Compte rendu de la CGT
CSE Central du 6 octobre 2026

Comité social et économique central de France Télévisions

Situation générale de France Télévisions

Réunion de CSE Central extrêmement tendue entre la PDG, son DG adjoint et la CGT.

A l'ordre du jour, la direction avait refusé d'inscrire la consultation obligatoire sur les orientations stratégiques, sur le contrat d'objectifs et de moyens avec l'État (COM) et sur la réduction des effectifs, renvoyant ça au mois de décembre, histoire de gagner du temps.

Pendant ce temps-là, la vis continue à se serrer.

La CGT a reproché à la direction d'accepter de l'État des réductions budgétaires continues sans se rebeller. On approche de la fin d'une année 2026 très violente budgétairement et éditorialement (140 M€ d'économies, coupes dans les programmes, dans l'info régionale et ultramarine, non remplacement d'un départ sur deux, vente de l'immeuble de Valin pour réduire le déficit, attaques et mises en causes de toutes parts, etc.) et l'année 2027 s'annonce encore pire, avec 47 M€ de coupes supplémentaires dans notre financement et de nouvelles économies évaluées par la direction à 130 M€.

A ce stade, le gouvernement est en train de mettre France Télévisions à genoux (les autres entreprises de l'audiovisuel public sont globalement épargnées) à la veille d'une élection présidentielle de tous les dangers pour notre avenir.

La CGT a sommé Delphine Ernotte d'arrêter de se plier aux demandes intenables, déloyales et malveillantes de notre actionnaire et d'entamer un bras de fer, en mettant s'il le faut son mandat en jeu. La PDG a répondu en s'esclaffant : « *mais qu'est-ce qu'ils en ont à foutre, que je mette mon mandat dans la balance* ? » avant d'invectiver le représentant syndical de la CGT : « *ça fait une heure que vous m'insultez, ça suffit ! Respectez-moi ! Peut-être que vous avez envie que je parte, car personne n'aime la direction dans cette entreprise. Je retiens que M. Mouchel demande ma démission* ». Sortez les mouchoirs.

Notre organisation a aussi interpellé la PDG et son numéro deux sur l'affaire Terrific, du nom de cette société israélienne de marketing, dont les dirigeants sont proches du gouvernement d'extrême-droite de Netanyahou et dont Médiapart révèle que la direction a tenté de l'imposer pour faire de la segmentation politique de téléspectateurs dans le cadre de l'émission l'Heure de vérité. Autant de données personnelles extrêmement sensibles qui se seraient retrouvées entre les mains de cette officine, avec tous les risques d'ingérence politique que cela comporte.

Le directeur des offres et de la stratégie éditoriale, Stéphane Sitbon-Gomez, a tenté laborieusement de minimiser en affirmant que la régie publicitaire travaillait déjà avec cette société, ainsi que « 50 chaînes dans le monde », que Terrific avait simplement été sollicitée dans le cadre d'un appel à projets pour développer un « dispositif d'interaction avec les téléspectateurs », sans « *aucune exploitation des données dans ce dispositif* », que la solution est « *passée au garde-fou de la cybersécurité et qu'elle a été abandonnée* », que la direction a « *appliqué un principe de précaution absolu et total* ». Un peu court, de toute évidence, vu la gravité des risques encourus.

Les élus ont dénoncé enfin une grande fébrilité dans les décisions éditoriales, entre d'une part le retrait du replay de la Grande librairie avec Adèle Haenel (« *une erreur* » que s'attribue Stéphane Sitbon-Gomez ; « *On a eu une approche trop juridico-je-ne-sais-pas-quoi, alors que c'est une affaire politique. C'est une connerie* », selon Delphine Ernotte) et d'autre part les agissements de la rédaction en chef de Limoges autour d'un reportage sur Oradour-Sur-Glane, sous forme d'obéissance anticipative face au RN. Une atteinte gravissime aux principes professionnels des journalistes. La direction a fait mine de découvrir, Stéphane Sitbon-Gomez a annoncé qu'il allait saisir Yannick Letranchant, désormais responsable de la déontologie.

Concernant le COM, Delphine Ernotte a confirmé qu'elle refusait de le signer, du fait d'un désaccord avec la ministre de la Culture. Cette dernière souhaite que France Télévisions absorbe la nouvelle baisse de 47 M€ des financements publics sans toucher à la création et à l'information. Delphine Ernotte affirme que l'équation est désormais impossible sans toucher à la création (35 M€ d'économies baissant les obligations de financement à leur niveau légal de 380 M€ en 2027 (contre 440 M€ en 2025 et 420 M€ en 2026)).

Effectifs : une gestion à l'aveugle et une trajectoire inégalitaire

Pour faire face à la saignée budgétaire, Delphine Ernotte a décrété le non-remplacement d'un départ sur deux en 2026.

A fin septembre, on en était à un taux de remplacement de 63,6 % à l'échelle de l'entreprise, mais la réalité est très disparate et inégalitaire. Quand le taux de remplacement n'est que de 47 % à la Fabrique, de 51 % dans le réseau Outre-mer et de 56 % dans le réseau régional de France 3, il grimpe à 76 % à l'information nationale et à 78 % à la gestion et production. Clairement, il y a des secteurs jugés plus importants que les autres dans cette boite. En local, par endroits, on n'est qu'à 14 % (1 remplacement pour 7 départs) en Bretagne, 20 % en Guadeloupe, 25 % en PACA, 30 % dans le Grand-Est.

Une fois de plus les réseaux sont plus mis à contribution que le Siège. Outre la dégradation continue des conditions de travail (depuis 14 ans pour le réseau régional), cela génère un fort sentiment d'injustice. On est loin des grandes déclarations sur l'exemplarité déclamées par Delphine Ernotte.

Les élus ont rappelé qu'ils doivent être consultés sur l'évolution des effectifs et que la direction ne doit pas se contenter d'une gestion budgétaire au fil de l'eau. Elle doit anticiper, donner de la visibilité sur ses projets stratégiques et leurs conséquences en termes d'emploi, d'organisation et de métiers. A ce stade, les instances sociales sont mises devant le fait accompli et privées de leurs prérogatives en matière de prévention des risques professionnels.

La direction renvoie à décembre le déclenchement d'une consultation sur la stratégie.

Olivier Guigner, le DRH, plaide en faveur de la remise en place d'un observatoire des métiers, alors que la RH a jusqu'ici été incapable de mettre en place la moindre gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels, à l'inverse de tout ce qui se fait dans une entreprise normale.

Face à la situation alarmante, d'un point de vue budgétaire, financier, social, stratégique, les élus du CSE central ont décidé de déclencher leur droit d'alerte économique. Ils demandent une réunion extraordinaire rapidement.

Égalité professionnelle femmes-hommes Bilan 2025

Au sein de l'entreprise, la part des femmes progresse légèrement dans les effectifs, soit 3 774 femmes (47 %, soit +0,4 point) et 4 254 hommes, avec une progression plus marquée en Outre-Mer.

Dans le Réseau France 3, la hausse de 0,5 point s'explique par une femme supplémentaire… et 39 hommes en moins, partis à la retraite. Une féminisation qui progresse parfois davantage grâce aux départs des hommes qu'à l'arrivée des femmes !

- **Rémunérations**

Les écarts persistent : 700 € de moins par an pour les femmes PTA et 2 800 € pour les femmes journalistes, avec moins de trois ans de différence d'ancienneté moyenne chez ces dernières. Cet

écart se retrouve dans la filière reportage, même si les grands reporters sont proches de la parité salariale et que les femmes JRI rattrapent progressivement leur retard.

Chez les rédacteurs et rédactrices en chef, l'écart atteint 6 % en défaveur des femmes. Selon la direction, plus la rédaction est importante, plus le salaire du rédacteur en chef est élevé. Or on observe que les hommes ont les plus grosses rédactions… et les plus gros salaires ! Reste à comprendre pourquoi les hommes dirigent davantage les grandes rédactions. Chez les salariés hors grille, l'écart est encore plus spectaculaire : 15 000 € de moins pour les femmes, à ancienneté moyenne comparable.

Concernant la directive européenne sur la transparence salariale, sa transposition en droit français prend du retard. La direction se dit « archi prête » et attend les textes nationaux d'application. Les élus souhaitent minorer cet enthousiasme, car la règlementation impose des indicateurs pour comparer les postes de même valeur (conditions de travail, pénibilité, notion d'effort ou charge mentale par exemple). Ils ne sont pas du tout pris en compte à France Télévisions.

- **Carrières et formation**

La direction souligne que les choix d'orientation des filles vers les métiers techniques se jouent dès l'école primaire. Elle s'appuie également sur l'observatoire des carrières de 2021 pour affirmer que le genre ne constitue pas, sur dix ans, un facteur indépendant d'évolution professionnelle. Pour autant, les inégalités constatées aujourd'hui ne peuvent être écartées au seul motif que leurs origines seraient anciennes ou extérieures à l'entreprise.

À noter toutefois qu'en 2025, quatre journalistes de plus de 20 ans d'ancienneté ne sont pas passées journalistes spécialisées. Toutes sont des femmes.

L'accès à la formation reste inégal : 65,2 % des techniciennes ont été formées contre 76,6 % des hommes. Difficile de favoriser la mixité professionnelle sans agir sur les possibilités de formation et d'évolution des salariées.

- **Aidance**

Les femmes représentent 68,5 % des salariés à temps partiel, ce qui interroge notamment sur la place de l'aidance dans l'organisation du travail. La direction souligne les difficultés à identifier les salariés aidants et renvoie leur prise en compte à l'accord génération. Un sujet qui mérite pourtant d'être suivi dans le cadre de l'égalité professionnelle.

- **Santé des femmes**

Les indicateurs restent préoccupants : 7,6 % d'absentéisme chez les femmes contre 5,8 % chez les hommes, avec 5 000 journées supplémentaires d'absence pour maladie simple chez les femmes par rapport à 2024.

Une nouvelle demande de congé gynécologique a également été formulée. Sur la santé des femmes, la direction évoque les interrogations que pourraient susciter des droits spécifiques, parfois perçus comme des avantages par d'autres salariés. Elle rappelle également les possibilités offertes par l'accord handicap (6 jours annuels de congés mobilisables sur certificat médical) en cas de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, notamment pour l'endométriose.

Mais prendre en compte des problèmes de santé spécifiques aux femmes ne revient pas à leur accorder des privilèges : c'est aussi une question d'égalité réelle.

Bref, les constats se succèdent, les explications aussi. Entre les orientations scolaires, les différences d'ancienneté et les textes réglementaires attendus, les raisons de patienter ne manquent pas. Pourtant, l'égalité professionnelle ne se mesure pas seulement à la progression des effectifs féminins. Elle doit aussi se traduire dans les salaires, les carrières, la formation et les conditions de travail.

Il serait temps que les indicateurs servent davantage à corriger les inégalités qu'à simplement les commenter...

Voir ici 📎 le compte rendu de la Commission Égalité Professionnelle
Voir ici 📎 l'avis du CSEC.

Rémunérations : une jungle qui masque des injustices

Afin d'y voir plus clair sur la réalité des rémunérations, les élus ont demandé à leurs expertes d'analyser les données internes, ce que ne fournit jamais la direction qui a une politique assez largement opaque en termes de salaires à France Télévisions.

Le constat est que la politique des rémunérations à France Télévisions est à la fois complexe, difficilement lisible par les salariés, ce qui donne le sentiment d'un manque de transparence et d'équité.

Le système des nombreuses primes peut engendrer des différences de salaires importantes pour un emploi de même nature.

On apprend au passage que 126 personnes sont « hors-grille », soit au-delà des 11 groupes de classification des emplois de France Télévisions. Ces cadres dirigeants (au-dessus des cadres supérieurs) touchent un salaire moyen de plus de 10 037 euros. Certains touchent en plus des primes substantielles. Ainsi 20 journalistes hors-grille sans pour autant être cadres dirigeants (les vedettes de l'info) se partagent chaque année 500 000 € de primes, soit en moyenne 24 000 € par tête de pipe. L'argent va à l'argent.

Il y a reste encore beaucoup de chemin avant qu'on atteigne la transparence des rémunérations. Et plus encore avant qu'on puisse parler d'exemplarité et d'équité.

La prévoyance : un autre marqueur des injustices de classe au sein de France Télévisions

La direction a souhaité consulter les élus du CSEC sur le nouveau contrat relatif à santé et la prévoyance pour lequel Audiens a été retenu, alors que la négociation avec les organisations syndicales n'était pas encore terminée (il demeure notamment un différend sur la répartition de la prise en charge entre l'employeur et les salariés).

Face aux interrogations des élus, la direction a répondu : circulez y'a rien à voir, tout a déjà été discuté avec les organisations syndicales. A se demander à quoi sert la consultation du CSEC.

Pour résumer les grandes lignes des nouveaux contrats : alors que les frais de santé augmentent, l'entreprise souhaite réduire sa cotisation qui se reportera sur celle des salariés, en particulier les plus fragiles. Une attaque caractérisée contre le pouvoir d'achat.

Côté prévoyance, le nouveau contrat prévoit une réduction de la couverture des incapacités de travail et invalidités.

Il ne prévoit qu'une prise en charge optionnelle et partielle de la prévoyance (incapacité et invalidité) dans les collectivités d'Outre-Mer (Polynésie, Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna).

Les élus ont adopté un **avis très critique**.

Voir ici 📎 l'avis du CSEC.

Mise en œuvre des entretiens de parcours professionnels

Les experts du CSEC ont examiné le projet de **transformation de l'entretien professionnel en entretien de parcours professionnel**, présenté par la direction. Cette évolution prévue par la loi sur les travailleurs expérimentés du 24 octobre 2025 vise à **mieux accompagner les salariés dans**

un contexte de transformation des métiers et des compétences, en abordant plus largement les questions de mobilité, de développement professionnel, de reconversion et de maintien de l'employabilité.

Ces entretiens sont censés être menés par les managers, pas par la RH.

Les échanges ont mis en évidence plusieurs points de vigilance soulevés par les élus. Ils ont notamment relevé la charge déjà importante des managers et leur méconnaissance des dispositifs à conseiller aux salariés. Les disparités observées dans la qualité des entretiens et la nécessité de renforcer l'accompagnement par les services RH afin de garantir l'efficacité du dispositif.

Pour le DRH, l'entreprise doit aussi définir plus clairement ce qu'elle attend de ses managers en matière de posture : exemplarité, courage, capacité à donner du sens, fédérer les équipes et faire vivre le collectif.

La Direction a indiqué avoir engagé différentes actions pour accompagner cette évolution : développement de la formation des managers et travail sur l'identification des compétences, ainsi que sur les parcours professionnels.

En conclusion, cet entretien de parcours professionnel a pour but de statuer sur le parcours du salarié dans l'entreprise, mais également de l'orienter dans ses perspectives d'évolution, de lui permettre de développer ses compétences et de se maintenir dans l'emploi au sein de l'entreprise, comme sur le marché du travail.

Voir ici 📎 l'avis du CSEC.

État du plan de charge de la Fabrique

Dans un monde normal, à fin septembre, le plan de charge prévu au budget devrait être consommé à 75 %. Même si l'activité n'est jamais linéaire, le bilan se révèle contrasté : vidéo mobile, tournages et vidéographie sont plutôt en avance, feuilleton et mixage actu sont dans les clous, mais **les régies, la post-production et surtout la fiction sont en décrochage.** Les projections de la direction au 31 décembre le confirment : 90 % pour les régies, 95 % pour la post-production, 83 % pour l'ensemble de la fiction (412 jours sur 499) du fait du choix de la direction des antennes et des programmes de supprimer deux fictions. Enfin pas tout à fait puisqu'elles ont été confiées au privé. La direction préfère ainsi risquer le sous-emploi en interne et mettre en difficulté des salariés en les redéployant sur des activités qui ne sont pas le cœur de leur activité.

- **Vidéo fixe :** le plan de charge a été construit « sans le Tetris des plateaux du Siège ni les travaux en régie » selon la direction. Résultat : environ 2 150 heures de régie ne seront pas réalisées cette année. Les transferts de la régie météo vers la régie 5 et de l'Atrium vers le plateau D montrent une forme de concentration des outils. À l'inverse, les plateaux dépassent le plan (102 %), preuve que la baisse de 62 jours inscrite au PDC était sous-calibrée. Ils restent toutefois sous le réalisé 2025 (2 106 jours).
- **Vidéo mobile :** la direction se retranche derrière l'objectif global qui est tenu en volume mais celui des moyens lourds devrait tomber en fin d'année à 448 jours au lieu des 535 prévus (−87 jours). En face, les moyens légers atteindraient 516 jours sur 445 prévus (+71 jours). Ce transfert illustre bien les alertes faites par les élus CGT et les personnels lors de l'examen du projet de suppression de deux cars lourds. Notre inquiétude était que la direction profite de la situation pour diminuer le nombre de jours sur les cars lourds. On nous aurait menti ? Oui...
- **Fiction :** deux unitaires de 90 min en moins et une fiction jeunes adultes en moins, c'est 334 jours de tournage fiction au lieu des 375 prévus (soit un tiers du plan de charge). Et un jour de tournage en moins c'est une équipe d'environ 50 personnes sans activité, comédiens compris. Certains seront récupérés par le producteur privé qui tournera les deux fictions supprimées à la Fabrique. Le feuilleton reste finalement le seul pilier stable.

- **Post-production :** près de 1 000 jours seront manquants en fin d'année, une baisse concentrée en particulier sur les commandes du réseau régional (-613 jours). Les émissions religieuses sont à 838 jours contre 738 et les magazines compensent en partie.

- **Perspectives 2027**

La direction refuse de parler de 2027 tant les paramètres budgétaires sont mauvais. Pour la CGT, si la direction construit le PDC 2027 sur la base du réalisé 2026 (travaux en régie du Siège, et reports de fictions notamment) les baisses conjoncturelles pourraient devenir structurelles et servir d'argument pour justifier une réduction des outils et des effectifs. La direction avance donc masquée. La production extérieure a le droit de vivre et les baisses d'investissements dans la création frappent déjà durement les salariés du secteur mais nos dirigeants doivent d'abord et avant tout protéger nos capacités de production interne.

Par ailleurs, la CGT s'interroge sur les transferts d'activités constatés dans les régies au Siège en 2026 qui pourraient préparer le terrain à la fermeture durable d'une régie et/ou d'un plateau, avec des conséquences directes sur les équipes de vidéo fixe. Le basculement progressif des captations vers des moyens légers fragilise les cars (UM1, UM2 et les deux Challengers) et les métiers associés. Le dossier du renouvellement à venir des deux cars Challenger sera au cœur de nos préoccupations.

La sous-réalisation des fictions en 2026 expose les sites de Lille, Lyon et Marseille à une baisse d'allocation de fictions en 2027. De son côté, le réseau régional, qui représente plus de la moitié du recours à la post-production, est affaibli (réduction des magazines notamment). Son recours aux post-productions pourrait là-aussi affaiblir encore plus les sites de post-production de la fabrique.

Sur tous ces sujets, la CGT répondra présent, avec les personnels, afin de ne pas laisser faire la casse de l'outil de production. Tout cela n'est pas une fatalité. L'État réduit les budgets mais la direction exécute docilement les ordres. Pour le plan de charge 2027, nous souhaitons qu'il soit détaillé par activité mais aussi par outil, par site, afin d'avoir un suivi précis de l'activité.

Point IA CSE Central du 6 octobre 2026

Le CSEC était consulté sur six cas d'usage de l'IA (en d'autres termes des applications de l'IA au sein de France Télévisions) : MedIAEnrich, l'aide à la publication, la génération de métadonnées, la recommandation, l'IA assistive pour le montage, l'infographie et le mixage, et l'IA agentique (une IA capable d'enchainer toute seule les actions pour coder et pour résoudre les incidents d'exploitation).

- **L'IA au milieu du gué**

Ces projets arrivent à un moment où presque rien n'est stabilisé en matière d'IA à France Télévisions :

- La nouvelle Direction IA & Data, créée en mai 2026 dans le cadre de la réorganisation « Streaming First » et rattachée à la présidence, reprend la coordination auparavant assurée par la DITT (direction de l'ingénierie et des technologies).
- Elle est en train de redéfinir la stratégie IA présentée fin 2025.
- La réorganisation « Streaming First » est encore en cours de déploiement.

Les projets présentés ont été conçus avant cette nouvelle stratégie et sont pilotés selon des pratiques différentes d'une direction à l'autre. Personne ne sait encore clairement ce qui relève de la nouvelle DPT (Direction du produit et des Technologies) et ce qui relève de la Direction IA-Data.

- **Les enjeux clés**

L'arrivée de l'IA agentique. Absente de la présentation stratégique faite aux OS fin 2025 (et qui avait squeezé le CSEC), elle constitue un changement de paradigme : le salarié ne produit plus lui-

même, il délègue des tâches et des actions à un système IA autonome. La question du contrôle humain devient donc centrale.

La méthode. Les grilles d'impact diffèrent selon les projets et les tests, qui ne sont pas harmonisés, sont souvent menés avec des volontaires déjà favorables à ces outils. Les impacts restitués sont donc largement déclaratifs, en écart par rapport à la vie réelle, avec un biais méthodologique souligné par l'expert du CSEC.

Le dialogue social. Pour la direction on ne peut plus avancer projet par projet, et l'accord de méthode signé avec les OS début 2026 doit être retravaillé.

Nous sommes face à un choc entre trois temporalités : celle du corps social, encadrée par le code du travail et l'accord de méthode, celle de la transformation Streaming First et celle de l'IA, qui accélère sans cesse.

- **<u>Les risques pour les salariés</u>**

Les élus pointent de nombreux risques pour les salariés, qu'il va falloir traiter sérieusement :

- **Fatigue cognitive et intensification du travail,** liées notamment à l'augmentation de la relecture et du contrôle des productions de l'IA.
- **Érosion des compétences et réversibilité incertaine.** Si l'humain « assiste l'IA », selon la formule de la direction, que deviennent les compétences, les métiers, les qualifications et les classifications de l'accord collectif ? Est-on en capacité de revenir au mode manuel en cas de besoin ?
- **Porosité entre les métiers et recomposition des volumes d'emploi.** Les documentalistes ne sont pas visés aujourd'hui, mais MedIAEnrich pourrait servir de rampe d'essai.
- **Hyper-responsabilité des salariés et des managers.** Le principe d'un workflow Humain–Machine–Humain est affirmé mais il n'est décliné ni par direction ni par métier à ce stade. Son application risque de ne reposer que sur la vigilance individuelle ce qui n'est acceptable.
- **Surveillance individuelle** via les outils de traçabilité (logs, tableaux de bord Alix IA).
- **Biais des systèmes à risque à venir,** comme le tri de CV : des études montrent que des biais peuvent apparaitre, ceux qui ont été corrigés peuvent réapparaître ou en générer de nouveaux. Et ces outils peuvent être abusés, grâce à des instructions cachées par les postulants (par exemple des commentaires écrits en blanc, donc invisibles, entre les lignes d'un CV). D'autres projets (génération automatisée de contenus, mesure du pluralisme) ne sont pas « à haut risque » au sens du Règlement IA européen mais le sont pour un média de service public comme le nôtre.

- **<u>Les problèmes qui restent posés pour le déploiement</u>**

L'expert du CSEC a formulé une dizaine de préconisations essentielles :

1. Clarifier l'arbitrage entre la Direction Produit et Technologies et la Direction IA-Data ;
2. Unifier le discours sur la gouvernance IA ;
3. Faire du principe Humain–Machine–Humain une composante de chaque projet ;
4. Concevoir ensemble protocoles de test et grilles d'impact ;
5. Organiser une répartition transparente des tokens (unités de texte de l'IA qui sont facturées à l'utilisateur), sans la réserver aux profils techniques ;
6. Caractériser les compétences critiques et leur réversibilité ;
7. Objectiver les impacts RH au-delà du déclaratif ;
8. Instaurer des indicateurs de consommation pour l'agentique (requêtes, kWh) ;
9. Intégrer des critères éditoriaux dans MedIAEnrich ;
10. Raisonner en chaîne de valeur plutôt qu'en gains de productivité outil par outil.

Cela définit une ligne de conduite pour les membres de la commission IA. Par ailleurs, la directrice de l'IA estime que l'expertise reflète bien l'état de France Télévisions en matière d'IA. Elle veut passer de l'expérimentation à l'industrialisation et reconnaît qu'il est impossible de connaître tous

les impacts avant le déploiement. Elle souligne qu'un « dialogue social itératif » (progressif et permettant d'ajuster) est nécessaire, et que l'IA sans la compétence ne sert à rien. Plusieurs questions restent pourtant sans réponse :

- Pas d'engagement de la direction sur l'évolution de l'accord de méthode qui définit les modalités du dialogue social sur l'IA.
- La stratégie IA mise à jour doit être présentée au CSEC.
- Il faut définir le principe d'un retour en information-consultation du CSEC pour des projets déployés pour lesquels des impacts inconnus au moment de la phase projet, apparaissent progressivement après le déploiement.
- Le diagnostic emploi et le référentiel métiers-compétences avancent unilatéralement côté RH mais ne sont ni présentés ni discutés avec les OS et les instances.
- La Commission IA est saluée comme espace pivot, mais son rythme est inadapté ; son rôle doit être élargi en prenant comme modèle la « théorie de l'activité » afin d'observer l'outil et les salariés dans leur cadre organisationnel et pas seulement tâche par tâche.

- **L'avis du CSEC**

Le CSEC a rendu un **avis réservé**, adopté à l'unanimité des 24 votants (CFDT, CGT, FO, SNJ). Les réserves sont liées à la mise en œuvre d'un certain nombre de demandes et préconisations des élus. Il exige l'ouverture sans délai de discussions pour un avenant à l'accord de méthode, la clarification de la stratégie IA et la mise en place d'un dispositif permanent de suivi des projets.

Voir ici 📎 l'avis du CSEC.

La situation dans les Outre-Mer

Sur la base du travail de la commission **Outre-mer du 25 septembre 2026 les débats ont porté sur les effectifs, l'avenir de la radio, la charge de travail, les outils techniques et plusieurs projets concernant directement les stations ultramarines**.

- **Radio et situation des animateurs**

La Direction a engagé un **état des lieux de la situation des animateurs radio** dans l'ensemble des stations : conditions d'emploi, rémunérations, formation, accompagnement et possibilités de reconversion.

Elle reconnaît l'existence de pratiques différentes selon les territoires et souhaite parvenir à une politique plus homogène. Elle précise toutefois que **tous les animateurs ne pourront pas nécessairement être intégrés** et que, lorsqu'une intégration sera possible, elle devra se faire **sur un poste devenu vacant**.

Les élus demandent des règles claires et équitables concernant notamment les **CDDU (contrats à durée d'usage) et le recours aux auto-entrepreneurs**, l'accès aux postes vacants, la formation et les perspectives offertes aux animateurs présents depuis plusieurs années.

Si la Direction affirme vouloir **redonner une place importante à la radio en Outre-mer**, les élus rappellent cependant que la radio reste trop souvent le « parent pauvre » des stations et demandent désormais **un véritable projet accompagné de moyens humains et techniques**.

La Direction déclare que **l'année 2027 sera placée « sous le signe de l'audio »**. L'Académie digitale accompagnera notamment la production de contenus destinés à la web radio. L'objectif est de **mieux valoriser les contenus existants**, de les adapter aux nouveaux usages numériques et de les positionner sur des plateformes permettant de toucher un public plus large.

- **Effectifs et charge de travail : fortes inquiétudes pour 2027**

La Direction indique qu'à ce stade, les **ETP devraient rester globalement stables jusqu'à la fin de l'année 2026**. Mais la règle annoncée du **non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux** reste une source importante d'inquiétude (voir point sur les ETP plus haut).

Les élus demandent une véritable anticipation des départs et des besoins jusqu'en 2030. Ils refusent que les réductions d'effectifs se traduisent uniquement par **davantage de polyvalence et une accumulation des missions pour les salariés restants**.

La question de la **charge de travail** reste particulièrement sensible. Un travail a notamment débuté à Mayotte. Les élus demandent qu'il soit poursuivi dans les autres stations et qu'il débouche sur des mesures concrètes.

Le développement du numérique et du **Streaming First** renforce cette préoccupation : les nouvelles missions ne peuvent pas continuellement s'ajouter aux activités historiques de télévision et de radio **sans moyens supplémentaires ou sans arbitrages clairs sur les priorités et les activités à maintenir**.

Les élus resteront donc particulièrement **vigilants sur les arbitrages budgétaires et d'effectifs pour 2027**, ainsi que sur leur répartition entre les différentes stations.

- **PAM, Perfect Memory et outils radio**

Le déploiement du **PAM** doit se poursuivre progressivement. L'ordre actuellement envisagé est le suivant :

Mayotte → Saint-Pierre-et-Miquelon → Nouvelle-Calédonie → Polynésie.

Le calendrier reste toutefois à sécuriser. Les élus demandent également des garanties concernant **l'organisation de la maintenance, les équipes chargées du support et leur connaissance des outils et des contraintes spécifiques de l'Outre-mer**.

Concernant **Perfect Memory**, la Direction reconnaît les nombreux dysfonctionnements rencontrés à la suite de plusieurs évolutions du logiciel. Malgré les difficultés, le stress et les pertes de temps signalés par les utilisateurs, elle confirme que **l'outil sera maintenu** et que les améliorations doivent se poursuivre.

Pour **Zénon**, la Direction confirme que son déploiement dans de nouvelles stations a été interrompu à la suite des difficultés rencontrées. L'outil reste utilisé dans les stations où il est déjà installé, tandis qu'un **nouveau cahier des charges** doit être élaboré afin de définir les futurs outils radio, en associant davantage les utilisateurs.

- **Diffusion Guadeloupe–Martinique : un dossier toujours sensible**

Le projet concernant la **diffusion en Guadeloupe et en Martinique** reste d'actualité.

Face aux fortes inquiétudes exprimées, la Direction affirme toutefois ne pas vouloir procéder par passage en force. Elle annonce une **nouvelle phase de concertation avec les salariés et les organisations syndicales** et souhaite également clarifier les accords et engagements antérieurs.

Les élus ont réaffirmé leur **forte opposition à toute suppression de la maîtrise locale de la diffusion**, considérant qu'il ne s'agit pas seulement d'une question d'organisation, mais également d'un **enjeu important pour le service public audiovisuel dans les territoires**.

- **Préparation des stations aux situations de crise**

La Direction poursuit également son **plan de résilience**, destiné à mieux préparer les stations aux cyclones, séismes, incendies, inondations et autres situations de crises sociales ou politiques.

Quatre territoires pilotes ont été retenus : **Guadeloupe, Nouvelle-Calédonie, Martinique et Mayotte**.

Les élus soutiennent le principe de cette démarche, mais demandent qu'elle intègre pleinement, au-delà des aspects techniques, **la sécurité des salariés, les risques psychosociaux ainsi que l'accompagnement humain et psychologique des équipes**.

- **À retenir**

Les échanges confirment surtout une préoccupation commune : **les stations ultramarines doivent faire face à de nombreux projets et transformations alors que les moyens humains restent contraints et que de nouvelles économies sont annoncées.**

Pour les élus, le développement du numérique, les évolutions techniques et les réorganisations ne peuvent pas continuer à se traduire par **une simple accumulation des missions et une augmentation de la charge de travail des salariés**.

La priorité pour les prochains mois sera donc de rester particulièrement vigilants sur **les effectifs et les moyens pour 2027, la charge de travail, l'avenir de la radio, le déploiement du PAM et des nouveaux outils, ainsi que le respect du dialogue social dans chaque station**.

Voir ici 📎 le compte rendu de la Outre-mer

La crise des médecins du travail au Siège

Le CSEC devait rendre un avis sur le recrutement d'un nouveau médecin du travail fraichement arrivé pour épauler le Docteur Chastang, seule encore en poste au sein du service de santé autonome du Siège.

Or patatras, ce dernier a rompu sa période d'essai et fui à toute bride.

Il faut dire que la situation est désastreuse. En moins d'un an, deux des trois médecins ont démissionné ; il y a aussi beaucoup de turnover chez les personnels paramédicaux.

Cela traduit l'ambiance délétère qui règne au Siège, l'explosion des risques psychosociaux et la pression que la direction met à ces professionnels de santé censés pourtant être indépendants, afin de minorer la dégradation psychosociale des collectifs.

Il va donc falloir trouver un nouveau candidat, sachant que la direction ne souhaite pourvoir que 2 postes au lieu des 3 auparavant, prétextant que l'entreprise était jusque-là au-dessus de sa cible.

Paris, le 26 octobre 2026

Élu·es CGT

Titulaires

Christian DUFOUR (Vendargues), Elisabeth THEUIL (Clermont-Ferrand), Karine CEVAËR (Rennes), Jean-Hervé GUILCHER (Brest), Christian TANGAPRIGANIN (La Réunion), Véronique LAMARTINIERE (Martinique), Hassadi RAZAFITSEHENO (Mayotte), Kaio TUI (Nouvelle-Calédonie), Didier RICOU (Polynésie), Kasoagali MANUFEKAI (Wallis et Futuna), Christian Chauleau (Guyane)

Suppléant·es

Thierry PUJO (Limoges), Rabéa CHAKIR-TREBOSC (Bordeaux), Laurent MAAS (Nancy), Jean-Hugues LEC-KAO (La Réunion), Stéphane LUPON (Martinique), Abal-Kassi ALI COMBO (Mayotte), Steeven GNIPATE (Nouvelle-Calédonie), Hubert LIAO (Polynésie), Anthony TAITUSI (Wallis et Futuna), Christiane LAPORTE (Guyane)

Représentant syndical – Pierre MOUCHEL (Bordeaux)

CGT France Télévisions . 7, esplanade Henri de France . Bureau V2828 . 75907 Paris cedex 15 . 01 56 22 88 32
cgtgroupe@francetv.fr . www.cgtftv.fr . www.snjcgt.fr . Permance Santé-Harcèlement – 06 08 57 86 52 et/ou 06 81 95 26 19 - alertesanteCGTFTV@gmail.com