



CSE

central.tv

Compte rendu FO du Comité Social et Économique 04 et 05 juillet 2023

SOMMAIRE

- 1 - Situation générale de l'entreprise
- 2 - Information sur l'évolution des frais de mission et de déplacements
- 3 - Campus : Projet d'installation, au sein du bâtiment Ouest, des Directions du Num., des Technologies et leurs fonctions de proximité (Finance et RH)
- 4 - Information sur l'évolution de la procédure des lanceurs d'alerte
- 5 - Commission Outre-Mer du 30 juin 2023
- 6 - Évolution de l'organisation des rédactions d'Outre-mer
- 7 - Direction des Moyens Internes de Fabrication
- 8 - Mise en place des tickets restaurants dématérialisés
- 9 - CSSCT C du 26 juin 2023
- 10 - Projet Tempo

1 - Situation générale de l'entreprise

La présidente est d'abord revenue sur l'offre événementielle de nos programmes, permettant à France•tv de se distinguer.

Sur le sport, nous enchaînons Roland Garros, le Tour de France, les coupes du monde d'athlétisme et de natation, celle du football féminin (en partage de droits avec M6, ce qui montre que « nous ne sommes pas en guerre avec les chaînes privées »).

L'été sera aussi marqué par la mobilisation pour les JO, et à ce moment, la couverture du parcours de la flamme olympique.

Côté culture, ont été évoqués le grand concert du 3 juillet sur le parvis de l'hôtel de ville, une captation à Reims dans le cadre de la fête de la musique et « musique en fête » aux Chorégies d'Orange. Sans oublier 19 festivals, dans tous les genres, qui seront couverts.

La présidente a évoqué la reconduction du label diversité, « fruit de la mobilisation de nombreuses équipes, et reconnaissance d'un engagement fort, volontaire et partagé ». Les bons résultats sont importants à ce moment où la trajectoire budgétaire se joue.

Au niveau des résultats, justement, la présidente a cité :

- France•tv, avec 17% de progression en 1 an, et un passage de 15 à 25 millions de visiteurs par mois en 4 ans. L'offre de cinéma (qui n'existait pas) est devenue dense.
- Franceinfo.fr reste la 1ère offre, avec, chaque jour, 5 millions de visiteurs (avec une montée des offres régionales, pouvant représenter jusqu'à 30% du global).
- Les audiences linéaires sont également très bonnes : 14,9% pour •2, •3 conforté à la 3ème place (ce qui n'était pas évident du fait de l'arrêt de Plus belle la vie), et •5 à 3,6%.

Dans cette situation générale de l'entreprise, et avant de revenir dessus plus en détail dans le point Tempo. Delphine Ernotte Cunci a évoqué la régionalisation : en soulevant le fait qu'il y avait une attente forte du public, que c'était un élément de différenciation pour le service public (qui était le seul à pouvoir le faire, dans un contexte où il y a une fatigue informationnelle), que ce n'est jamais une économie mais toujours une source de dépenses supplémentaires, que Tempo répond à la question « pourquoi les citoyens financeraient-ils 2 chaînes qui se ressemblent ? », 5 ans après le souhait exprimé par le ministre du budget de l'époque de fermer ou vendre •3.

La présidente a conclu avec cette bonne nouvelle : le fait que le plan d'investissement France 2030 ait retenu le projet de Vendargues (pour ouvrir les studios aux projets audiovisuels extérieurs).

2 - Information sur l'évolution des frais de mission et de déplacements

Les quatre zones géographiques de remboursement passent à trois :

- **Paris et la petite couronne** (département 92,93,94), remboursement de découper à 140 euros petit déjeuner inclus (Sur justificatif).
- **Les grandes métropoles et les communes limitrophes** (Ajaccio, Antibes, Bordeaux, Lille, Lyon, Nice, Montpellier, Marseille, Strasbourg, Toulouse), remboursement de découper à 120 euros petit déjeuner inclus (sur justificatif).
- **Le régime général**, remboursement de découper à 74 euros, petit déjeuner inclus (sur justificatif).

La direction propose une revalorisation de remboursement du petit déjeuner de 6 à 12 euros pour les missions dont le départ est compris entre 5 h 00 et 8 h 00 du matin.

Dans un souci de simplification et sans remettre en cause l'accord préalable du manager, aucun formalisme ne sera désormais imposé dans l'outil CONCUR sur les sujets suivants :

- Les dérogations hébergements
- Les doubles validations
- L'accord pour toute demande de déjeuner interne.

Ces nouveaux seuils et nouvelles procédures sont applicables depuis le lundi 10 juillet 2023.

La direction s'engage également à se pencher sur les tarifs remboursements des personnels sous CDDU, et CDD de droits communs en région.

France Métropolitaine	Plafonds actuels sur justificatifs	Proposition de revalorisation des plafonds sur justificatifs	Taux de revalorisation
Paris et sa proche couronne*	Un découcher : 120€ (Petit-déjeuner et taxe de séjour inclus)	Un découcher : 140€ (Petit-déjeuner et taxe de séjour inclus)	+ 16.5% pour Paris +52% pour la proche couronne
Grandes métropoles et les communes limitrophes**	Un découcher : 107€ (Petit-déjeuner et taxe de séjour inclus)	Un découcher : 120€ (Petit-déjeuner et taxe de séjour inclus)	+12%
Régime spécifique métropole	Un découcher : 92€ (Petit-déjeuner et taxe de séjour inclus)		
Régime général :	Un découcher : 74€ (Petit-déjeuner et taxe de séjour inclus)	Un découcher : 92€ (Petit-déjeuner et taxe de séjour inclus)	+24%

*départements : 92, 93,94

** : Ajaccio, Antibes, Bordeaux, Lille, Lyon, Nice, Montpellier, Marseille, Strasbourg, Toulouse

3 - Campus : Projet d'installation, au sein du bâtiment Ouest, des Directions du Num., des Technologies et leurs fonctions de proximité (Finance et RH)

• Recueil de l'avis •

Les élus avaient demandé une expertise par le cabinet Technologia. Lors de cette séance, les experts nous ont présenté leur rapport. Le cabinet et les élus avaient demandé une enquête par mail avec un lien questionnaire pour les personnels concernés par ce déménagement, il y a eu un taux de réponse de 46%. (Ce qui est un bon taux au vu du refus de la direction de faire une communication, des problèmes informatiques et de listing des personnels, de ce fait beaucoup de mails ont fini dans les spams...). Il y a eu 39 entretiens réalisés (malheureusement les personnels non-permanents et les prestataires n'ont pas répondu aux sollicitations du cabinet).

Lors du compte-rendu, il y a plusieurs points à retenir globalement : la perte d'un bureau personnel inquiète les salariés des directions des Technologies et Numérique ainsi que les RH et Financiers (d'ailleurs, le rapprochement de ces services supports va dans le bon sens, au lieu de leur éloignement à Valin).

74% des salariés n'ont jamais travaillé en Flex office (quand vous arrivez le matin, vous n'aurez pas le même bureau que la veille voire pas de bureaux, si vos collègues sont trop présents et pas en télétravail). Il est pointé par les élus FO, que le taux de bureaux disponibles est trop faible les mardi, mercredi et jeudi (75% de présence pour 60% de bureaux disponibles par rapport à l'effectif global). La direction du projet et les directions des Technologies et Numérique ont-elles prévu un planning d'occupation des bureaux ? Pas de réponses pour le moment.

80% sont inquiets par une dégradation de l'impact du projet.

54% considèrent qu'il y aura un impact négatif sur leurs conditions de travail.

Les élus FO demandent en urgence un plan d'accompagnement des directions concernées.

Une autre inquiétude a été relevée par les salariés interrogés. Comment se passeront les déménagements, si, par malheur, il y a un retard des travaux risquant d'impacter leurs activités, les équipes du Numérique seront sur le front à partir d'avril 2024 pour les JO.

Au vu du rapport des experts et des débats en séance, les élus ont voté à l'unanimité un avis négatif.

[Consulter l'avis](#) 🖱️

4 - Information sur l'évolution de la procédure des lanceurs d'alerte

La mise à jour présentée au CSE de la procédure de lancement d'alerte au sein de France Télévisions fait suite, d'une part, à l'audit effectué en 2022 à la demande de l'entreprise par un cabinet d'avocats spécialisés et, d'autre part, à la loi Wasserman du 21 mars 2022.

Parmi les nouvelles dispositions, l'extension de la protection du lanceur d'alerte à ses facilitateurs, l'ajout de l'irresponsabilité civile à l'irresponsabilité pénale et le choix de déposer son signalement en interne ou en externe en sont les principales.

Malgré l'existence d'une plateforme depuis septembre 2018, le CSE pointe le manque de communication du dispositif.

De fait, 10 à 20 cas sont signalés annuellement (ce qui est un peu en dessous de ce que l'on trouve dans des entreprises similaires). La Direction précise qu'aucune alerte n'a pu être avérée et donc signalée en justice jusque-là par le Comité de traitement des alertes.

Caroline Pasquet, directrice de la conformité, de l'éthique et de la déontologie, est la référente alerte au sein de FTV.

L'adresse de la plateforme est <https://alertefrancetelevisions.fr> !

5 - Commission Outre-Mer du 30 juin 2023

• Compte Rendu •

Vie de l'entreprise : Un sujet important portait évidemment sur le projet de réforme des rédactions d'Outre-mer (qui est considéré comme un projet d'envergure par la Direction du Pôle autour de la thématique de l'organisation des Rédactions. Ce projet serait déployé à partir de septembre 2023. Les instances représentatives du personnel ont été régulièrement consultées au sein des stations concernées. Les avis des CSE ont été rendus, et cette réforme fait l'objet d'une info consultation spécifique au sein de ce CSE Central.

Les Audiences :

-**En radio**, il y a maintien, dans l'ensemble, avec une concurrence offensive sur les pays de Martinique, Guadeloupe et de la Réunion. Beaucoup d'aspects sont à regarder de plus près notamment en ce qui concerne la revalorisation souhaitée des cachets des animateurs, le remaniement des matinales, et une meilleure gestion de la production.

-**Pour la TV**, les « 1ères » sont leader dans toutes les stations d'outre-mer hormis à la Réunion. Les audiences atteignent 36,5% de part de marché avec une forte consommation de produits liés à l'information. Le record d'audience est détenu par la Guadeloupe avec une audience de plus de 76%.

-**Pour le numérique**, la fréquentation des sites est en augmentation.

L'ensemble des élus encourage la direction à intensifier les efforts à destination des stations pour leur permettre de produire des émissions à l'image de celles produites dans l'hexagone en adéquation avec ce qui est proposé par FTV.

Ces territoires et pays doivent affronter quotidiennement des situations encore plus complexes et les conditions de travail méritent l'attention particulière de l'entreprise pour maintenir l'offre et la qualité audiovisuelle prônées par du Groupe France•tv.

Nombreux également sont les défis techniques : le Directeur des Moyens et du Développement doit donner aux stations les conditions technologiques à la hauteur de celle du Groupe France•tv. Trop de retards de déploiement technologiques sont à déplorer. Des efforts de la Direction doivent se concrétiser.

La production dans les stations d'Outremer :

Le manque de moyens est significatif au sein de l'ensemble des stations. Il devient urgent que la Direction s'engage sur cette thématique, fasse des choix concrets, et prenne enfin les décisions. Les écarts entre l'ensemble de l'outre-mer et l'hexagone ne sont plus compris ni acceptés par l'ensemble des salariés qui les perçoivent comme une forme de discrimination.

Un CSE Central extraordinaire est demandé : la Direction du Pôle réaffirme son engagement et son souhait de lever les freins et d'apporter l'assurance attendue par les collaborateurs de l'Outre-Mer sur la production.

Les Ressources Humaines Outre-mer / chiffres clés 2022 :

La Direction RH du pôle présente ces chiffres clés :

-En tout, 1519 salariés

-Taux de féminisation : 37,9% contre 46,3% globalement à FTV

-Age moyen : 51,5 ans contre 49,4 ans à FTV

-Attention pour Mayotte : on note un nombre de jours d'absence en nette progression, avec 3227 jours d'absence en 2022 contre 1621 jours en 2019.

Une attention particulière est attendue également concernant la formation professionnelle.

6 - Évolution de l'organisation des rédactions d'Outre-mer

• Recueil de l'avis •

L'ensemble des représentants du personnel considèrent ce projet comme étant justifié au regard des attentes des publics et des obligations de mission de service public audiovisuel.

La Direction du pôle affiche l'ambition de vouloir pallier les problèmes structurels d'organisation au sein des rédactions. C'est en tout cas l'objectif affiché.

Cette réforme a été présentée dans tous les CSE des stations concernées et fait l'objet de nombreux débats.

Sur les 7 stations impactées par la réforme, 3 CSE ont rendu un avis clairement défavorable. Notamment par rapport au devenir de certaines fonctions au sein des Rédactions (et en particulier la refonte de la fonction "Rédacteur en Chef Adjoint").

La Direction réaffirme son engagement à prendre en considération toutes les situations professionnelles et à accompagner les collaborateurs impactés. Elle insiste sur la nécessité de réformer et confirme que l'objectif est bien de maintenir nos missions, d'être plus ancrés dans nos pays et de réinventer le collectif de travail.

A l'unanimité, les élus du CSE et les organisations syndicales prennent acte du choix de la Direction et demandent que des garanties soient affichées sur les conditions de travail et sur les moyens qui seront donnés à cette réforme.

Il est également demandé que les établissements d'Outremer soient régulièrement consultés sur la déclinaison organisationnelle et spatiale et que soit mis en place un comité de suivi local de la réforme au sein des établissements concernés devant régulièrement informer la CSE Central via la Commission Outremer.

[Consulter l'avis](#) ➔

7 - Direction des Moyens Internes de Fabrication

Bilan d'application des règles d'or

L'application des règles d'or permet plus d'internalisation et une meilleure utilisation de nos moyens internes de fabrication.

Entre 2019 et 2022 le chiffre d'affaires de la Fabrique augmente de 7,2% quand le coût de grille diminue de 2,7%.

Malgré la baisse du coût de grille entre ces 2 périodes, le chiffre d'affaires de la Fabrique est en hausse. La fabrique a une meilleure productivité et permettent aux différentes directions de produire un même niveau d'activité en ayant une diminution de leurs ressources

- **Règle 1 : Se concerter en amont**

Les décisions d'allocations annuelles entre les productions fabriquées en interne et celles fabriquées en externe doivent être prises par les commanditaires internes.

Ces décisions d'allocations annuelles sont prises au moment de l'élaboration du plan de charge, dans le respect des contraintes budgétaires annuelles.

- **Règle 2 : Valoriser les bonnes pratiques.**

L'objectif recherché est d'éviter la seule comparaison au prix du marché pour décider de recourir ou non aux moyens internes.

Le système de pénalité ne fonctionne pas. L'intérêt du recours aux moyens internes de fabrication est avéré dans la mesure où il s'agit alors d'un apport en industrie qui permet aux directions commanditaires d'économiser sur leur cash.

- **Règle 3 : Anticiper 70% de l'activité de fabrication.**

L'activité est globalement anticipée mais elle est impactée par l'évolution de la demande éditoriale. Le point noir c'est le plan de charge des équipes légères, une restructuration est en cours...

- **Règle 4 : Optimiser les ressources dans le respect du barème tarifaire.**

Les barèmes tarifaires ont été revus , en coordination avec la direction financière afin de rester en cohérence avec le coût réel de fabrication.

Ces nouveaux barèmes sont ceux qui sont désormais facturés :

- personnels + 4,8%
- Régies fixes + 10%
- Régies mobiles +15%
- Plateaux +30%

- **Règle 5 : S'adresser à un guichet unique.**

Ce fonctionnement est en place depuis la création des Moyens internes de fabrication. Plusieurs directions interviennent dans la constitution du plan de charge.

Présentation de l'occupation des plateaux

Voici les décisions de répartition pour la rentrée 2023/2024 :

Plateau A-régie 2 :

- Cash investigation
- Journal de 13H
- Vrai ou fake
- Journal de 20H
- La soirée continue
- 13H15 week-end
- 20H30 le samedi
- 20H30 le dimanche

Plateau B-régie 2 :

- Télématin
- Télématin week-end

Plateau C-régie 1 :

- Les maternelles
- Magazine de la santé
- C médiatique
- C politique
- Enquête de santé
- La grande librairie

Plateau D-régie 4 :

- Dimanche en politique
- Le monde dans tous ses états
- Jt 12/13
- Dimanche en politique IDF
- Votre télé et vous
- Jt 19/20
- Tout le sport
- Magazine sport (?)
- Magazine culturel (?)

Plateau E-régie 3 :

- Culture box
- Affaires sensibles
- Le monde en face
- Sagesse bouddhistes
- Islam
- La France en vrai
- Justice en France
- Mag olympique
- Stade 2

Plateau F-régie fond vert :

- Jt du climat matin
- Jt du climat soir

Atrium Franceinfo-régie 6 :

- Matinale France 2
- Matinale franceinfo
- Le 6H30-10H
- L'info s'éclaire
- Le fil info
- Ça fait l'actu
- Magazine culturel (?)
- Magazine sport (?)
- 17H : info
- 18H : 20H
- Le 21H-23H
- Le 23H

Plateau extérieur-Car régie :

- Duels en famille
- Question pour un champion
- SLAM
- L'événement
- Tout le monde veut prendre sa place

Plateau Montparnasse-Modul'air :

- C ce soir

Information sur les équipes légères...

C'est le point noir du plan de charge de la fabrique.
Le modèle économique n'est plus possible d'après la direction.

Il sera maintenu 4 équipes légères :

-2 équipes à Marseille,

-1 à Lyon

-et 1 à Rennes.

La question de leurs rattachements se pose, rester au sein de la Fabrique ou basculer dans le réseau où la demande éditoriale est plus grande.

Concernant les postes à pourvoir et la décision de rattachement des décisions seront prises à la rentrée en concertation avec les équipes.

8 - Mise en place des tickets restaurants dématérialisés

La Direction justifie le projet par le refus de plus en plus de commerçants des titres papier et les avantages évidents de leur dématérialisation (possibilité de payer au centime près, chargement en 24 heures, changement de millésime automatique, plus de risque de perte et simplification de la gestion interne).

Pour rappel, 92 établissements sans cantine sont concernés par les tickets restaurant. 2265 permanents et 1368 non permanents en ont bénéficié en 2022.

C'est la carte de Sodexo qui sera mise en place (marché des TR renouvelé en mars 2022).

Une application mobile permettant de régler ses achats, suivre son solde, ses transactions... complète l'offre.

Enfin une assistance (chat, téléphone, mail) accompagne le bénéficiaire.

Le calendrier présenté prévoit le déploiement en automne dans trois sites pilotes (région Nouvelle-Aquitaine, région Occitanie et Clermont-Ferrand), sur tous les autres sites en janvier 2024.

La Direction précise cependant que la carte ne sera pas déployée en Nouvelle-Calédonie en raison d'une législation spécifique à ce territoire.

Les élus relèvent la fin des dons possibles de TR avec ce nouveau système et s'inquiètent quant à la qualité réelle de la hotline.

L'avis du CSE sera rendu en octobre.

9 - CSSCT C du 26 juin 2023

• Compte rendu •

Campagne de sensibilisation sur les maladies cardio-vasculaires et AVC

Une loi de 2020 prévoit que les salariés ont droit à une sensibilisation sur le sujet de la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent, avant leur départ à la retraite.

À France•tv, les médecins du travail du siège planchent sur une campagne. La majeure partie des mesures semble prévue ou plus facile à organiser pour Paris. Les outils de visio conférences permettent de porter les mesures au-delà des limites du périphérique. Le projet n'est pas figé... Le réseau demande des efforts de décentralisation. La CSSCT-C propose, quant à elle, l'organisation d'une journée spéciale autour de l'AVC et du risque cardio-vasculaire.

Sauveteurs secouristes du travail

Nous apprenons que les SST sont 600 à FTV (dont une vingtaine au Siège, et une soixantaine en Outre-mer).

Une demande a été faite pour que le nombre exact de SST sur les sites soit vérifié, et que formations et campagnes d'information soient renforcées. La recherche des mises à jour des formations SST a commencé et elles vont être mises en place.

Évoquée aussi, la problématique par rapport aux registres des accidents bénins, qui ont été supprimés dans le réseau régional, au motif qu'il n'y avait pas d'équipes médicales sur les sites.

La recherche de mise en conformité éventuelle vis-à-vis d'un registre des accidents bénins va être lancée.

Bilan des assistantes sociales et psychologues du travail

Un nouvel appel d'offres a été engagé : il est désormais envoyé. Les candidatures commencent seulement à être analysées.

L'entreprise a besoin de prestataires connaissant le terrain, et avec présence sur place pour les OM.

Il y a un besoin de coordination pour la direction afin de pouvoir comparer et d'analyser les traitements des situations.

Il y a besoin de bilans quantitatifs, mais également qualitatifs (et l'industrialisation relative des processus ne doit pas altérer les connaissances des terrains et des cultures, en proximité).

Pénibilité

À France•tv cela concerne 2 situations : le travail de nuit, et les équipes successives alternantes (cycliques) avec nécessité d'alimenter des comptes personnels de pénibilité (C2P).

Au CDE, un séminaire en septembre dernier avait permis de faire un focus sur ce sujet, avec des préconisations de méthodes de planification qui ont été totalement oubliées par les actuels planificateurs.

Temps partiels thérapeutiques

Une fiche est actuellement en cours de validation.

DUERP

Une demande d'identification des niveaux de prévention (primaire, secondaire et tertiaire) dans les DUERP et dans les PAPRIACT a été exprimée.

Absentéisme/ bilan 2022

Il augmente, avec un taux d'absentéisme moyen de 6,88% en 2022 (+ 0,42 point par rapport à 2021).

44% des salariés qui ont été arrêtés au moins une fois en 2022 ont déclaré un Covid. Si on neutralise ces arrêts COVID, le taux d'absentéisme de France•tv descend alors à 6,21% en 2022. Les longues maladies (136 jours et +) représentent près de la moitié du taux d'absentéisme mais seulement 4% des effectifs de France•tv. Les absences de courte durée, elles, baissent de 40% entre 2019 et 2022 : cela correspond aussi à la mise en place du télétravail. Le taux de « toujours présents » est de 37,7% en 2022. C'est un taux historiquement bas pour France•tv (habituee à un taux qui était plutôt entre 40 et 50%).

Cette année, à fin mai 2023, le taux d'absentéisme est de 6,16%, il baisse depuis janvier et le taux de « toujours présents » remonte.

Deux tranches d'âge sont surreprésentées en termes d'absentéisme les moins de 25 ans (0,25% de la population mais affichant un taux d'absentéisme de 2,18%) et les 65 ans et plus (1,78% de la population mais affichant un taux d'absentéisme de 8,93%).

Certaines directions connaissent des taux d'absentéisme au-dessus de la moyenne de l'entreprise :

- Secrétariat général 8,30% ;
- Réseau France 3 : 7,68% ;
- Information : 7,66% ;
- Ressources humaines et organisation : 7,56% ;
- Pôle Outre-mer : 7,03%.

10 - Projet Tempo

• Recueil de l'avis •

Suite à la présentation du rapport d'expertise du cabinet 3E Acante et malgré une nouvelle alerte des élus sur les risques professionnels induits par le projet, la Direction refuse tout report de la mise à l'antenne de Tempo.

De plus, elle se défend de toute inaction par le renforcement de la filière édition (le fléchage des 60 ETP sera rendu la seconde semaine de juillet). Et assure rester ouverte quant à la mise en place d'une commission de suivi.

Aux interrogations du CSE, la Présidente assure enfin qu'il n'y a aucun plan caché derrière celui-ci.

Les élus continuent cependant de pointer le manque de réponses claires et précises à toutes leurs interrogations et le risque que l'entreprise fait courir aux salariés en termes de troubles psychosociaux, en particulier, en maintenant la date du 4 septembre.

Concernant l'avenir du métier de scripte, cité dans une note RH du 7 juin 2023, il est assuré que des discussions s'engageront à ce sujet à partir de la rentrée et que cela s'inscrit dans l'ascenseur social cher à la direction régionale. Le comité se demande cependant comment l'entreprise peut leur demander une mobilisation maximale dans la mise en œuvre du projet Tempo tout en s'interrogeant sur leur maintien à deux ans.

FO alerte à nouveau sur les plannings en inadéquation avec la charge globale qui s'annonce pour la rentrée. L'entreprise assure que ce point sera traité avec toute l'attention nécessaire lors du prochain séminaire de la direction régionale.

Très impliquée sur le projet, la Présidente affirme que chaque salarié du Siège sait où il travaillera demain et que le temps pris a permis de faire plusieurs propositions, si besoin, à chaque personne concernée par la suppression des éditions nationales.

Les élus pointent enfin le manque d'un plan d'accompagnement complet pour soutenir le projet.

De toute évidence, l'entreprise lance le projet et verra après coup si « ça tient ».
La Direction conclut en assurant que le projet s'inscrit dans un sauvetage de France•3 en la différenciant de France•2.

L'avis du CSE est voté à l'unanimité.
La Présidente déclare la procédure d'information consultation clôturée.

Les autres points à l'ordre du jour de ce CSE Central n'ont pas pu être traités, et sont reportés à l'instance extraordinaire du 28 septembre.

Les élus FO regrettent notamment que le point sur le bilan social 2022 n'ait pas pu être traité, alors qu'il avait justement été présenté avant cet été (en l'occurrence le 12 juin dernier), ce qui n'était pas arrivé depuis un certain temps. A défaut de l'examiner en CSE central avant l'été, cela aura au moins permis que les commissions emploi, formation, handicap et égalité professionnelle puissent disposer de ces données.

Prochain CSE Central prévu le 28 septembre (pour le report des points non traités de ce CSEC de juillet, et pour la suite du projet Campus)
