jour, aucun des 7 salariés concernés n'a reçu de proposition concrète. 13 mois après l'annonce de cette fermeture, c'est toujours le flou, la direction évoquant seulement des « vis ma vie ».

Concernant les équipes du réseau régional, le projet de pool proposé par la CGT a été dévoyé par la direction, rendant la proposition très insatisfaisante, voire non opérationnelle. Et là aussi la direction persiste à ne pas respecter ses engagements. Sur les 4 équipes complètes actées (12 postes) dans le protocole de sortie de grève de novembre 2022, seulement 8 techniciens seront transférés. On est loin du compte. La CGT a déposé un préavis de grève pour la journée du 25 avril pour faire respecter l'accord de sortie de grève de novembre 2022 ! Respect des règles, encore... La direction s'engage à publier 2 postes d'OPV à Rennes courant 2024, et un poste d'OPS à Marseille en 2025. Comment la croire, alors qu'elle s'assied allègrement sur sa propre signature ?

Tout au long de la phase de travail du projet, la direction n'aura pas dévié de son objectif : sortir les équipes légères de la Fabrique, laissant le soin au Réseau régional de réussir là où elle a consciencieusement échoué, et en plus en ne transférant pas tout le budget afférent. Elle chercherait à planter l'activité qu'elle ne s'y prendrait pas autrement. On fabrique de moins en moins à la Fabrique, y compris à la Post production. La réorganisation de cette direction est un échec cuisant, une casse sociale sans précédent pour de nombreux personnels.

L'activité des tournages légers peut parfaitement être maintenue voire développée compte tenu du nombre de documentaires engagés tous les ans par FTV (plus de 700). « *Le modèle économique des documentaires a changé* », répond la direction. Une rengaine répétée en boucle, mais sans pour autant donner le moindre chiffre et sans que personne ne sache d'où cela vient.

La CGT exige que les 7 postes de techniciens du Siège qui vont passer par perte et profit soit verser au projet de pool pour le renforcer.

Et que dire des personnels travaillent en support de ces équipes ? Planificateurs d'activité et de ressources, chargés de production, cadres à la production, assistante achats, responsable des productions, coordinateurs techniques, tous sont impactés et aucun d'entre eux ne sait ce que la direction a prévu pour compenser la baisse voire la suppression de leur activité.

Dans leur résolution, les élus du CSE Central s'opposent au déploiement du projet en l'état et demandent sa remise à plat globale intégrant des éléments clairs du plan de charge 2025 lorsque l'organisation de l'Audiovisuel Public et son financement pluriannuel seront clarifiés. [Lire l'avis ici](#) 

Plan de charges La Fabrique

Une activité en vidéo fixe soutenue, plusieurs nouvelles émissions internalisées, un dépassement des prévisions en vidéo mobile notamment grâce au Modul'air (régie flight). Maintien de l'activité fiction. Pour la vidéographie le plan de charge prévisionnel a été réalisé.

Ça c'est pour les « bonnes nouvelles », si on ne regarde pas la baisse continue sur plusieurs années et si on n'espère pas de croissance de ces activités.

On remarque sans surprise une baisse de l'activité pour les équipes légères et la post-production. La direction se veut rassurante, nous n'y croyons pas une seconde.

Les plateaux à FTV

Le taux d'occupation des plateaux du Siège est très bien optimisé selon la direction.

Les plateaux de Vendargues ont augmenté leur activité.

Concernant les plateaux du réseau régional, la présentation des éléments n'est pas satisfaisante. Beaucoup d'indicateurs manquants (superficie, capacité d'accueil, taux d'occupation...). Les élus ont demandé au responsable de revoir sa copie.

Commission Outre-mer du 29 mars

- **Situation psychosociale Martinique**

Après le suicide de 2 collègues Martiniquais, l'ambiance est pesante dans la station. La directrice du Pôle Outre-mer leur a rendu hommage, ainsi qu'à Cédric Wakahugnème, décédé brutalement en Nouvelle-Calédonie - ses camarades CGT saluent son engagement et apportent tout leur soutien à ses proches. Les élus du CSE de Martinique La 1ère et la direction régionale ont décidé de confier à un cabinet externe la réalisation d'une enquête pour RPS.

- **Enquête Risques Psychosociaux en Guyane**

Ce point est lié au précédent, car une enquête similaire avait été menée à Guyane la 1ère et l'idée était de savoir si les préconisations faites par le Cabinet étaient appliquées, et si elles avaient porté leurs fruits. Les membres de la Commission indiquent que cet état de mal être chez certains salariés se retrouve dans d'autres stations telles que Mayotte par exemple, et invitent la Direction à ne pas attendre que les situations se dégradent pour apporter les bons outils managériaux, et les moyens humains nécessaires à la réalisation de nos missions. Pour qu'il y ait une relation de confiance entre la Direction et les salariés, il est primordial que les engagements pris, soient tenus.

- **Information d'étape sur le déploiement de la réforme des rédactions ultramarines**

Les projections faites par le Pôle Outre-mer en matière d'encadrement ne sont pas encore abouties, créant des tensions dans la planification des rédacteurs en chef et des responsables d'édition. Les membres de la Commission avaient pourtant alerté dès le départ sur la gestion des effectifs et les difficultés à trouver les bons profils d'encadrants. Par ailleurs, la notion du traitement « chaud-froid » semble ne pas être bien comprise des mêmes encadrants qui ont du mal à s'adapter à cette nouvelle culture média.

- **Organisation de la nouvelle direction des médias du Pôle Outre-mer**

Créée en début d'année, elle est dirigée par Emmanuel Tourpe, ancien de la RTBF. Au contraire de la Direction de l'information qui décide de ce que l'on va montrer au public, la Direction des Médias s'occupe, elle, de décider à qui on adresse nos contenus, avec quel format, dans quelle temporalité et avec quelle écriture. L'idée est de rendre plus impactant ce qui est produit, de donner une meilleure visibilité à nos productions tout en étant au service des stations.

- **Jeux Nationaux**

Cette année les Jeux Nationaux du Sport d'Entreprise se sont déroulés du 8 au 12 mai 2024 en Martinique. 2.500 salariés-athlètes (80 de FTV), 25 disciplines. L'organisation a été assurée par le CSE de Martinique La 1^{ère}. Une belle opportunité de développer un esprit de cohésion entre collègues de tous horizons.

- **Festival la 1ère à Marseille**

La direction du Pôle Outre-mer organise ce Festival du 30 mai au 2 juin pour aller à la rencontre du public, pour montrer au monde en quoi les Outre-mer sont porteurs de valeurs. Ça se passera à La Friche de La Belle de Mai, l'ex-site de tournage de Plus Belle La Vie...

Compte rendu complet [à lire ici](#) 

Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail du 12 mars 2024

- **Dispositif de lutte contre le cyberharcèlement**

Juridiquement, l'aspect cyber est un facteur aggravant du harcèlement. Le but du cyberharcèlement du journaliste est de faire taire, il y a donc un enjeu de santé au travail et de liberté de la presse. FTV a mis en œuvre plusieurs moyens de protection et d'actions : algorithmes de modération, groupe de travail, guide pratique en ligne sur Monespace et régulièrement mis à jour (Monespace -> Mon entreprise -> Information -> Déontologie et textes de référence -> Guide FTV cyberharcèlement (maj mars 2024), formation à l'UFTV, procédure du tiers de confiance, process de signalement, accompagnement par l'entreprise du salarié qui porte plainte (comme en cas d'agression sur le terrain).

Les élus ont proposé des mesures complémentaires.

- **Bilan 2023 des psychologues du travail**

Bien que seulement 6% de l'effectif de l'entreprise ait fait appel aux services d'ACCA, ils font figure de « sentinelles » et de « signaux faibles » auxquels la direction doit porter la plus grande attention. La raison 1^{ère} des sollicitations des salariés concerne les relations de travail dégradées (40%), puis les exigences émotionnelles (12%) et les conflits de valeur (10%). ACCA a fait les mêmes remontées que les élus à la direction : les projets Campus, réforme de l'info en Outre-mer, Tempo et OpenMedia sont délétères. Qu'en tire la direction comme enseignements ? Ce sont des projets impactant, il est donc normal qu'il y ait des impacts.

Cette position assumée va non seulement à l'encontre du programme de formation imposé aux managers (sensibilisation aux signaux faibles) mais aussi, et c'est encore plus grave, à l'encontre du rôle légal de l'employeur de protection de la santé des salariés. Les élus CGT n'entendent pas en rester là et continueront de se battre pour faire rempart.

- **Nouvelle procédure de traitement des signalements de harcèlement**

Sans étonnement, la nouvelle procédure de la direction, restée sourde aux alertes des élus, tombe dans tous les écueils pointés par les professionnels éclairés du sujet. Il en était de même pour l'ancienne procédure. A croire qu'on ne peut jamais progresser en matière d'accompagnement des situations difficiles.

Les élus CGT alertent les victimes de harcèlement. Lorsque vous voulez vous signaler, il existe d'autres moyens légaux que la procédure interne unilatérale de la direction. Les élus peuvent diligenter une enquête conjointe élus-direction ou la victime présumée saisir le/la référent.e harcèlement de son CSE qui après étude du dossier pourra proposer aux élus du CSE de désigner un expert indépendant agréé par le ministère du Travail.

Non seulement ces 2 options ont le mérite de traiter les raisons organisationnelles du harcèlement (ce que ne fait pas la procédure de la direction), mais en plus elles sont plus protectrices pour les victimes.

[Lire le compte rendu complet de la CSSCT-C](#) 

Projet de mise à jour du règlement intérieur de l'entreprise et de son annexe sur la charte informatique

Depuis l'adoption du règlement intérieur (RI) de FTV en 2017, des lois imposant des modifications des RI des entreprises ont été adoptées. Une mise à jour est donc nécessaire.

Pour ce qui est du règlement intérieur, s'agissant du point Santé Sécurité certains termes jugés obsolètes seront remplacés : « Hygiène » par « Santé » et « Équipement de Sécurité » par « Équipement de protection individuelle ». Le terme « vapotage » a été rajouté pour remplacer « l'interdiction totale de fumer ». Ces modifications ont pour objet de se mettre en conformité avec les dernières évolutions règlementaires issues de la Loi Santé du 2 août 2021 qui prévoit également de détailler les différentes visites médicales offertes aux salariés (de mi-carrière et post-expositions ou post-professionnelles). L'article L.4624-2-2 du code du travail prévoit également le renouvellement des visites de suivi individuel renforcé pour certaines populations.

Quant à la loi du 21 mars 2022, elle impose d'intégrer les propos ou comportements à connotation sexiste ainsi que le harcèlement par plusieurs personnes à la définition du harcèlement sexuel.

L'article 1.1 de la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 impose à la fonction publique un principe de neutralité à intégrer au RI. Cela a occasionné beaucoup de questionnements de la part des élus car nous ne sommes pas une entreprise comme les autres du fait de l'intervention envers les publics. Les différentes interprétations d'un concept aussi large et flou pourraient impacter la liberté d'expression.

La partie éthique et conformité sera augmentée de 2 articles pour être en conformité avec la loi mais aussi pour faire le lien avec le code de conduite anti-corruption, le code de conformité aux droits de la concurrence et toutes les procédures internes applicables aux achats.

Un article concernera les lanceurs d'alerte.

La charte informatique en vigueur date de 2017. Depuis, les usages ont évolué : mobilité, télétravail, outils collaboratifs (OneDrive, Office 365). La cybersécurité aussi a évolué pour répondre à l'utilisation d'appareils personnels en milieu professionnel. D'où ce projet de mise à jour.

Prochaine étape : les 13 CSE/CE/CCEOS de France Télévisions seront informés et consultés sur ces propositions de modifications. Puis, le CSE central rendra son avis en octobre pour une entrée en vigueur en suivant.

Les élus pourront s'appuyer sur l'analyse juridique qu'ils ont commandé à un cabinet d'avocats indépendants.

Paris, le 14 mai 2024

Élu·es CGT



Titulaires

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

Suppléant·es

Malika Aït-Ouakli - Siège, Abal-Kassim Ali Combo - Mayotte La 1ère, François Badaire - Siège, Karine Cévaër - France 3 Bretagne, 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.