



# CSE réseau • 3

## Compte rendu FO du Comité Social et Économique Octobre

### Compte rendu de la commission Emploi – Formation du 25 septembre 2024

---

Tout d'abord, quelques chiffres clés : de juin 2023 à juin 2024, les ETP permanents ont progressé de 55, avec 2674 contre 2619. Les variations sont très variables selon les régions : de -10 en Normandie à + 14 en PACA.

Nous retenons aussi 62 recrutements pour 24 départs. Et un total de 171 postes ont été comblés sur les 8 premiers mois de 2024.

A noter, une progression des heures supplémentaires, à hauteur de 10.237 heures.

En séance de CSE, **les élus ont dénoncé le fait qu'il n'y ait pas de débat à l'échelle des antennes sur les devenirs des postes quand ils sont libérés : comblements ou redéploiements ? Ces débats existaient à l'époque des CE de pôles, et les élus demandent qu'ils puissent avoir lieu en instances de proximité.** Ce que la direction refuse...

Info importante : « *la décision relève des directeurs régionaux* » a ajouté la direction, « *dès lors qu'ils respectent leur cadrage budgétaire* » ! Et qu'il n'y a pas d'injonction de la direction du Réseau (sauf dans des cas particuliers, par exemple pour développer le numérique).

👉 [Ci-joint le compte rendu de la commission Emploi-Formation](#)

## Compte rendu du CSE C du 8 – 9 octobre

### Situation générale de l'entreprise

L'actualité du moment est évidemment l'incertitude concernant le mode et le niveau du financement à venir.

### Orientations stratégiques

Le contrat d'objectifs et de moyens 2024/2028 est toujours en cours d'examen, même s'il peut déjà paraître caduc. Quelles hypothèses si nous devons envisager une baisse de masse salariale ? Encore une baisse des ETP, ou une baisse du coût du travail ?

La situation préoccupante et incertaine a justifié le vote d'une alerte économique, avec une liste précise de questions écrites posées à la direction et à l'actionnaire.

### L'intelligence artificielle

Désormais, la direction travaille sur l'élaboration d'un socle. Au vu des enjeux et des impacts potentiels, les élus demandent une transparence totale. Ce volet IA a été intégré au droit d'alerte économique.

### Point Outre-Mer

Le principal sujet est évidemment la situation préoccupante en Nouvelle Calédonie. 20 salariés sur les 140 souhaitent quitter la station. Il y a clairement un besoin de renfort.

### Point santé

Lors de la dernière CSSCT-C, il est apparu que l'absentéisme reste fort : plus de 6% (et notamment 7,4% dans le Réseau).

Autre constat : l'augmentation de la « peur de l'avenir » chez les salariés.

### La création d'un poste d'accompagnement RH de la transformation

On sait que la conduite des transformations est un sujet qui pêche dans l'entreprise. Cette personne aura un rôle de cohésion et de coordination des acteurs impliqués.

### Point emploi

L'entreprise compte 8076 permanents : + 45 par rapport à 2022 mais -164 par rapport à 2021. La hausse par rapport à 2022 s'explique par un « complément lent » des départs RCC.

Autre chiffre : France TV comptait 537 alternants en 2023. Le Réseau arrive largement en tête.

### Égalité professionnelle

En commission, il a été constaté que le départ majoritaire d'hommes n'a pas permis de faire progresser le taux de présence de femmes dans l'entreprise. La disparité se constate surtout dans certaines directions, où le recrutement féminin est difficile.

Concernant les rémunérations, une différence persiste toujours, malgré les 3 millions injectés pour des rééquilibrages. **Les élus demandent la comparaison des salaires réels (incluant les éléments variables).**

## Compte rendu de la CSSCT du 26 septembre

- **Bilan de l'absentéisme** qui se traduit par une légère augmentation de 6,79 % en 2024 vs 6,26 % en 2023. Par ailleurs, notre absentéisme reste comme chaque année supérieur à celui de FTV qui est de 6,30%. Les régions les plus impactées sont l'Aquitaine, l'Alsace, Poitou-Charentes, Normandie et Midi-Pyrénées. Les élus rappellent qu'ils aimeraient avoir une analyse plus fine des chiffres de l'absentéisme en locale.
- **Bilan semestriel de Social Direct** qui est la société qui gère les assistants sociaux pour France TV. Les élus observent que la 1<sup>ère</sup> thématique des entretiens des 147 bénéficiaires appartenant au Réseau et à la Fabrique reste principalement la Santé. Concernant la deuxième place au Réseau comme à la Fabrique, on constate le retour du Budget.
- **Point d'étape sur les enquêtes conjointes en cours** qui sont aux nombres de 8 et bien sur le tour des régions avec un DGI à Orléans, problème à la rédaction-en-chef à Poitiers et le plan d'action EVL à Rennes. Les enquêtes paritaires répondent à un véritable besoin d'ou moins d'expertise. Les élus déplorent la longueur des enquêtes qui certaines fois peuvent aller jusqu'à 11 mois.

👉 [Ci-joint le compte rendu CSSCT](#)

## Compte rendu de la COMECO du 20 septembre

Alors que le financement de France 3 en 2025 reste encore flou, c'est l'heure de faire un point sur le budget du 1er semestre 2024. Avec un mot d'ordre côté direction : « *Le budget, c'est le budget. Notre objectif, c'est de le respecter.* » Et c'est bien parti pour ! Car au 30 juin, ce que l'on peut noter, ce sont les économies. Des économies en partie réalisées sur les ETP et la masse salariale, notamment grâce « *aux congés bien posés* » et aux JT communs préventifs du 1er semestre... « *Un niveau d'économies qu'il faudrait garder jusqu'à la fin de l'année...* » selon la direction.

Une affirmation qui interroge les élus. Pourquoi faire des économies ? Pourquoi ne pas utiliser le budget alloué pour faire des éditions par antenne, et non pas des JT communs, quand c'est finalement possible ? Il semblerait qu'il faille rester prudent...

Car si certaines dépenses ont diminué au premier semestre, comme celles de l'énergie, de l'investissement immobilier (qui est en retard), d'achats de programmes... Certaines autres devraient augmenter au second semestre : le surcoût des élections législatives ne sera décompté qu'à ce moment-là, les frais de missions explosent, et l'augmentation du recours aux CDD et aux intermittents d'octobre à décembre est toujours un moment de tension selon la direction.

Bref, pour y voir plus clair, et savoir si ces économies préventives étaient vraiment utiles, il faudra attendre le bilan de 2024. Les chiffres nous diront alors si l'objectif était bien de garder un équilibre budgétaire, ou simplement... de faire des économies.

👉 [Ci-joint le compte rendu de la commission COMECO](#)

## Information sur les impacts du tournage de feuilleton par SND Fiction sur le site de Vendargues : plan de prévention

La création du site de tournage de Vendargues répond à 2 besoins : le tournage d'une série quotidienne en interne (Un Si Grand Soleil) et l'accueil de productions externes nous informe en introduction Olivier Roelens responsable du développement Fictions Feuilletons de la Fabrique.

Le point du jour concerne ce deuxième aspect : l'accueil à Vendargues du tournage d'une nouvelle série quotidienne produite par SND Fictions pour le compte de la chaîne M6 et ses impacts pour les personnels France TV. Même si les élus du CSE déplorent le refus de la direction de la Fabrique de communiquer avec les élus locaux, nous passons à la présentation du plan de prévention, document indispensable pour déterminer et prévenir les risques d'interférences entre les 2 sociétés. **Établi à la va-vite et sans concertation donc, ce document pourtant officiel et obligatoire est jugé incomplet : dans ces conditions, les élus du CSE adoptent à l'unanimité une résolution réclamant un nouveau document plus abouti dans le respect des règles et de la loi.**

Suite à l'absence de la direction de la fabrique le premier jour de CSE, nous sommes revenus sur l'évolution de l'emploi des salariés de cette direction rattachée au réseau.

Nous avons constaté des chiffres plutôt préoccupants sur la situation de l'emploi.

Effectivement, la trajectoire de l'emploi est en baisse depuis 2018. Nous pouvons constater une baisse de 15 %.

La direction explique cette baisse avec le transfert des salariés dans le pôle Nord.

Autres inquiétudes, la proportion de salariés en CDI et de salariés en CDD. Plus d'un tiers sont des salariés précaires.

À ce jour, tous les postes permanents de Vendargues ne sont pas attribués.

La direction répond qu'elle a rencontré des difficultés, mais que celles sont aujourd'hui réglées. Pourtant, les faits sont là : il n'y a que 3 CDI en post prod (sur 10), et il manque encore une quinzaine de titulaires sur les tournages.

**Notre organisation syndicale rappelle qu'un [accord a été signé](#), et qui n'est pas respecté.**

## Vie du CSE

- Désignation d'un RP titulaire Alex Babelot à la Fabrique Nord en remplacement de Thierry Lavail
- Désignation d'une RP titulaire Lise Rajot en Provence-Alpes en remplacement de Véronique Blanc

## Mouvement au sein des commissions

- Désignation d'un président des ASC Yves Le Boa en Centre Val de Loire en remplacement de Juliette Roché démissionnaire
- Remplacement de Claire Lacroix présidente de la commission des antennes par Danilo Comodi

## Désignation d'un référent handicap au sein des instances de proximité

**Les élus ont obtenu** via le Règlement Intérieur du CSE, adopté cette année, **la mise en place dans chaque instance de proximité d'un référent spécialisé sur le handicap.**

"Un référent Handicap est désigné par le CSE dans chaque antenne locale parmi les représentants de proximité. Il assure un support auprès des salariés handicapés de son périmètre en lien avec les actions de la CSSCT et de la Commission Diversité et handicap et peut à ce titre être invité à venir en réunion de ces Commissions. Selon l'accord acté en réunion du CSEC le 15 décembre 2022, les référents locaux Handicap reçoivent une formation identique et commune avec le binôme handicap et égalité des chances, inclusion et diversité de l'entreprise."

Plusieurs sessions de formation sont proposées à tous les référents handicaps "La diversité dans tous ses états" et "Passons le cap du handicap" d'ici la fin de l'année.

👉 [Ci-joint le tableau des référents handicaps désignés par antenne](#)

## Point d'information sur la situation de la cantine de Toulouse

La cantine de Toulouse est gérée par une association inter entreprise avec 3 salariés. Pour mémoire, il y avait 6 salariés en 2019. Puis il n'y a plus eu de manager, ce sont donc les élus qui se sont relayés pour gérer le restaurant mais sans vrai pilotage.

Finalement un candidat de 32 ans a été recruté par l'association. Il a pris son poste le 7 octobre.

Pour le moment, il est, selon ses dires, "en période d'observation et d'action à la fois".

L'absence d'une salariée en arrêt maladie qui gérait en partie l'administration le prive de la transmission des dossiers, et ce sont les élus qui pallient ce problème.

Les élus lui souhaitent bonne chance dans ses nouvelles fonctions.

## Evolution de la grille du Quotient Familial et budget 2025 CSE

Pour le calcul du Quotient Familial, il y avait une grille qui octroyait jusqu'à 75% de subvention et une forme d'iniquité et de distorsion dans les catégories T2, T3.

La commission a donc revu la proposition d'évolution de la grille du Quotient Familial et a procédé à un nouvel ajustement. Les élus ont constaté que les parents solos étaient désavantagés. Exemple un parent seul + 1 enfant sera en T3 alors qu'avant il était en T2. La grille a été simplifiée : des plus bas aux plus hauts revenus.

Une nouvelle grille qui a déjà été testée dès la campagne de printemps comme sur les chèques vacances, ou le voyage à New-York.

Ce qui entraînera une augmentation modeste pour les plus hauts salaires et les célibataires. **FO se félicite de cette grille plus juste.**

D'autre part, afin d'établir une véritable équité entre salariés, une somme de 6885 euros sera rajoutée aux revenus fiscaux des journalistes.

NOUVELLE GRILLE QUOTIENT FAMILIAL CSE RESEAU FRANCE 3 2025

Revenu Fiscal de Référence	Composition familiale					
	% DE REDUCTION POUR T1	% DE REDUCTION POUR T2	% DE REDUCTION POUR T3	% DE REDUCTION POUR T4	% DE REDUCTION POUR T5	% DE REDUCTION POUR T6 ET +
< 27 000	60	65	70	75	75	75
27 001-32 000	55	60	65	75	75	75
32 001-37 000	50	55	60	70	75	75
37 001-42 000	45	50	55	65	70	75
42 001-47 000	40	45	50	60	65	70
47 001-52 000	30	40	45	55	60	65
52 001-57 000	20	30	35	45	55	60
57 001-62 000	10	20	25	35	45	55
62 001-67 000	5	10	15	25	35	45
67 001-72 000	5	5	10	15	25	35
72 001-77 000	5	5	5	10	15	25
77 001-82 000	5	5	5	5	10	15
> 82 000	5	5	5	5	5	10

Les chiffres indiqués dans le tableau donnent le pourcentage de réduction.

Chaque membre du foyer fiscal compte pour 1 part y compris les enfants, y compris les gardes alternées

Les familles monoparentales bénéficient d'une part en plus

Exemples : un parent solo avec 1 enfant est en T3, un parent solo avec 2 enfants est en T4

Pour les journalistes, on rajoute l'Allocation pour Frais d'Emploi moins les 10% d'abattement, soit 7650€ - 765€ = 6885€



Enfin, une excellente nouvelle pour les amateurs de culture : **si les élus ont voulu se montrer très prévoyants en début d'année** (par rapport aux conséquences éventuelles de l'arrêt de la cour de cassation concernant le droit aux activités sociales et culturelles de tous les salariés), **ils ont constaté que leur gestion prudente leur permettait de proposer une deuxième campagne de « chèques culture »**. Celle-ci va être lancée très prochainement.

## Prochain CSE du Réseau prévu les 20 et 21 novembre

**Vos élus CSE • réseau : Titulaires :** Grégory HEN - Laurence ROMET - Emeline DROXLER - Bruno DEMANGE - Claude FALLAS - Teddy CARUEL • **Représentant Syndical :** Pierre-Erik CALLY