



Avis général de politique sociale, conditions de travail et emploi 2023

A l'issue de la période de consultation sur les thèmes de la politique sociale, des conditions de travail et de l'emploi qui a mobilisé les différentes instances représentatives du personnel de FTV, des commissions aux CSE d'établissements en passant par les instances de proximité, les élus du CSEC rappellent à nouveau la nécessité d'élaborer un calendrier de consultation qui permette une appropriation des sujets et un travail de fond en commission préparatoire aux séances du CSE Central, comme la direction en avait manifesté l'intention lors de la consultation précédente.

Certes, l'année 2024 a été chargée en événements qui ont bousculé les travaux du CSE Central et des commissions, à commencer par un contexte institutionnel et politique qui expose l'entreprise aux aléas de décisions sur lesquels la direction n'a pas prise. Nous rappelons que notre actionnaire, l'Etat, est présent dans le Conseil d'Administration présidé par notre directrice générale, présidente du CSE Central et employeuse.

La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ne peut être menée en vase clos, déconnectée des enjeux stratégiques, économiques et financiers, ou vue comme un exercice obligé et récurrent.

Sur l'ensemble des recommandations ou demandes relatives à la communication et la qualité de l'information transmise, nous avons pu constater que des efforts de clarification et de mise en cohérence, inégaux en fonction des thèmes abordés soumis à consultation, ont été menés.

Il reste que la direction de FTV dispose de moyens et d'outils puissants, que ce soit le système informatique de gestion des ressources humaines, celui de gestion des salariés reconnus handicapés, les outils de paie, d'absentéisme, de déclaration d'accidents du travail, etc., qui autorisent des analyses et la construction d'indicateurs utiles voire indispensables au pilotage d'une politique sociale intégrée, à l'amélioration des conditions de travail, de la santé et à la gestion des évolutions de l'emploi tant en volume qu'en qualité.

Concernant nos demandes et préconisations, nous ne comprenons pas les réticences persistantes de la direction à fournir ou construire certaines informations / indicateurs, surtout lorsque ceux-ci peuvent être automatisés et n'exigent pas de mobiliser une armée d'analystes. Ce qui est un comble pour une entreprise dont l'un des cœurs de métier est de rechercher, diffuser et analyser l'information. La gestion et l'analyse de la data numérique est jugée stratégique lorsqu'elle concerne « l'influence » de FTV, l'exposition sur les réseaux sociaux, la part d'audience, etc. Nous souhaitons que le même soin soit apporté à la gestion et la diffusion d'indicateurs qui concernent directement les salariés de FTV.

Pour ce qui est des principaux enseignements, pris de manière holistique autant que possible :

- L'année 2023 s'est terminée dans un climat où des incertitudes qui semblaient partiellement levées par la validation d'une trajectoire financière pluriannuelle ont été balayées dès le premier trimestre 2024 par la relance d'un processus législatif confus devant aboutir à la création d'une holding regroupant les entreprises de l'audiovisuel



public au 1^{er} janvier 2025, puis d'une fusion de ces mêmes entreprises un an plus tard. Un processus soutenu par la PDG de FTV mais avorté du fait de la dissolution de l'Assemblée nationale, relancé en octobre 2024 puis de nouveau avorté en décembre 2024.

- Le collectif de travail de FTV sort d'une phase de réduction des effectifs permanents de près de 8% depuis 2019 et reste dans une « transformation » qui a l'allure d'une réorganisation permanente avec son discours lancinant de recherches systématiques de « gains de productivité ». Faire plus avec moins, alors que FTV est « à l'os » selon les propres termes de la PDG. La situation actuelle a au moins le mérite de jeter une lumière crue sur une réalité que la direction cherche à édulcorer pour « ne pas inquiéter ».
- Les effectifs sont stabilisés en 2023, mais c'est pour annoncer une nouvelle vague de réduction de 180 ETP et de frais de personnels à partir de 2025, entamés de fait en 2024, hors événements exceptionnels (Jeux Olympiques, élections législatives). Où s'arrêteront-ils ?
- La singularité de FTV, que la direction vante, est d'abord due à ses hommes et femmes salariés qui portent chacun une conception de nos métiers et de la présence dans les territoires en région et en Outre-mer. L'histoire a forgé cette singularité du service public. Elle est le gage de la stabilité et de la confiance que portent les téléspectateurs, auditeurs et lecteurs de FTV.
- Nous devons prendre garde que la modernisation des outils technologiques, la transformation de l'entreprise et les réorganisations qui s'enchaînent n'aboutissent pas à effacer ou fragiliser cette singularité. Les salariés sont attachés aux spécificités du service public auxquelles participent aussi nos accords conventionnels.

Nous avons souligné à plusieurs reprises les lacunes de l'accompagnement des salariés dans cette phase de transformation, en particulier par les risques en matière de santé au travail. La mise sous tension de l'organisation fragilise de fait notre organisation et ses salariés. Nous souhaitons que la direction de l'entreprise quitte une posture de déni à laquelle les salariés sont encore confrontés, d'autant plus que les études récentes démontrent que les troubles psycho sociaux sont la première cause d'arrêt de travail.

De la même manière, la mobilité des salariés et les parcours professionnels sont des enjeux qui deviennent plus prégnants, puisque près de 30% des salariés sont concernés par des métiers en mutation importante. Si un effort de clarification du statut d'évolution des métiers a été mené en 2024 par la révision de la cartographie des métiers, il reste que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la GPEPP de FTV a des marges de progression importantes, en termes :

- d'accompagnement par la formation et le management ;
- de visibilité et d'adaptation des parcours professionnels des salariés, tant il est évident que la cartographie des métiers en tension ou mutation et les réductions annoncées d'ETP se traduiront aussi par des mobilités accrues ;
- d'égalité des chances dans les choix d'accès à des parcours professionnels diversifiés.



Les chantiers d'amélioration de la politique sociale et des conditions de travail sont nombreux, et leur réussite passe par un effort d'information loyale des salariés et de leurs représentants dans un premier temps. Cette réussite dépend aussi de la clarification des enjeux nés du contexte politique et économique, mais aussi des conditions de mise en œuvre effective issues de la volonté propre de la direction de FTV.

Vote : à l'unanimité des 24 votants

Les organisations syndicales CGT, CFDT, FO et SNJ s'associent.

Paris, le 13 décembre 2024