



Compte-rendu CSE Siège

16 et 17 septembre 2026



- Expertise service unique culture/société/sports : un projet mortifère
- Expertise service paie non permanents : un plan d'action pour un climat de travail serein
- franceinfo canal 16 : strass côté scène, stress en coulisse
- Bilan logement 2025 : dossiers incomplets et délais d'attribution trop longs
- Bilan 2025 : plan de développement des compétences

En introduction, les élu·es du CSE Siège rendent hommage aux salarié·es de la Fabrique qui continuent d'accomplir un travail exemplaire malgré les vicissitudes de la mise en œuvre du projet Genesys.

Un CSE Extraordinaire a également été demandé à l'unanimité : il concerne la situation dégradée du service des maquilleurs/maquilleuses.

[Voir la résolution ici](#) 

• Expertise service unique culture/société/sports : un projet mortifère

En juin dernier, le CSE a été consulté sur le projet d'intégration du service Culture au sein du service Société/Sport de la Rédaction nationale. Objectifs présentés : faire évoluer le traitement de la Culture, simplifier l'organisation de la rédaction, développer la polyvalence et la mobilité des journalistes mais aussi intégrer les salarié·es de Culture dans un collectif plus large.

Suite à cela, les élu·es ont décidé de recourir à une expertise confiée au cabinet Technologia. En séance, les experts ont donc procédé à la restitution de leur rapport

Le verdict est sans appel. Le projet n'est tout bonnement pas construit. La direction est passée directement de l'idée (fusionner deux services) à l'intention de réalisation, sans passer par la case fondamentale : la construction du projet.

Les experts pointent donc les risques psychosociaux liés aux conséquences de ce projet.

Concernant les salarié·es de Culture, la polyvalence présentée comme un des objectifs peut engendrer pour les journalistes une déspecialisation et la dépossession d'une expertise valorisante professionnellement. Le système du casting appliqué sur ces journalistes comme il existe déjà aujourd'hui en société, vient s'ajouter et peut conduire facilement certains journalistes vers l'isolement et le détachement du reste du service.

Résultat : qualité empêchée, déprofessionnalisation, stress et dégradation de la santé au travail.

Le projet demande, par effet domino, le déplacement du service Climat/Environnement (aujourd'hui accolé à la Société) et cela, un étage en dessous, où se situe spatialement le service Culture.

Climat/Environnement travaille depuis sa création en synergie avec Société : le fait de les éloigner dégrade la qualité de ce travail collaboratif, cette perspective dès aujourd'hui a un impact psychologique fort : c'est une première atteinte aux conditions de travail de ces salarié·es.

Les experts pointent également du doigt les locaux envisagés pour l'arrivée du service Climat/Environnement. Ils sont loin d'être suffisamment ventilés pour l'effectif qui doit s'y installer. Ils ne répondent pas aux normes du code du travail

Plus largement, les experts expliquent qu'en droit du travail il est interdit de dégrader les conditions de travail d'un service ou collectif pour le « bénéfice » d'un autre collectif de travail.

Face à ce constat accablant, la direction fait la sourde oreille et reste de marbre. Elle ne reconnaît aucune insuffisance, et promet un suivi du projet et de ses conséquences éventuelles.

Un pur scandale que les élu·es ne comptent pas laisser faire : à travers une résolution votée à l'unanimité, ils demandent le retrait du projet.

• Expertise service paie non permanents : un plan d'action pour un climat de travail serein

Les experts du cabinet Secafi sont venus rendre leur rapport devant les élu·es. Une expertise pour risque grave menée au sein du service paie non permanents, votée par les élu·es lors du CSE du mois de mai dernier. Le rapport est édifiant !

• Des tensions relationnelles persistantes et des chocs de cultures de travail différentes

Ce rapport met en évidence les tensions relationnelles présentes au sein du service fusionné. Celles-ci trouvent notamment leur origine dans le rapprochement rapide de deux équipes aux caractéristiques très différentes. Les écarts observés concernent à la fois les cultures de travail des équipes « Fabrique » et « Info », leurs métiers respectifs, leurs modes d'organisation ainsi que leurs pratiques managériales.

Pour les élu·es, ces différences ne doivent pas être jugées mais comprises et mises en débat. Ils partagent l'analyse des experts selon laquelle les tensions observées relèvent avant tout de dysfonctionnements organisationnels qui, faute d'avoir été traités, ont progressivement conduit à une dégradation des relations de travail et à une perte de confiance.

Car cette fusion a bien été mise en œuvre sans analyse d'impact suffisamment approfondie, sans travail préparatoire sur les différences (de cultures professionnelles, de pratiques, de rapport au périmètre et au rôle d'adjointe). Cette fusion a également vu le jour dans un contexte économique et social générateur de peurs.

Au sein d'un collectif de travail, les conflits interpersonnels constituent souvent la manifestation visible de dysfonctionnements organisationnels qui n'ont pas été identifiés ou traités. Le rapport met donc en évidence la manière dont les tensions se sont progressivement cristallisées autour de plusieurs moments clés, faisant évoluer une problématique initialement organisationnelle vers une crise de confiance, avec des répercussions sur la santé au travail. Ce processus s'est notamment traduit par une personnalisation croissante des difficultés,

l'attribution d'intentions aux différents protagonistes et une escalade des réactions émotionnelles.

Les élu·es partagent l'analyse développée dans le rapport, un rapport qui invite à dépasser une lecture centrée sur les personnes pour replacer les difficultés observées dans leur contexte de travail. Cette approche permet de recentrer la réflexion sur l'organisation, les conditions d'exercice de l'activité, la répartition des responsabilités et la clarification des rôles de chacun, afin d'identifier les leviers d'amélioration les plus pertinents.

- **Communiquer et construire un plan d'action à partir de l'expertise**

Les élu·es ont pris acte de la position de la Direction concernant le rapport d'expertise, tout en rappelant que celui-ci met en évidence des atteintes à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des salarié·es. Également mis en évidence : l'inefficacité des actions mises en œuvre jusqu'à présent. Les élu·es demandent l'élaboration d'un plan d'action par la DRHO de FranceTV SA, fondé sur les recommandations des experts et les échanges du CSE, précisant les constats retenus, les mesures envisagées, leur calendrier de déploiement ainsi que les modalités de suivi.

Le CSE soutient également le recours à des tiers neutres afin d'accompagner la clarification des rôles, la révision des modes de fonctionnement collectifs et le rapprochement des cultures de travail des équipes concernées. Les élu·es insistent sur la nécessité de mettre en place des solutions durables et structurelles, allant au-delà de réponses centrées sur des situations individuelles.

Enfin, les élu·es considèrent que les enseignements de cette expertise doivent nourrir une réflexion plus large sur la conduite des réorganisations et la gestion des conflits au sein de l'entreprise. Ils souhaitent que ces sujets soient discutés avec la Direction du Siège afin de prévenir la reproduction de situations similaires. Ils demandent à être associé aux modalités de restitution de l'expertise auprès des salarié·es.

Considérant que le rapport des experts doit être un point de départ pour une action concrète de prévention des risques, de régularisation du conflit et d'amélioration durable du fonctionnement du service, les élu(e)s du CSE siège de FTV ont donc voté une résolution à l'unanimité.

[Voir la résolution ici](#) 

- **franceinfo : strass côté scène, stress en coulisse**

Ce CSE a aussi été l'occasion pour la direction de franceinfo canal 16 de venir faire un point de rentrée.

Le nouveau plateau de la chaîne info était très attendu. Et avec lui : une nouvelle régie, un nouvel habillage et une nouvelle grille de rentrée. Un bel écran censé incarner l'ambition de la chaîne mais au prix d'économies effectuées sur le dos des salarié·es !

La part d'audience atteint 1,1 % (c'est 2,5 à 3 fois moins que BFMTV).

Le reach (comprenez le nombre de téléspectateurs par jour ayant zappé sur la chaîne) atteint les 6,9 millions de téléspectateurs (c'est 10 millions pour BFMTV, et respectivement 7,5 et 8,5 millions pour CNews et LCI).

Parmi les principaux points abordés : la situation des chargés d'édition et la suppression de vacations au maquillage.

- **Chargés d'édition : des salarié-es toujours en souffrance**

7 ans plus tard, la situation des chargés d'édition n'a pas changé.

Sur 8 ETP planifiés : 4 sont en CDI dont 3 en arrêt maladie long et/ou arrêt maladie.

Alors que les élu-es dénoncent la souffrance installée depuis trop longtemps et prônent pour la réouverture d'une nouvelle négociation sur leur statut (PTA vers journaliste), la direction préfère attendre la fin des négociations sur le futur accord collectif d'entreprise...

Mais le directeur de franceinfo canal 16 l'assure : c'est un point essentiel sur lequel il faut avancer ; *« il faut ouvrir cette filière à FTV car ce statut est une impasse professionnelle. »*

- **Maquillage : des économies qui passent mal !**

Pour réaliser des économies, la direction de franceinfo canal 16 a décidé de revoir l'organisation du travail des maquilleurs et maquilleuses, sans information préalable du CSE.

Si le directeur assume pleinement cette décision et déclare en être *« le seul responsable »*, les élu-es peinent à comprendre cette orientation. Pourquoi investir massivement dans un nouveau plateau tout en réduisant des prestations qui participent directement à la qualité de l'antenne ? Maquillage et éclairage ne vont-ils pas de pair ?

La conséquence est immédiate : avec la suppression d'une vacation du soir, il n'est désormais plus possible d'être maquillé après 20 heures. Seuls les présentateurs et chroniqueurs conservent cet avantage. Quant aux invités, seuls les responsables politiques y ont encore droit. Les autres devront manifestement compter sur leur teint naturel...

Pour justifier cette évolution, la direction met en avant la mise à disposition de kits de maquillage individuels pour les journalistes. Quelle avancée ! Chacun pourra désormais devenir son propre maquilleur entre deux directs. À quand le kit coiffure, le kit éclairage ou encore le kit maintenance régie ?

Pour les élu-es, cette décision participe surtout à une dégradation des conditions de fabrication de l'antenne.

Mais les conséquences ne s'arrêtent pas là ! La suppression des heures de nuit entraîne la disparition d'éléments variables de rémunération, avec un impact significatif sur les rémunérations. Aucune mesure compensatoire n'est prévue.

Les conditions de travail se dégradent également dans la nouvelle loge maquillage, certes provisoire : manque de rangement, présence d'un imposant poteau gênant la circulation, sans oublier la proximité avec la loge des invités. Les arbitrages concernant l'accès au maquillage sont ainsi reportés sur les salarié-es, générant stress et tensions.

Cette mission, concède la direction, serait désormais confiée aux « producers », chargés d'indiquer aux invités s'ils peuvent ou non bénéficier du service.

La direction annonce une économie de 700 000 € par an. Objectif : réinvestir dans les moyens techniques des reporters de terrain.

Ce choix permettrait à franceinfo canal 16 de se mettre au niveau des autres chaînes d'information et de redéployer les ressources vers des postes jugés plus importants. Il est rappelé que le service maquillage n'est pas dédié exclusivement à franceinfo canal 16, mais partagé au sein de la Fabrique entre différentes activités de production.

Enfin, la direction présente le « Skin Details » comme une solution capable d'atténuer à l'écran les différences entre personnes maquillées et non maquillées. Or, les techniciens le savent : cet outil sert à estomper les rides, et ne sert en aucun cas à modifier le teint ni à réduire les brillances de la peau. Autrement dit, il ne répond tout simplement pas au problème invoqué.

Pour les élu·es, cette évolution soulève néanmoins une question de fond : jusqu'où peut-on réduire les moyens consacrés à l'antenne sans en affecter la qualité et les conditions de travail des salarié·es ?

Sur le maquillage, ils jugent donc les réponses de la direction insuffisantes. Ils votent à l'unanimité la tenue d'un CSE extraordinaire sur le sujet, prévu le 14 octobre prochain.

- **Bilan logement 2025 : dossiers incomplets et délais d'attribution trop longs**

Le bilan 2025 met en évidence une hausse des demandes et des résultats encourageants en matière de relogement, malgré des délais d'attribution encore importants.

Au 31 décembre 2025 : 28 salarié·es ont été logé·es dans le parc social (20 au Siège, 8 en régions).

456 candidatures ont été déposées et près d'un tiers des dossiers complets ont obtenu un logement (dont 161 demandes actives au Siège sur 182 au total).

22 salarié·es ont sollicité un accompagnement à l'accession à la propriété.

L'Île de France reste la destination la plus demandée, particulièrement pour des T2/T3.

En 2025 : 2,6 M€ ont été versés à Action Logement par France Télévisions pour ouvrir des droits aux salarié·es (0,45 % de la masse salariale).

Les salarié·es de France Télévisions peuvent ainsi bénéficier de logement social, intermédiaire, privé conventionné ou d'accession à la propriété. Des aides financières liées au logement sont également possibles.

Aujourd'hui, pour accéder à un logement social, le salarié ne peut déposer qu'une seule demande via la plateforme **AL'in**. Pour un logement intermédiaire, plusieurs candidatures simultanées sont possibles sur **In'li**.

À partir du printemps 2027, une plateforme unique regroupera l'ensemble des offres.

Les échanges ont souligné l'importance de la **constitution de dossiers complets** et de l'**utilisation du code** entreprise pour optimiser les démarches.

Pour les élu·es, le bilan 2025 ne permet pas de mesurer précisément le délai moyen de relogement des salarié·es du Siège selon leur situation et l'ancienneté de leur demande. Ils demandent donc à la direction de leur fournir des informations plus précises sur le délai de traitement, le profil des bénéficiaires et l'évolution du taux de concrétisation. Un suivi chiffré pluriannuel est également attendu.

Quid des motifs de non-aboutissement des candidatures déposées ? Quid des motifs de refus des bailleurs ? Nécessaires pour pouvoir orienter les mesures correctives, ces éléments n'apparaissent pas dans le bilan : les élu·es souhaitent pouvoir y accéder.

C'est dans ce sens qu'ils ont voté une résolution à l'unanimité. Ils demandent également que les salarié·es soient mieux informés des démarches à suivre, des justificatifs à présenter ainsi que des délais à respecter pour voir leurs dossiers aboutir.

Contacts utiles : Karine POULARD (référénte logement), **Social Direct** (assistantes sociales) et **AEPL & CSF** (conseil financier et accession).

[Voir la résolution ici](#) 

• Bilan 2025 : Plan de Développement des Compétences

En 2025, le **budget consacré à la formation** s'élève à **2 111 181 €**, soit une hausse d'environ 14 % par rapport au prévisionnel et une moyenne de **449 €/stagiaire**. Le financement de la formation se fait sur les fonds propres de l'entreprise.

L'Université joue ainsi pleinement son rôle, celui de permettre aux salarié·es de se maintenir dans l'emploi : **80 % des stagiaires ont suivi une formation en interne**. Les 20 % restants ont suivi des cursus à l'extérieur.

• Répartition du budget par secteur

- Information et programmes : 379 393 €
- Technologies et innovation : 816 678 €
- Gestion d'entreprise : 264 922 €
- Prévention des risques, santé et qualité de vie au travail : 257 675 €
- Management et Compétences transverses : 392 313 €

• Les chiffres 2025

65 % des formations se déroulent sur site ou chez un prestataire, 35 % à l'Université ; le distanciel recule nettement (13 % contre 25 % en 2024).

82 % des formations concernent l'adaptation ou l'évolution du poste de travail, contre 6 % seulement liées à un projet de reconversion ou une évolution professionnelle.

Les femmes représentent 49 % des effectifs et 51 % des stagiaires, une proportion légèrement favorable.

Les plus de 55 ans représentent 26 % des stagiaires.

35 % des salarié·es en situation de handicap ont suivi une formation au cours de l'année 2025.

Le Siege a accueilli 102 alternants : c'est 32 % de moins qu'en 2023. Un chiffre qui recule de façon continue.

• Mon Kiosque Formation : un nouvel outil au service des salarié·es

L'entreprise dispose désormais, sur Mon Espace, d'une **plateforme unique** regroupant les formations en présentiel, le digital et le tableau de bord individuel du salarié, avec une présentation organisée par le CSE d'appartenance. Un effort a été constaté dans l'analyse des demandes de formation.

La semaine du 30 novembre, l'entreprise organisera un évènement afin de mieux faire connaître son offre.

• Perspectives 2026-2030

Les efforts en matière d'accompagnement des mutations technologiques et numériques doivent se concentrer sur les directions des Technologies et Moyens de Fabrication (les régies avec Genesys) et de l'Information. Ces stagiaires représentent 55 % des effectifs.

Par ailleurs, l'évolution de la législation transformera les entretiens actuels en « entretiens de parcours professionnel », modulés selon l'âge des salarié·es.

- **Points de vigilance soulevés par les élu·es**

Les élu·es estiment que la prévention reste insuffisamment dotée malgré son importance.

Ils demandent notamment la relance des formations de secourisme et la mise en place d'une formation au handicap pour l'ensemble des managers.

Par ailleurs, le développement des formations numériques soulève la question du temps dédié : de nombreux salarié·es ne peuvent pas se former sur leur temps de travail, ce qui limite l'accès effectif à la formation.

Prochain CSE Extraordinaire : **les 14 octobre 2026 (Matin – Service Maquillage)**

Prochain CSE Ordinaire : **les 14 et 15 octobre 2026**

Paris, le 1er octobre 2026

Vos élu·es
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

► Représentante syndicale : Cécile Laronce