

Droit d'alerte économique des élus du CSEC

Un an après le déclenchement en CSE central d'une procédure d'alerte sur la situation budgétaire préoccupante de l'entreprise, les élus du CSEC ont pris acte des réponses du Conseil d'Administration (CA). Un an plus tard, la situation s'est aggravée, le déficit étant désormais inéluctable pour 2025 et va peser lourdement sur 2026.

Au cours du CA du mois de juillet 2025, le projet de réponse proposé par la direction de France Télévisions a été adopté sans débat et sans tenir compte des commentaires et questions complémentaires transmises par le secrétaire du CSEC. Les élus représentants des salariés au CA ont voté contre ces réponses lapidaires qui manquent de considération vis-à-vis des représentants du personnel.

Sur la plupart des questions posées, la direction reste très évasive faute de certitudes sur l'avenir. Elle évoque juste « *un travail de réflexion et de préparation sur des pistes d'économies structurelles qui se situent essentiellement dans une perspective pluriannuelle* », mais sans donner de précisions ni de détails sur les moyens alloués à chaque mission. Les annonces faites dans *Les Échos* le 14 novembre vont dans ce sens, mais sans plus de précisions.

Sur le comparatif des modèles économiques public et privé, le CA élude la question. Nous proposons, pour comparer les performances et la consommation de ressources publiques, d'inclure les subventions de la création audiovisuelle privée par de l'argent public et le subventionnement indirect du secteur privé via le recours massif à l'intermittence du spectacle et sa régulation via l'assurance chômage.

Ni la direction ni la Cour des Comptes n'intègrent ce comparatif dans leurs analyses. Le subventionnement massif de la production privée avec de l'argent public a de beaux jours devant lui. Il n'est pourtant pas normal que cet argent public (520 M€ actuellement) ne génère de droits de propriété sur les œuvres pour France Télévisions que sur 20% de cette somme. La BBC par exemple, n'a pas de seuil. Un euro investi génère une part équivalente de droits d'exploitation des œuvres.

Pour le CA, « *il est essentiel que l'entreprise puisse compter sur une trajectoire pluriannuelle adossée à des orientations stratégiques partagées avec l'État actionnaire* ». La Cour des Comptes ne dit pas autre chose, mais à ce jour, on ne voit rien venir.

Les élus ont rappelé au travers d'une résolution qu'à ce stade du PLF 2026, une coupe budgétaire est prévue à - 65,3 M€ (sur -71 M€ pour l'Audiovisuel Public) avec une perspective de -100 M€ à horizon 2028.

Comment faire face à cette situation ? Des abandons de missions sont-ils envisagés en 2026 et les années suivantes par l'État actionnaire ? Si oui lesquels ? Quel est le plan de la direction pour encaisser à nouveau les économies demandées ?

Nous n'avons pas eu de réponses à ces questions. Il a fallu attendre une semaine pour avoir quelques éléments... dans la presse.

Les élus ont adopté une délibération à l'unanimité [à lire ici](#).

Mise en place du forfait mobilité durable

L'accord forfait mobilité durable du dernier avenant en vigueur arrivant à échéance le 31 décembre 2025, la direction n'a pas souhaiter négocier un nouvel accord. Elle propose, une décision unilatérale de l'employeur pour maintenir ce forfait. Ce dernier entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2026 avec une augmentation du forfait.

S'ajoute à ce dispositif les départements et régions d'Outre-mer, ainsi que les collectivités d'Outre-mer, ce qui est une amélioration mais nous ne pouvons que constater un manque d'ambition sur le ce sujet de la mobilité durable.

Les élus ont rendu un avis à l'unanimité [à lire ici](#).

Compte rendu de la CSSCT C des 22 et 23 septembre

- **Bilan des rapports 2024 des médecins du travail**

Pas de présentation transverse des troubles professionnels rencontrés par les salariés de FTV, la consolidation des rapports des 135 médecins du travail serait trop complexe en raison de la qualité hétérogène des rapports, quand ils sont rédigés... Pas besoin de ce prétexte pour que la direction ne mette en place aucune prévention primaire digne de ce nom. Nier ses obligations légales conduit à des drames : maladies professionnelles liées à des RPS, contestations de demandes d'aménagements de poste, refus de réfléchir à des solutions de reclassement, refus d'organiser un système de sortie pour les postes en horaires décalés, plans d'accompagnement des projets inefficients, etc.

- **Rapport administratif et financier 2024 du Service de Prévention et de Santé au Travail Autonome**

Les autorités estiment que le Siège de FTV a trop de médecins du travail au regard de nos effectifs (2,5 médecins pour 3.413 ETP !). Afin d'assurer le renouvellement de l'agrément du SPSTA, il faudra corriger cela. La DSQVT pense y répondre grâce aux effectifs des filiales.

- **Bilan inaptitude 2024**

57 inaptitudes prononcées, dont 4 seulement avec autorisation du médecin du travail pour un reclassement. Faute d'avoir trouvé des postes adaptés, au final il n'y a eu aucun reclassement. Plusieurs cas sont l'aboutissement d'engrenages professionnels (TMS ou RPS) qui détruisent les salariés.

- **Bilan pénibilité 2024**

FTV est concerné par 2 facteurs légaux de pénibilité : travail de nuit et travail en équipes successives alternantes. La direction a corrigé son bilan suite une à alerte des élus (des matinaliers ultramarins avaient été oubliés). Quel plan d'action contre ces 2 risques ? La DSQVT dit réfléchir à des actions en attendant la négociation de l'accord Générations (qui a été reportée à début 2026, sans calendrier précis).

- **Bilan 1^{er} semestre 2025 Assistance sociale (SocialDirect)**

Le nombre de sollicitations par thématique varie peu. C'est surtout l'âge du salarié qui fait la différence. Sur le sujet critique de l'aidance, la DSQVT travaillera à la rédaction d'un guide si la négociation de l'accord Générations aboutie (donc pas avant l'été 2026). En attendant, des salariés se retrouvent dans des situations critiques, sans réponse de la part de la direction. Ils ont aussi beaucoup de difficultés à connaître leurs droits. Les élus demandent que les informations soient fournies de manière plus précise, en différenciant ce qui est accordé par la loi, par notre contrat de prévoyance et par FTV. Encore une fois, la direction diffère le règlement des problèmes.

- **Bilan 1^{er} semestre 2025 Psychologue du travail (ACCA)**

Facteurs Gollac les plus prégnants :

- Siège : exigences du travail et exigences émotionnelles
- Outre-mer : relations dégradées et intensité du travail
- France 3 : relations dégradées et exigences du travail

Après ces constats (les mêmes que les années précédentes), quels plans d'actions collectifs ? La DSQVT dit ne pas pouvoir identifier les causes des RPS, parce que c'est de l'individuel. Avec cette façon erronée de voir les choses, les élus comprennent pourquoi la prévention est inefficace à FTV. Des chefs de service appliquent les projets sans interroger les process (ce qu'on fait, comment et pourquoi).

- **Passeport Prévention**

Le Passeport de prévention est le nouveau service numérique de prévention des risques professionnels du gouvernement qui vise à mettre en relation les travailleurs, les employeurs et les organismes de formation afin d'assurer la traçabilité des formations en santé et sécurité au travail et de faciliter leur gestion. Il sera ouvert aux employeurs à partir du 16 mars 2026. Comment FTV veut s'inscrire dans ce passeport prévention ? La DSQVT évoque la traçabilité.

Elle doit fixer un process « qui fait quoi ? » pour s'assurer qu'un maximum de formations puissent y être intégrées.

- **Santé mentale**

Les élus demandent le déploiement de la formation qualifiante Premiers Secours en Santé Mentale, car elle aide n'importe qui à savoir réagir face à n'importe quelle manifestation d'un trouble psychique. La santé mentale au travail a été déclarée grande cause nationale en 2025, parce que la situation est très préoccupante : 1/4 des salariés s'estiment en mauvaise santé mentale. Depuis 2 ans la dépression est devenue la principale cause d'invalidité professionnelle dans le monde. En France les études soulignent l'aggravement de la situation par un management qui n'est pas formé à ces enjeux d'écoute, d'empathie et d'identification des signaux faibles. Les cadres sont eux-mêmes sous pression : 58 % des managers disent parfois ressentir un sentiment de stress intense dans leur travail affirme une étude de l'Apec. Il faut évaluer les risques professionnels, agir sur la prévention qui fait tellement défaut, revoir l'organisation du travail, s'appuyer sur le dialogue social, mettre toutes les parties prenantes autour de la table pour coconstruire des politiques de santé efficaces. En-dehors de quelques initiatives individuelles, rien de tout ça à FTV.

Lire le compte rendu complet [ici](#).

Formation

- **Bilan du plan de développement des compétences 2024 de FTV**

La direction se félicite du bilan 2024 qui aura été une année record : tous les indicateurs (nb de salariés formés, nb d'heures de formation, budget) sont en augmentation ou à minima stables.

Les formations liées aux technologies et à l'innovation restent celles qui ont mobilisé le plus de stagiaires, d'heures de formation et de budget. C'est uniquement grâce au budget conséquent de la formation qu'il est possible de faire d'autres actions de formation.

En 2024 il y a eu 20 reconversions validées et 18 étaient en cours. Bilan après bilan, il paraît évident à la commission que la direction n'applique aucune politique en matière de reconversion, c'est une gestion au cas par cas. La direction répond avant tout à des demandes individuelles.

- **Droits correctifs du CPF**

Depuis 2021, l'entreprise a versé 894.000€ de droits correctifs du CPF. Si tous les entretiens professionnels avaient été menés (par les managers puis par les RH, selon les changements de politique de l'entreprise), l'entreprise aurait économisé 432.000€. Nous verrons si la décision de redonner la conduite des entretiens professionnels aux managers à compter de 2026 portera ses fruits, pour le bien de la carrière des salariés et des finances de l'entreprise.

- **Bilan des non-formés à 3 ans**

313 salariés n'ont suivi aucune formation entre 2022 et 2024, alors qu'ils étaient présents dans l'entreprise sur toute la période. C'est mieux que les années précédentes (4% de l'effectif au lieu de 7% entre 2018 et 2022).

Lire le compte rendu complet de la commission emploi formation [ici](#) .

Les élus ont rendu un avis à l'unanimité [à lire ici](#) .

Apprentissage et stages

FTV a versé 4 299 734 € : 3 483 169 € au titre de la taxe d'apprentissage, 522 812 € au titre du solde des 13 % et 293 753 € au titre de la Contribution Supplémentaire à l'Alternance.

La distribution du solde des 13 % est à la main de l'employeur. FTV a décidé de donner 418 249,60 € à 89 écoles (dont 94 % d'établissements publics) et 104 562,40 € à 42 associations diversité.

Les élus ont rendu un avis à l'unanimité [à lire ici](#) .

- **Bilan 2024 de l'alternance**

Taux d'alternance en 2024 à FTV : 3,5 %. Il était de 3,8 % en 2023. 193 recrutements en 2024, en forte baisse par rapport aux 3 dernières années.

Un partenariat avec l'IJBA pour l'année scolaire 2025-2026 a été signé. Il permet à des étudiants ultramarins de suivre une partie des cours en distanciel, et de réaliser la partie pratique en Outre-mer. Une façon de pallier l'absence d'école de journalisme dans ces territoires.

- **Bilan 2024 des stages**

Stabilité du nombre de stagiaires accueillis entre 2023 (2 333) et 2024 (2 286), mais 696 stagiaires de plus en 2024 par rapport à 2022, ce qui n'est pas à négliger en termes de charge de travail des services accueillants. Le nombre de stagiaires préparant un diplôme du supérieur est en baisse, au profit des collèges et lycées. FTV accueille plus de femmes stagiaires que d'hommes au global, mais les hommes sont plus nombreux dans la catégorie « stages d'application ».

Lire le compte rendu complet de la commission emploi formation [ici](#) .

Bilan de l'emploi FTV au 30 juin 2025

Au 30 juin 2025, FTV compte 8 038 permanents. Le niveau d'emploi est de 8.745,5 ETP moyen (7.614,9 ETP de permanents et 1.130,6 ETP de non permanents). On constate une

augmentation légère des permanents, due à des recrutements. Tendance à confirmer lors du prochain bilan, mais cela devrait rester légèrement en-dessous de fin 2024. Objectif budgétaire permanents + non permanents au 31 décembre 2025 : 8.800 ETP. Le niveau d'emploi au 31 décembre 2025 et notre budget 2026 nous diront s'il y a des efforts à faire dès début 2026.

Le bilan de l'emploi permet d'apprécier le volume de postes, mais pas leur répartition dans les différents emplois. La commission est dans l'incapacité de mesurer la recomposition des effectifs, c'est pourtant une donnée importante.

Lire le compte rendu complet de la commission emploi formation [ici](#) 

Bilan social 2025 FTV

L'organisation des élections professionnelles n'a pas permis au Pilotage social de rendre le bilan social de l'entreprise avant le 6 octobre. Trop tardivement pour que l'expert qui accompagne les élus du CSEC sur les sujets de politique sociale et de conditions de travail puisse l'analyser pour la réunion de la commission emploi-formation du 20 octobre. Les membres de la commission ont donc travaillé sur certains indicateurs phares. Leur analyse s'achèvera en 2026 avec un rendu d'avis du CSEC.

Le nombre d'heures des travailleurs extérieurs est en augmentation. Des directions font des contrats d'intérim pour des métiers relevant de l'intermittence. Les co-productions peuvent générer de l'externalisation (quand les boîtes de production viennent avec leurs maquilleuses et leurs scriptes). Ce sont de mauvais signaux pour nos savoir-faire.

Le taux d'absentéisme à FTV est supérieur au taux moyen français selon les études d'Ayming, référence en la matière. 2023 est la seule année où les taux convergent, la seule année mise en avant par la Cour des comptes pour dire que tout va bien. L'âge semble être un facteur déterminant : à FTV ce sont les tranches d'âge les plus anciennes qui sont le plus absentes et des études nationales corroborent ce phénomène.

La population « reportage » de FTV a plus de jours d'absence maladie que la population PTA. Cela se vérifie en Outre-mer (71,1% des journalistes ultramarins hors Malakoff) ont eu au moins 1 jour d'absence en 2024, contre 50,9% des PTA), en région et à Paris. Réduction des effectifs et modification des façons de travailler l'expliquent. Les membres ultramarins de la commission ont fait part de leur vécu. La Présidente de FTV met en avant l'Outre-mer comme modèle à suivre. Est-ce ce modèle et ses résultats visibles qui doivent s'appliquer dans toute l'entreprise ? Pas de réponse de la Présidente, absente lors de ce point et pendant une bonne partie du CSEC. La réponse de la DRH, démissionnaire, est symptomatique de la politique de prévention de FTV. Après un long silence, elle a botté en touche, expliquant qu'elle n'était pas assez au courant pour répondre, mais elle s'engage à ce que le point soit à l'ordre du jour de la prochaine commission Outre-mer. C'est dire toute la considération et l'attention portée aux conditions de travail des salariés.

Lire le compte rendu complet de la commission emploi formation [ici](#) 

Handicap

- **Bilan handicap 2024 FTV**

Le taux d'emploi de travailleurs handicapés à FTV est en constante augmentation et représente l'un des taux les plus élevés des entreprises françaises : 8,62 % hors filiales, 7,76 % au niveau du groupe FTV. La catégorie des cadres supérieurs est la seule à observer une baisse du taux d'emploi. Les salariés les plus hauts placés seraient moins enclins à se déclarer travailleur handicapé par crainte d'une stigmatisation. En termes de pénibilité, la population des JRI est particulièrement touchée, et cela ne va pas aller en s'améliorant au regard du vieillissement de cette population. Dans ce contexte, la question de la prévention devrait d'être un sujet de préoccupation majeure, au-delà de la question du handicap. Le taux d'utilisation du budget handicap augmente, passant de moins de 50 % il y a trois ans à plus de 95 % en 2024. Mais ce n'est que de la réparation, pas de la prévention.

Lire le compte rendu complet de la commission handicap [ici](#) .

Les élus ont rendu un avis à l'unanimité [à lire ici](#) .

- **Conclusion d'une convention AGEFIPH**

Les élus du CSEC ont pris acte de la signature d'une convention avec l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH).

Ce dispositif devrait permettre d'aider à financer des équipements nécessaires au maintien dans l'emploi des salariés RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) dont le nombre ne cesse d'augmenter.

La convention est engagée pour une durée de 3 ans.

Égalité professionnelle : diagnostic comparé femmes-hommes 2024

Certes, France Télévisions a fait des efforts pour réduire les inégalités qui étaient abyssales durant des décennies, mais au vu du diagnostic 2024, on peut affirmer que depuis quelques années, notre entreprise marque le pas.

L'effectif des femmes reste globalement stable depuis 3 ans, et s'il augmente en pourcentage dans certains services c'est parce que les hommes sont plus nombreux à partir.

Quant aux **rémunérations** des femmes, tout en tenant compte de l'écart d'ancienneté, elles restent encore inférieures à celles des hommes. Mais la direction nous promet la main sur le cœur de poursuivre la résorption des disparités salariales ! Nous voilà rassurés... L'égalité des droits entre hommes et femmes est un principe constitutionnel depuis 1946, mais bon, France Télévisions aime prendre son temps.

Question **formation**, oups, là aussi, les femmes sont en retard. La direction l'explique par un effet « nouvelles technologies » vers des métiers techniques surtout masculins, en revanche chez les journalistes, ce sont les femmes qui sont en pole position dans le classement.

En **santé au travail**, les femmes affichent encore un taux d'absentéisme supérieur à celui des hommes. La faute au déséquilibre de la vie pro/vie perso ? La faute à la surcharge de travail ? A la fatigue des femmes qui dorment moins que les hommes ? Qui sont bien plus souvent que les hommes des salariées aidantes ? Eh bien non, pensez-vous... pour la direction la raison de cet absentéisme est plus simple que ça : « *c'est parce que les femmes prennent plus soin d'elles* » !!! Cette justification rance et périmeée choque de nombreux élus du CSEC. Ceux de la CSSCTC demandent à obtenir désormais dans les instances les taux d'absentéisme générés afin de suivre cette inquiétante inégalité.

Lire le compte rendu complet de la commission égalité professionnelle [ici](#) 

Les élus ont rendu un avis à l'unanimité à lire [ici](#) 

C'était la dernière réunion de la mandature. Après les élections professionnelles des établissements du Siège et du Réseau France 3, les élus désigneront un nouveau bureau le 17 décembre.

Nous, élus CGT du CSEC, sommes fiers d'avoir dirigés cette instance. Nous avons œuvré sans relâche pour porter les intérêts des salariés, et nous continuerons à le faire.

Paris, le 18 novembre 2025

Élu·es CGT

Titulaires



Martine Briand (Saint Pierre et Miquelon La 1^{ère}), Jean-Hervé Guilcher (France 3 Bretagne), Arnaud Hudelot (Siège), Véronique Lamartinière (Martinique La 1^{ère}), Michela Law (Siège), Katalina Lutui-Tipotio (Wallis et Futuna La 1^{ère}), Pierre Mouchel (France 3 Nouvelle-Aquitaine), Aminat Ouidamedine (Mayotte La 1^{ère}), Sophie Pignal (Siège), Thierry Pujo (France 3 Nouvelle-Aquitaine), Aurélie Schiller (Siège), Christian Tangapraganin (Réunion La 1^{ère}),

Suppléant·es

Malika Aït-Ouakli (Siège), Abal Kassim Ali Combo (Mayotte La 1^{ère}), François Badaire (Siège), Karine Cévaër (France 3 Bretagne), Rabéa Chakir Trebosc (France 3 Nouvelle-Aquitaine), Alexis du Retail (Siège), Chantal Frémy (France 3 Occitanie), Claudine Gilbert (Siège), Jean-Hugues Lec Kao (Réunion La 1^{ère}), Lupon Stéphane (Martinique La 1^{ère}), Kasoa Manufekai (Wallis et Futuna La 1^{ère})

Représentant syndical – Laurent Maas (France 3 Grand Est)