Compte rendu du CSE du réseau France 3 du 9 et 10 septembre 2026

Le CSE en bref

Ambiance morose pour ce CSE de rentrée. Il faut dire que les rumeurs qui circulent depuis le mois de juillet d'un plan de départs volontaires à France Télévisions nous ont fait passer un sale été. L'absence totale de visibilité sur notre avenir dans l'entreprise nous plonge dans une insécurité déroutante (**voir notre liminaire**📎).

Bilan handicap 2025

En 2025, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap atteint 8,72 % au niveau du Groupe FTV, en progression de 0,96 point en un an. Le taux d'emploi pour le réseau régional n'est pas donné, mais on dénombre 321 salariés en situation de handicap, soit 57 de plus qu'en 2024. 14 recrutements ont été réalisés en 2025.

Les élus saluent la présentation détaillée des actions menées et des chiffres clés de chaque antenne, mais déplorent de voir disparaitre systématiquement le nom de France 3 au profit d' « ICI » suivi du nom de l'antenne. Les élus dénoncent cet effacement symbolique qui touche à l'identité professionnelle.

Au-delà des chiffres que vous pouvez retrouver dans le **compte rendu de la Commission Diversité et Handicap** 📎, les échanges sur ce bilan ont surtout ramené le débat vers la réalité du terrain. Prévention, aménagements de postes et de plannings, vieillissement et fin de carrière. La nécessité d'agir davantage en amont a été soulignée, pour éviter l'enlisement des situations et leur aggravation. Le rôle des comités de maintien dans l'emploi apparaît essentiel, notamment pour rechercher des solutions susceptibles d'éviter certaines inaptitudes. L'existence et le fonctionnement de ces comités locaux reste pourtant peu visible (nombre de réunions, situations examinées, reconversions ou résultats obtenus). Un focus est annoncé dans le prochain bilan Handicap. La situation des aidants, aujourd'hui absente des données présentées, devra également être mieux prise en compte.

Autre difficulté concrète : le passage en invalidité ou en temps partiel thérapeutique. Les conséquences financières restent parfois difficiles à anticiper pour les salariés concernés. La mise en place de permanences spécifiques doit être étudiée avec les services compétents.

Enfin, l'accessibilité PMR reste loin d'être une question théorique. Le cas d'un salarié confronté pendant près de deux ans à des difficultés d'accès au siège l'a tristement illustré. La situation a finalement pu être débloquée après sa remontée auprès de la responsable de l'Égalité des chances, Inclusion et Diversité. Elle pose aussi la question de la prise en charge au niveau central lorsque des travaux importants ne peuvent être financés ou décidés localement.

Pour mieux mesurer la réalité vécue derrière les indicateurs, la direction de l'Égalité des chances annonce pour 2027 un questionnaire consacré au vécu et au ressenti des salariés en situation de handicap. Les élus du CSE seront associés à l'élaboration des questions.

Déploiement de Sherlock, retour d'expérience à Paris Ile de France

Après le Siège, le logiciel de gestion des programmes Sherlock est en cours de déploiement dans tout le réseau régional.

À la demande des élus, des retours d'expérience sont réalisés dans plusieurs stations au fur et à mesure.

Le premier retour concernait le déploiement à France 3 Paris Île de France en début d'année. Il apparait déjà daté, d'autant qu'Île de France n'a pas les mêmes particularités que les autres antennes (ils utilisent les outils du Siège et sont diffusés par le CDE, le Centre de diffusion et d'échanges). Et surtout plusieurs régions ont été déployées entre temps : Auvergne Rhône-Alpes, Bretagne, Pays de la Loire, Centre Val de Loire, Normandie.

Concernant Paris Ile de France, les élus du CSE déplorent une formation réduite de 5 à 3 jours pour les gestionnaires d'antenne, ce qui est insuffisant selon les retours de terrain. En effet, Sherlock représente un changement complet de pratiques professionnelles et nécessite un long temps d'acculturation.

Dans certaines antennes, les gestionnaires ont dû prendre en main un outil qui n'est pas stabilisé, pas toujours ergonomique et leur ajoute une forte charge mentale, en plus d'un sentiment de qualité empêchée. Certain.es sont sorties de la formation en ayant le sentiment de ne plus « savoir marcher », et travaillent depuis dans l'insécurité permanente.

Face aux remontées des élus, la direction de projet reste droit dans ses bottes, assure que les durées de formation n'ont pas été raccourcies dans les antennes et même qu'on est passé à des sessions de 2 x 3 jours, que les formations se font systématiquement avec un formateur métier interne et un formateur Sherlock externe, que les formations sont séparées de la bascule par 3 semaines de « préparation » pour les gestionnaires d'antenne, puis par un accompagnement pendant et après les bascules, bref que tout cela représente un total de 18 jours de formation.

Selon Edouard Prévost, le directeur du projet Sherlock, le temps de rapatriement des playlists s'est réduit depuis que France Télévisions a rapatrié les serveurs auparavant hébergés chez AWS (Amazon). Pour finir il affirme qu'il a de bons retours sur l'outil, au-delà de « ceux qui n'ont pas adhéré à l'outil ». La souffrance au travail, c'est toujours la faute des salariés, pas des outils…

Grilles de programmes

Les élus souhaitaient avoir une vision détaillée des programmes par antenne et des précisions sur leurs mode de fabrication. Delphine Vialanet, directrice déléguée des programmes de proximité du numérique et des antennes locales, est venue présenter les grandes lignes de la grille de rentrée. Des documents synthétisant les modes de fabrication de chaque émission diffusée par antenne ont également été transmis aux élus.

Globalement, ce qui ressort de tous ces documents c'est une pauvreté éditoriale consternante, sans ambition, motivée par le seul objectif de produire au moindre coût. Fini les discours d'emballage sur notre capacité à être « proche des gens » et de « nos territoires ». La « proximité » et « l'hyper proximité » ont disparu de la bouche des membres de la direction, au profit d'émissions que la direction nomme désormais « marques », empruntant le jargon à la grande distribution.

Au programme donc, des JT mutualisés à gogo, des « DRE » - acronyme que même la direction est incapable de déchiffrer, qui recouvre des émissions fabriquées en région mais diffusée dans toutes les antennes au même moment. Même les émissions culinaires sont réduites de 7 à 3 « marques » pour tout le Réseau (« La cuisine des mousquetaires », « Le goût des rencontres », « Nos terres gourmandes »).

À ce rythme, les équipes régionales seront bientôt reléguées au simple rôle de contributeur pour des programmes nationaux. « On prépare le terrain pour nous liquider ! », s'insurge un élu CGT.

Dans ce contexte de disette, le nombre de directeurs et directrices chargés de coordonner des programmes qui n'existent plus à la direction du Réseau et au-dessus commence à franchement ressembler à de l'emploi fictif.

Bilan du plan développement des compétences 2025

En 2025, 34 % du budget global de France Télévisions a été consacré à des formations pour les salariés relevant périmètre du CSE France 3. En proportion, les salariés du réseau régional représentent 40 % des stagiaires formés sur FTV.

On note une baisse de 11 % du budget consacré à la formation au niveau de l'entreprise en 2025, soit 7,3 millions d'euros contre 8 millions l'année précédente. Certes, 2024 était une année exceptionnelle liée aux JO, aux élections et à des projets techniques conséquents, mais au regard des ambitions du Streaming First ce bilan 2025 fait apparaitre quelques faiblesses. La direction promet une augmentation des formations sur le numérique en 2027.

Concernant la Fabrique dont 3/4 de salariés sont intermittents, les élus s'inquiètent de voir que seuls 16 intermittents ont été formés sur 453 stagiaires. La direction de la Fabrique précise qu'elle n'a pas l'obligation de former les CDD…

Plus globalement sur l'ensemble de FTV, seuls 4 % des CDD ont été formés alors qu'ils représentent 13 % des ETP (équivalents temps pleins).

Les membres de la Commission Emploi Formation ont souhaité faire un point spécifique sur les scriptes CDD du Réseau. Ils notent que sur les 70 personnes formées depuis 2020, 14 ont été recrutées en CDI, et 40 travaillent sous contrats CDDU.

Enfin, concernant les salariés en situation de handicap, le taux de formation est de 50 %, ce qui est supérieur à la moyenne nationale (43 %).

Vous trouverez l'intégralité du compte rendu de la Commission Emploi Formation **ici** 📎.

Vie du CSE

Retour sur le sondage du printemps 2026 envoyé aux salariés concernant les voyages et les activités proposés par le CSE :

664 salariés ont répondu au questionnaire sur les ASC. C'est un bon retour et les élus remercient les salariés pour leur participation. Que faut-il en retenir ?

En premier lieu, ce sont les chèques culture et vacances, la billetterie (Cinéma, Loisirs, Grands Parcs) et les voyages qui sont le plus plébiscités.

Concernant les voyages il faut retenir que :

- 91 % des participants déclarent que c'est une des missions du CSE de proposer des voyages.

- 85 % considèrent les offres de voyages du Réseau comme importantes.

- 77 % sont pour le maintien des voyages en avion et 32 % considèrent que le train reste la meilleure alternative à l'avion quand c'est possible.

Les ASC évoluent ! Deux nouveautés dans les règles de gestion des ASC :

- Le nombre minimal de participants pour l'organisation d'une activité, passe de 5 ouvrants droit minimum à 5 participants dont 3 ouvrants droit minimum.

- Chaque ASC locale a dorénavant la possibilité d'organiser une commande groupée annuelle de billetterie culturelle hors de l'enveloppe de subvention individuelle.

Le CASCI (ex CIORTF) :

Cargèse c'est fini ! Le bureau du CASCI a décidé de mettre fin au bail qui se terminera le 31 décembre 2027. Cette décision est motivée par des raisons économiques, le

centre étant coûteux et sous-occupé en dehors de l'été, mais aussi par les difficultés constantes dans les relations avec le bailleur. Des alternatives (achat ou location à long terme d'un site en Corse ou dans le sud) sont à l'étude.

Nouvelles désignations d'élus :

• Frédéric Maillard remplace Maylie Sauca-Dibon en tant que représentant du CSE réseau France 3 au CASCI (ex-CIORTF).

• Laurence Miller est désignée suppléante à l'IP Fabrique Sud en remplacement de Maylie Sauca-Dibon.

• Emmanuel Denanot est désigné suppléant à l'IP Limousin en remplacement d'Anne Claire Duloisy-Plainemaison.

• Elise Ramirez est désignée RP titulaire à l'IP Picardie en remplacement de Romane Idres.

Diagnostic et analyse de la situation des femmes et des hommes, bilan 2025

L'égalité professionnelle progresse à France Télévisions mais des inégalités et les comportements parfois sexistes perdurent encore.

La part de femmes a légèrement augmenté en 2025, passant de 45,1% en 2023 à 46 % en 2025. Bonne nouvelle, plus de femmes sont recrutées, notamment dans les métiers techniques (58 % des techniciens embauchés sont des femmes). Avec un bémol, certaines régions et antennes ont moins de 40 % de femmes. Et comme toujours, elles sont moins nombreuses dans les postes de cadres supérieurs (41,6 %) et dans les métiers techniques. Seules 7 femmes occupent un poste de rédactrice en cheffe sur plus de 40, et 2 femmes sont cheffe de centre. Les femmes restent majoritaires dans les fonctions RH, comptabilité et communication.

Temps partiels : on note une légère hausse des temps partiels, dont 69 % sont occupés par des femmes, surtout chez les journalistes. Les temps partiels sont souvent de convenance personnelle et la raison reste confidentielle, mais les élus ont aussi mis en avant, dans ces choix de temps partiel, le problème des aidants qui sont malheureusement en grande majorité des femmes.

Le télétravail progresse : 67 % des salariés en télétravail sont des femmes.

Côté rémunérations, les femmes PTA gagnent en moyenne 1,5 % de moins que les hommes. Chez les journalistes, l'écart est de 4,2 % en faveur des hommes. Certains écarts sont liés à l'ancienneté et à la difficulté pour certains de passer des paliers comme celui de grand reporter.

Formation : En 2025, 67 % de salariés ont suivi une formation, c'est légèrement moins que l'année passée. Les hommes ont un peu plus participé à ces formations, majoritairement techniques. On peut déplorer que la formation : « combattre les violences sexistes » ait été peu suivie, seuls 8 salariés l'ont faite. Sachant que cette formation fait partie du cursus management, cela montre le peu d'intérêt des managers pour ce thème pourtant sociétal et indispensable à appréhender.

Santé au travail : l'entreprise présente un taux d'absentéisme de 7 %. Les femmes, aussi bien les PTA que les journalistes, sont deux fois plus touchées par les longues maladies et invalidités que les hommes. Triste constat pour les élus.

Les élus réclament depuis plusieurs années la mise en place d'un congé santé gynécologique. Le thème devrait être débattu en commission Égalité professionnelle du CSE central.

Vous pouvez retrouver le compte-rendu complet de la Commission Égalité Professionnelle du 6 juillet **ici** 📎.

Relocalisation du BIP de Millau

Le déménagement du BIP de Millau est prévu de longue date. La direction régionale met en avant le coût trop élevé du loyer actuel, une superficie trop grande pour une équipe de deux, et une situation géographique « trop isolée des institutions et de l'activité économique ».

Pour un projet annoncé oralement aux représentants de proximité le 7 mai, le dossier présenté en CSE reste encore très lacunaire. Un plan grossier montre un espace rectangulaire sans aucune projection d'aménagement, 3 photos austères qu'on peine à relier au plan, aucune indication de calendrier des travaux.

La direction précise que les deux journalistes en poste à Millau sont enthousiastes à l'idée de déménager dans ce local qu'ils ont eux-mêmes trouvé. Il s'agit d'un espace de 45 m^2 climatisé, qui se situe au 2ème étage d'un groupement d'entreprises. L'entrée est sécurisée, une place de parking privative est disponible pour un véhicule de service, et le bâtiment est plus proche du centre-ville. Seul hic, les toilettes sont partagées et il n'y a pas de douche. Mais le loyer est deux fois moins cher !

Le déménagement est prévu au premier semestre 2027. Les élus du CSE demandent que les représentants de proximité soient conviés à visiter les locaux, ce qui aurait dû être fait depuis longtemps.

Compte rendu de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) du 2 septembre 2026

La réunion du 2 septembre a traité des 3 bilans semestriels réalisés par les psychologues du travail, les assistantes sociales et par le service du pilotage social sur l'absentéisme. Les bilans

des médecins du travail 2025 ont également été présentés ; mais dotés de moins en moins de moyens, les médecins ne les remplissent plus de manière exhaustive, ce qui prive les élus d'analyses essentielles. Par ailleurs, une enquête sur l'accident du travail d'une journaliste a également été restituée.

Les élus ne cachent pas leur inquiétude sur la situation des femmes dans le Réseau France 3 qui arrivent souvent en tête des différents indicateurs, notamment de l'absentéisme. Dans pratiquement toutes les antennes, le taux d'absentéisme des salariées est bien plus élevé que celui des hommes. Un problème qui se retrouve dans toute l'entreprise. Les élus demandent que la direction se penche sur un diagnostic précis de ce problème qui est sans doute multifactoriel. Si l'aidance pèse plus fréquemment sur les épaules des femmes, les conditions de travail sont aussi à questionner.

Point de situation à la Fabrique

Depuis le début de l'été, des salariés de la Fabrique nous ont fait part de leurs craintes pour l'avenir des sites régionaux et de leurs difficultés quotidiennes. L'annonce de la suppression de deux fictions en 2026 et les propos du directeur de la Fabrique sur la pérennité des sites lors de sa visite à Lyon a renforcé cette crainte. La direction de la Fabrique a en effet affirmé que toutes les options étaient sur la table pour l'avenir des sites en 2027, réorganisation de la fiction incluse, dès les annonces du budget 2027.

Aucune information n'ayant été donnée aux instances sur ce sujet, le CSE a voulu faire un point de situation sur la Fabrique en région. Le point s'est tenu, mais aucun document n'a été transmis aux élus ni avant, ni pendant, ni après ce CSE.

Réforme de la vidéo mobile (VM)

La direction ne semble pas tirer les leçons du dernier conflit social contre la réorganisation de la VM – avec suppression de deux cars lourds – imposée sans la moindre concertation en 2025. Les arguments de la direction sur une demande accrue en UHD et des problèmes de pollution des cars avec les ZFE (zones à faible émissions de CO2) se sont révélés totalement erronés et dans les faits fallacieux.

Cette réforme de la VM est critiquée de toutes parts par les personnels. Ils dénoncent notamment une planification déshumanisée et un management à distance dont les effets sont particulièrement toxiques. Le plan de charge 2026 (PDC) prévoyait 980 jours de VM ; à fin juillet, 663 jours étaient réalisés (63 %). La baisse prévue au dernier trimestre confirme les craintes syndicales lors du passage de 6 cars à 4 : la direction va adapter le plan de charge au potentiel amoindri. Certes la venue du Pape doit rapprocher l'activité du prévisionnel et l'externalisation reste faible (4 jours en juillet, 11 en 2026 selon la direction). La CGT alerte toutefois sur la sous-utilisation des 4 cars lourds du fait des reports vers l'UM3 (régie fly) et les Modul'air. La direction indique travailler à des réaffectations, prioritairement sur des moyens de même génération mais le mal est fait et on déplore l'écœurement des personnels avec pour conséquences des démissions, des départs et des burn-out.

Post-production

Le plan de charge global pour 2027 est en baisse de 10 à 15 %, avec un creux très préoccupant à -25 % en Bretagne lié à la baisse des commandes des antennes qui doivent elles-mêmes faire des économies. La direction se satisfait d'un taux d'occupation des post-productions à 90 % en 2026, mais la tendance est bien à la baisse. L'exécution du plan de charge était à 53 % à fin juillet. L'externalisation concerne 16 jours d'activité.

La CGT signale la fragilité particulière des sites de Bordeaux et Toulouse, sans réponse rassurante de la direction sur leur pérennité. À Bordeaux, l'intérim du responsable des activités de fabrication (RAF) a été prolongé jusqu'au 31 décembre après un été tendu et difficilement vécu par les salariés.

Fiction

La baisse du budget fiction n'explique pas à elle seule celle du plan de charge (20 fictions en 2026 au lieu de 22), la direction évoquant aussi des raisons éditoriales. Les formats longs de fiction unitaire seraient moins prisés.

Ces suppressions de tournages vont occasionner des pertes de revenus conséquentes pour les salariés et placent 26 personnes en risque de sous-activité. 13 seraient réaffectées à Vendargues, 9 sur des hypothèses d'activité (dont 4 à Lille) ; un point noir subsiste sur 4 postes de régie et décoration.

La CGT a écrit à la direction générale pour lui rappeler les termes du protocole d'accord de sortie de grève de 2017, qui stipule que toute modification du nombre de fiction doit faire l'objet d'échange préalable avec les représentants du personnel. Cette mesure est donc illégale

Paris, le 1er octobre 2026

Vos élus au CSE

cse•réseau

- Titulaires :

  Christian DUFOUR (Vendargues), Laurent MAAS, secrétaire du CSE (Nancy), Thierry PUJO (Limoges), Elisabeth THEUIL (Clermont-Ferrand), Rabéa CHAKIR-TREBOSC (Bordeaux), Jean-Hervé GUILCHER (Brest), Karine CEVAËR (Rennes), Anne-Sophie SABOUREAU (Lyon), Olivier GERBI (Marseille).

- Suppléant·es :

  Azouz CHAA (Besançon), Patricia MACARY (Toulouse), Isabelle PETIT- FELIX (Toulouse), Danilo COMMODI (Le Havre), Emeline DROXLER (Strasbourg), Xavier NAIZET (Orléans), Thiphaine PFEIFFER (Vaux-Sur-Mer), Éric DEBIEF (Besançon).

- Représentant syndical : Pierre MOUCHEL (Bordeaux)