



Compte-rendu CSE Extraordinaire du Siège



16 juillet 2026

CDE, service préparation diffusion : attention danger !

Au CSE du mois de juillet dernier, les élus de la CGT ont fait remonter la parole des salariés du service préparation diffusion du CDE (centre de diffusion et des échanges) qui ne peuvent plus accomplir leurs missions dans de bonnes conditions. Les élus ont voté à l'unanimité un CSE extraordinaire qui s'est tenu le 16 juillet.

• Porte d'entrée pour la diffusion

Chaque année, 600 000 fichiers transitent par le Centre de diffusion et des échanges, véritable porte d'entrée des médias de toutes les chaînes de FTV.

Créé lors de la réorganisation de 2022 à 2024, le service préparation-diffusion comptait initialement trois gestionnaires de conduite d'antenne (GCA) et deux chargés de préparation diffusion (CPD). Un service créé de toutes pièces pour gérer la quantité phénoménale d'arrivée de fichiers, les préparer, avant de les faire suivre aux chefs de chaînes.

Aujourd'hui, les élus et les salariés constatent qu'un poste de CPD a disparu après la mobilité de son titulaire. Un second est vacant : son titulaire est en arrêt de travail depuis deux ans et son remplacement en CDD a pris fin en mai dernier. À l'inverse, un nouveau CDD a été recruté sur un poste de GCA. Un choix qui interroge au regard des besoins du service.

• Une réorganisation déguisée

Une question se pose donc : la direction prépare-t-elle, à terme, la disparition de la fonction de CPD ? Si tel est le cas, pourquoi ne pas en informer clairement les élus ?

« *Il n'y a pas de réorganisation* », affirme la direction. Elle souligne que le poste du CPD en arrêt existe toujours. Pourtant, dans les faits, les GCA assurent désormais les missions des CPD. La direction assure également veiller à une répartition équitable des activités mais elle estime que les GCA maîtrisent l'ensemble du périmètre des CPD.

Les faits interrogent : quel impact ce glissement des missions aura-t-il sur la charge de travail et la santé des salariés ? Car sans l'avouer, l'intention de la direction est bien de faire de la préparation diffusion un service exclusivement composé de GCA !

Alors pourquoi pas ? Mais il faut clairement redéfinir les fiches de postes et allouer les moyens humains nécessaires aux tâches regroupées.

• « Tout n'est pas parfait dans ce service »

La direction concède un début de mea culpa : « Tout n'est pas parfait dans ce service, y compris pour les personnes qui y travaillent. Je ne mets pas de côté les problèmes, les ressentis, la souffrance », reconnaît-elle.

Elle admet également les limites des outils : « On a voulu qu'ils soient le plus « user friendly » possible, mais les workflows du CDE sont effectivement complexes. »

Les salariés dénoncent pourtant depuis longtemps les dysfonctionnements récurrents des outils mis à leur disposition, notamment Sherlock, jugé inadapté et générateur de tâches supplémentaires.

Un élu, qui travaille au sein du service, confirme les interventions très fréquentes du service de maintenance (Media Factory) pour corriger les problèmes de la préparation diffusion.

Le collectif des salariés du service Préparation Diffusion du CDE, et plus particulièrement les Gestionnaires de Conduite d'Antenne (GCA), souhaite porter à la connaissance des élus du CSE Siège les différentes problématiques auxquelles les salariés sont confrontés depuis trois ans, à savoir : la **mise en production du logiciel Sherlock, non stabilisé, l'instabilité croissante du workflow d'acquisition des programmes, la réorganisation profonde du service**, ainsi qu'une vive inquiétude quant à l'appauvrissement progressif de leur métier.

L'impératif de la diffusion constitue la spécificité même de la mission du CDE. Cette activité exige, en temps normal, une vigilance et une attention de tous les instants. Or, dans le contexte actuel, les Gestionnaires de Conduite d'Antenne ne sont plus en mesure d'exercer leurs missions dans des conditions satisfaisantes. Mais dans des conditions de travail dégradées. Pourquoi ?

L'instabilité chronique du workflow d'acquisition, devenu excessivement complexe, entraîne de fréquents retours en arrière (rollback) ainsi que la mise en place régulière de nouvelles procédures de contournement destinées à pallier les dysfonctionnements du fonctionnement nominal. **En d'autres termes, ce qui fonctionnait la veille ne fonctionne plus nécessairement le lendemain.**

Malgré les nombreuses alertes adressées à la direction du CDE depuis le lancement du projet Sherlock, et dans un souci constant de contribuer au bon fonctionnement du service, nos remarques n'ont pas été entendues. Au contraire, elles ont, à plusieurs reprises, été minimisées, sans que les difficultés signalées ne soient réellement prises en considération. Après plusieurs années marquées par des procédures chronophages et une complexification constante des processus, l'idée d'une simplification du workflow commence enfin à émerger. Toutefois, les conséquences de ces choix organisationnels et techniques sont déjà bien présentes. Elles se traduisent aujourd'hui par une dégradation des conditions de travail et un impact croissant sur l'état psychologique, la santé physique et mentale des salariés.

Comme si cela ne suffisait pas, nous sommes désormais confrontés à une réorganisation de notre service. Déjà en sous-effectif, avec un ETP en moins, il nous est demandé de reprendre les missions et l'ensemble des activités relevant du poste de Chargé de Préparation Diffusion, au motif qu'il s'agirait d'une spécificité propre au métier de Gestionnaire de Conduite d'Antenne (GCA) au sein du CDE.

Cette évolution des missions ne figurait pourtant ni dans la définition du poste présentée lors du recrutement, ni dans les éléments portés à notre connaissance lorsque nous avons candidaté à ce poste.

Du point de vue de la direction, cette évolution doit être perçue comme un enrichissement de notre métier. De notre côté, elle est au contraire vécue comme une régression professionnelle, dans laquelle les compétences des salariés ne sont pas prises en compte.

• CDE en crise permanente

Les difficultés du CDE ne datent pas d'hier. Au cours des cinq dernières années, plusieurs expertises ont pointé les failles de la transformation conduite par la direction, son organisation hiérarchique et les pratiques managériales jugées autoritaires.

Avec l'arrivée du « Streaming first », la direction doit assumer ce projet qui implique de nouvelles fonctionnalités et de nouvelles façons de travailler. Son objectif : faire progressivement évoluer les activités vers ce nouveau modèle.

Dans ce contexte, les non-remplacements, le recours aux prestataires et les hésitations sur les effectifs prennent un autre sens. Tant que l'organisation cible n'est pas clairement définie, ce sont les salariés qui en supportent les conséquences, dans un climat d'incertitude qui nourrit les difficultés et la souffrance au travail.

• Demande de mobilités

Au service préparation diffusion : les salariés ont souffert, ils sont abîmés, le ras le bol est clairement exprimé. Dans leurs entretiens annuels, tous demandent une mobilité. Une demande confirmée auprès des élus.

La direction doit l'entendre car aujourd'hui il y a urgence.

Les élus ont voté une résolution ([à lire ici](#) ): 19 VOTANTS : 12 POUR – 3 CONTRE – 4 ABSTENTION

Les élus CGT ont voté contre cette résolution qu'ils estiment insuffisamment protectrice des salariés qui se sont exposés en partageant leur mal-être ainsi que leur demande de mobilité, et pas assez contraignante pour la direction. Ils restent entièrement mobilisés pour leur cause.

Prochain CSE Siègle : les 16 et 17 septembre 2026

Vos élus CSE



► Titulaires :

Alexis Du Retail, Georges Pinol, Aurélie Schiller, Nathalie Briand

► Suppléants :

Karine Brahim, Claudine Gilbert, Laurent Debruyne, Malika Aït-Ouakli, Emmanuel Vivier (Vaise), Nora Boubetra

Le 22 juillet 2026