Compte-rendu CSE Siège
18 et 19 novembre 2026

- HUB « Ici Régions » : les salarié·es forcés à s'adapter à un mauvais projet
- SERVICE PRÉPARATION DIFFUSION AU CDE : des salarié·es en souffrance et toujours pas d'actions concrètes
- CSSCT : un service médical toujours à la peine, vos élu·es menacés
- VIE DU CSE : Ma Vie Pro, cette application mérite une vraie présentation !

Préambule

Un geste symbolique pour démarrer ce CSE ordinaire : le refus de siéger du secrétaire de l'instance ! Pourquoi ? Pour répondre à la menace de licenciement visant un élu et faire face à une direction qui essaie ainsi de bâillonner vos élu·es.

La CGT souhaite le rappeler : son engagement à défendre les salarié·es reste intact. La liberté d'expression est un droit qu'elle compte bien continuer à exercer sans se laisser intimider.

→ Lien vers la déclaration intersyndicale

HUB « Ici Régions » : les salarié·es forcés à s'adapter à un mauvais projet

Le CSE constate que les difficultés rencontrées aujourd'hui au Hub « Ici Régions » de Lyon Vaise confirment les alertes portées par les élu·es et cela, dès l'origine du projet : moyens humains et techniques sous-dimensionnés, organisation inadaptée à l'activité réelle et risques sous-estimés pour les salarié·es.

Les élu·es regrettent donc que la direction ait choisi de mettre en œuvre ce projet sans tenir pleinement compte des risques identifiés. Déployé à marche forcée, le dispositif n'a pu fonctionner qu'au prix d'ajustements permanents, de moyens supplémentaires et d'investissements non prévus, révélant les faiblesses du projet initial.

Les élu·es dénoncent une gestion faite dans l'urgence, génératrice d'instabilité, de perte de repères et de dégradation des conditions de travail. Ils contestent également les réponses apportées par la direction : elles se traduisent désormais par des

réductions de moyens et d'activité (suppression du visionnage (aiguillage), absence de documentalistes ou encore d'un véritable service d'infographie) et cela, au détriment de la qualité éditoriale (les élu·es s'inquiètent notamment de la dégradation de l'offre éditoriale le week-end, qui ne répond pas aux exigences attendues d'un service public national).

La direction le confirme : sur les 34 salarié·es (IV3 et ICI), 33 ont été repositionnés de manière pérenne « sur des postes qu'ils ont acceptés ».

Les élu·es ont donc voté, à l'unanimité, une résolution dans laquelle ils demandent :

- Une remise à plat du Hub « Ici Régions », avec des moyens humains et techniques adaptés à l'activité réelle ;
- L'arrêt des réorganisations successives qui fragilisent les équipes ;
- Et la présentation d'une perspective claire, pérenne et concertée pour les salarié·es de Lyon Vaise.

Ils réclament enfin un suivi régulier du dossier en instance et la venue du directeur de l'information sur le site de Lyon Vaise afin de mesurer concrètement les difficultés rencontrées par les équipes.

→ Lien vers le tract « Malaise à Vaise »

→ Lien vers la résolution

• SERVICE PRÉPARATION DIFFUSION AU CDE - des salarié·es en souffrance et toujours pas d'actions concrètes

Le CDE, c'est le centre de diffusion et d'échanges. C'est le point de diffusion de toutes les chaînes de FTV (sauf franceinfo canal 16, et France Ô).

Les quatre grands courants d'activités au sein du CDE sont : la diffusion, l'exploitation, la préparation antenne et la vérification.

Le projet de « nouveau CDE » repose sur la centralisation des activités de diffusion au sein d'une salle de commande unique (la « control room »), chargée de la diffusion de l'ensemble des chaînes du groupe. Son déploiement s'achève avec l'intégration de France Ô.

C'est un projet de longue haleine, une ambition légitime de rationalisation et de mise à niveau technique, mais il a été mené tambour battant par une équipe de direction plus que jamais aux manettes et sûre de la marche à suivre, occasionnant de nombreux dégâts en termes de dégradations des conditions et de la santé au travail.

Ces six dernières années, les élu·es ont vu remonter de très nombreuses alertes des salarié·es et de leurs représentants.

Au sein du CDE, le service « prépa diff » est chargé d'accueillir les « médias » qui vont être diffusés, d'assurer la coordination de la gestion de ces médias dans le suivi et la livraison vers la diffusion.

Deux fiches de postes existent pour le service « prépa diff » : celui de chargé de préparation antenne et de gestionnaire de conduite d'antenne (GCA).

Depuis le début du projet, la direction tâtonne sur l'organisation du service « prépa-diff », à tel point qu'elle-même a reconnu publiquement que ce service avait été « oublié » dans le déroulement du projet.

Le seul problème c'est qu'on parle d'hommes et de femmes qui, depuis six ans, n'ont aucune perspective sur leur avenir. Sur les cinq postes existants :
- un poste de chargé de préparation diffusion a « disparu », le salarié l'occupant est parti en mobilité professionnelle ;
- un autre poste est actuellement occupé par un CDD, il remplace un salarié en arrêt de travail long ;
- trois salarié·es en CDI subsistent sur les postes de GCA.

C'est la troisième fois en quatre mois que ce sujet est abordé par l'instance.

En juillet dernier, aucun salarié du service n'avait souhaité être présent au CSE extraordinaire tenu sur ce sujet. Un texte avait été lu, expliquant l'incompréhension et la souffrance créés par des changements sans concertation dans l'organisation opérée ; ils exprimaient leur souhait de partir en mobilité.

Cette fois, contrairement aux précédentes, la direction reconnaît la souffrance au travail des trois GCA en CDI. Elle admet également que son objectif est de faire disparaître, à terme, une des fiches de poste de ce service, celui de chargé de préparation antenne.
Mais cela ne l'empêche pas d'asséner à nouveau des imprécisions et des inexactitudes devant les élu·es.

→ Initialement composé de cinq salarié·es, le service n'en compte plus que quatre dont un en arrêt de travail longue durée. Sans en avoir informé ni consulté les élu·es, la direction a discrètement opéré le transfert de l'activité des chargés de préparation diffusion vers les GCA. En réponse aux inquiétudes exprimées par les élu·es précédemment, la direction répond qu'une enquête sur la charge de travail réelle a été menée par la DSQVT (direction de la santé et de la qualité de vie au travail).

Cette étude aurait été menée en septembre dernier. Problème : les élu·es en cherchent encore la trace ! Pire encore : à cette date, les salarié·es n'ont reçu aucune sollicitation pour répondre à cette enquête.

→ Tout aussi déroutante : la réponse de la direction sur l'impact de la chaine numérique des sports sur l'activité. Alors même que les faits et les témoignages des salarié·es attestent clairement du contraire, la directrice s'obstine à présenter la situation comme étant dépourvue de toute conséquence.

→ Sur l'impact des dysfonctionnements des outils du workflow, Sherlock en particulier, la direction reconnaît le désordre, explique qu'elle va mettre en place des formations de mise à niveau, mais dans le même temps, officieusement, les salarié·es rapportent qu'elle n'hésite pas à leur écrire que les solutions de contournement sont à privilégier.

Face à une direction aussi sûre d'elle sur sa conduite de projet, que faire ? Les élu·es ont choisi de jouer la carte de l'alerte santé. Ils ont pu entendre par deux fois, sans la présence de la direction, le désespoir des salarié·es du service. Plus largement, les plaintes et les réclamations des salarié·es des autres services du CDE sont loin de s'être taries ces derniers mois.

Par conséquent, ils ont décidé d'aller chercher en profondeur les causes de leurs malaises. Ils ont pour cela voté une enquête de la CSSCT sur le CDE : une démarche destinée à faire toute la lumière sur les responsabilités ayant conduit à ce malaise généralisé et à dégager des solutions concrètes.

→ Lien vers la résolution

• CSSCT : un service médical toujours à la peine, vos élu·es pointés du doigt dans le DUERP de la filière RH

- **Point de situation SPSTA (Service de Prévention et de Santé au Travail Autonome)**



L'état du service médical du Siège continue à inquiéter les élu·es.
L'effectif des médecins du travail sera de 2 ETP au début du mois de novembre (contre 2,6 précédemment). Un effectif réduit pour ne pas risquer de devoir ouvrir le service à d'autres entreprises nous dit la direction : c'est une alerte de la DRIEETS.

Pour rappel, sur les 3 médecins en place auparavant, 2 ont quitté l'entreprise.
Fin septembre, un médecin remplaçant est arrivé pour une période d'essai : il a depuis, lui aussi, quitté l'entreprise.

Quant à l'équipe des 4 infirmières : la situation reste fragile. En plus de leur travail habituel, elles sont censées assurer les visites périodiques déléguées par l'unique médecin encore en place (obligé de prioriser ses interventions).

Aujourd'hui le service médical se décline ainsi :

- ✅ 1 médecin en poste
- ❌ 1 médecin en attente → arrivée prévue début février 2027 pour une période d'essai
- ✅ 1 secrétaire médicale → arrivée début novembre
- ✅ 4 infirmières en poste (2 CDI et 2 CDD)

En attendant, les élu·es pointent du doigt des retards accumulés et non rattrapés concernant les visites périodiques. Ils demandent la mise en place urgente d'un plan de rattrapage.

La fragilité persistante de l'équipe soignante et la réduction du nombre de médecins restent aussi très préoccupantes. D'autant plus, dans une période où les salarié·es n'ont de cesse d'être malmenés et où leurs avis médicaux sont régulièrement contestés par la direction.

Plus que jamais, nous avons besoin d'un service médical fort et indépendant !

- **Information DUERP et PAPRIPACT**

Sur ce point, la CSSCT prend acte des DUERP et PAPRIPACT qui seront bientôt présentés aux élu·es.

Des documents consultables sur l'espace Intranet de France Télévisions.

Nouveautés annoncées :

- La mise en place du principe HOT (Humain, Organisationnel, Technique). Objectif : analyser les causes et les mesures de prévention de chaque risque (intégration des retours d'expérience sur les canicules, les feux de forêt, les inondations ; étude de la sinistralité ; ajout dans le PAPRIPACT d'un « indicateur de résultat » et d'un « suivi de l'action »).
- La volonté de reprendre à zéro chaque document pour une mise à jour des risques identifiés.

Le risque routier et lié aux déplacements est désormais classé en risque « très élevé ».
Les horaires atypiques en niveau « modéré ». Un risque sous-évalué selon les membres de la CSSCT et les élu·es alors même que ce sujet est identifié comme particulièrement problématique dans le dernier rapport de la médecine du travail.
Les risques psychosociaux ont augmenté de 10% au siège (130 occurrences contre 119 en 2025). Majoritairement en cause : les exigences du travail, les rapports sociaux au travail et l'insécurité de la situation au travail (projets de transformation Genesys et Streaming First).

Les membres de la CSSCT rappellent la mise à disposition de « fiches réflexes » sur Mon Espace pour accompagner les salarié·es (conduite à tenir en cas d'agression sur un tournage, en cas de catastrophes naturelles, par exemple).
Ils demandent que les expertises mandatées par le CSE soient systématiquement transmises aux groupes de travail DUERP.
Les élu·es demandent également la mise en place d'un DUERP dédié à leur mandat.

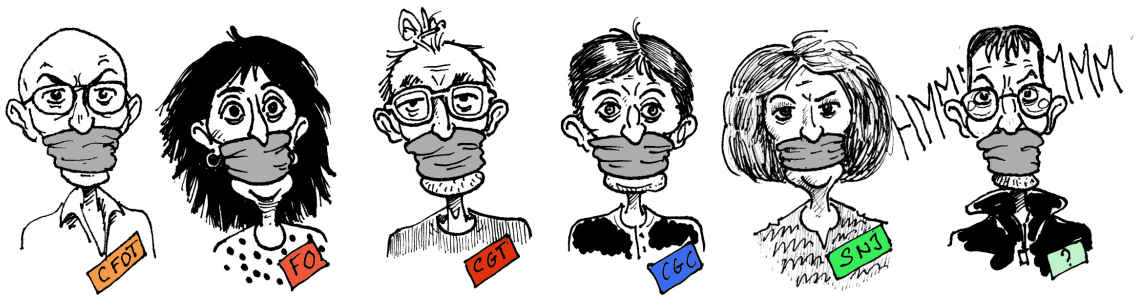
ENTRAVE SYNDICALE

Les élus dénoncent une **atteinte grave à la liberté syndicale** après l'inscription, dans le DUERP, de formulations présentant les échanges avec les représentants du personnel et l'expression syndicale comme des facteurs de risques psychosociaux.

Dans un contexte de procédures disciplinaires visant deux représentants du personnel, ils y voient une atteinte à leur liberté d'expression et à l'exercice de leurs mandats. Ils demandent le retrait immédiat de ces mentions, l'abandon des sanctions en cours et alertent sur les risques pour la démocratie sociale et les droits des salariés.

En s'attaquant aux représentants du personnel, c'est l'exercice même des droits des salariés qui est remis en cause.

→ Lien vers la résolution



- **Assistante sociale, Social Direct**

Le nombre de bénéficiaires a fortement progressé au premier semestre 2026 passant de 70 à 94 personnes. Les demandes portent surtout sur des questions de santé, de retraite, de difficultés budgétaires et d'aidance et cela, dans une logique majoritairement préventive.
Au total : 132 entretiens ont d'ores été déjà été menés.
16 permanences annuelles sont programmées sur site.

- **Psychologue du travail, Qualisocial**

Au seul premier semestre 2026, le dispositif a accompagné 78 salarié·es pour 89 entretiens.
En 2025, 70 salarié·es en ont bénéficié au total ! Le signal d'alerte est sérieux !

Au cœur de ces entretiens : des problématiques managériales (favoritisme, mise à l'écart, manque de communication, remarques humiliantes, absence de recadrage des managers concernés) ; des projets de transformation insuffisamment partagés ou encore la reconnaissance des salarié·es et l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.
Les élu·es insistent pour que la formation sur la gestion des conflits par la médiation soit intégrée au cursus manager initial obligatoire.
Une permanence de 2 jours par semaine est en place au service médical. Elle est maintenue au moins jusqu'à la fin de l'année.

→ Lien vers le compte rendu de la CSSCT

• VIE DU CSE : Ma Vie pro, cette application mérite une vraie présentation

« Avec Ma Vie Pro, soyez accompagnés dans votre quotidien professionnel » : cela ressemble à un slogan de la communication interne de la direction, mais il s'agit en réalité du nouvel outil de communication du bureau du CSE, porté par FO et la CGC. Cette application doit permettre aux salarié·es d'accéder plus facilement aux actualités de l'entreprise, à leurs droits (code du travail, accords d'entreprise, …) et aux informations liées au monde du travail. Elle se veut aussi un nouvel espace d'échange entre élu·es et salarié·es.

La CGT soutient toute initiative favorisant l'information des salarié·es et la qualité du dialogue social. Elle rappelle toutefois que le CSE ne peut se substituer aux organisations syndicales.

De plus, les informations fournies à ce stade sur le projet sont insuffisantes pour en mesurer précisément les objectifs et les modalités de fonctionnement.
Son approbation a donc été repoussée au prochain CSE.

Prochain CSE Siège : les 9 et 10 décembre 2026

Paris, le 26 novembre 2026

Vos élu·es CSE

ftv siège

▶ 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

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 . alertesanteCGTFTV@gmail.com