



COMPTE RENDU CGT CSE CENTRAL Des 10-11 février 2026



Un nouveau DRH en observation

1^{er} CSE Central pour le tout nouveau DRH de France Télévisions, Olivier Guigner, qui a même été amené à présider l'instance dès le 1^{er} jour en l'absence de Delphine Ernotte.

Il s'est dit « honoré d'intégrer France Télévisions, un groupe singulier », affirmant : « Je crois aux valeurs du service public ». Olivier Guigner se présente comme « quelqu'un qui a des valeurs », pour qui « l'honnêteté intellectuelle est quelque chose d'important », tout comme « le débat, l'écoute, les idées » : « je crois à l'intelligence collective pour avancer ». Nous jugerons.

Il a retracé brièvement son parcours, « construit sur des sujets de conduite de changement ». Il a répété à plusieurs reprises qu'un de ses « marqueurs » était de « travailler sur l'expérience collaborateur », sur la « performance de la fonction RH, facilitatrice, au service des collaborateurs ». Vaste sujet.

Il a auparavant travaillé sur des accords de gestion de l'emploi « offensifs » ou « défensifs », affirmant la nécessité de préserver « l'employabilité de nos collaborateurs ; qu'ils puissent avoir un emploi sur un marché qui se tend ».

De son côté, la CGT lui a souhaité la bienvenue à sa manière : [voir le liminaire](#).

Olivier Guigner a répondu en confiant qu'il avait eu un parcours de sportif de haut-niveau : « je sais maintenir le cap, même en zone de turbulences. Si je suis venu ici, c'est que j'avais bien compris l'enjeu et le défi ».

Revue de personnel à la filière RH : retour d'expérience

La direction des ressources humaines souhaite déployer des revues de personnel dans les différents secteurs de l'entreprise. Elle a commencé par tenter l'expérience au sein de la filière RH.

Selon la direction, la revue de personnel est un outil utilisé dans d'autres entreprises pour faire un état des lieux des compétences ou des difficultés au sein des collectifs. Cela sert, nous dit-on, à « enrichir les parcours professionnels » et à « sécuriser les organisations ».

Cette revue est censée identifier les postes à compétences critiques (celles dont on ne peut se passer), les personnes à potentiel d'évolution (débutants ou confirmés) et les personnes en difficulté.

Dans son retour d'expérience, la DRH se borne à dire que l'expérience a été très enrichissante, s'est faite dans la bienveillance, dans l'écoute et dans la collégialité.

En revanche, aucun chiffre, aucune statistique permettant de dresser une forme de cartographie de filière, et ce, malgré les engagements pris au printemps dernier. A l'oral, pressée par les élus, Béatrice Le Fouest, la directrice des parcours professionnels, évoque environ 10 personnes à compétences critiques sur une filière RH de 300 salariés. Et « 5-6 personnes en difficulté ».

À France Télévisions, le nom même de la revue de personnel est entaché du souvenir de la fameuse affaire du fichage de 2014-2015, de triste mémoire, qui a valu à France Télévisions d'être condamnée à de multiples reprises, jusqu'en Cassation.

Les élus CGT ont rappelé que vu la situation de notre entreprise, un tel exercice était une source d'inquiétude énorme pour les salariés, qui redoutent que ce soit un outil de mise au ban et de licenciement de ceux qui ne seraient pas jugés assez productifs.

Formation professionnelle

Le plan de formation prévoit un budget de 6,7 M€, en baisse de 600 000 euros par rapport à 2025.

Dans le plan, la moitié du budget est consacrée à l'adaptation aux outils.

La direction de l'UFTV déplore qu'il soit plus compliqué de mobiliser les managers et les salariés sur des formations plus cœur de métier, qui sont moins considérées dans l'urgence du quotidien.

La direction dit travailler sur l'amélioration des retours faits aux salariés sur leurs demandes de formation. D'après le directeur de l'Université France Télévisions, des retours sont déjà faits aux managers par le service formation, mais apparemment, derrière, ça ne suit pas.

Un nouvel outil de gestion de la formation est en cours de déploiement sur MonKiosque, il permettra d'envoyer aux salariés des retours systématiques et argumentés sur les refus ou acceptations de formations. Le nouvel outil permet déjà d'accéder au catalogue ou à son historique de formation.

Dans une entreprise en constante transformation comme la nôtre, on ne compte qu'une vingtaine de reconversions par an. La direction l'explique par le fait que cela nécessite un accompagnement « ultra-individuel ». En faire plus nécessiterait d'avoir plus de prospective ; on sait que ce n'est pas le fort de France Télévisions... Selon la direction de l'UFTV, il y a un fort taux de réussite sur les reconversions mais le principal frein est la non-mobilité géographique.

Les orientations et le plan prévisionnel de développement des compétences, sont les 1^{ères} étapes de la politique sociale de l'entreprise. Les élus ont confié à leur expert le soin d'analyser ce plan et de les éclairer.

[Voir le compte-rendu](#) de la commission emploi-formation.

Bilan social

En ce début d'année 2026, les élus étaient consultés sur le bilan social... 2024. On est totalement hors des clous, puisque les élus auraient dû être consultés au plus tard au mois de mai 2025.

Dans leur avis argumenté, les élus du CSEC ont principalement insisté sur la nécessité de revenir au calendrier légal, afin que les préconisations des élus soient au plus près de la réalité de l'entreprise.

[Voir l'avis des élus](#) sur le bilan social.

Bilan logement

Aujourd'hui, la politique du 1% logement est défavorable aux grandes entreprises comme la nôtre. Toutes les entreprises doivent cotiser à un seul et unique organisme : Action Logement, dans une logique de solidarité nationale. Malheureusement, derrière, les salariés de France Télévisions ne sont que rarement considérés comme prioritaires, face à des salariés aux revenus inférieurs. Il y a eu 25 attributions de logements en 2024.

Partant de ce principe, les salariés de France Télévisions s'auto-censurent et le service logement interne reçoit peu de demandes. Il y en a actuellement 190, mais toutes ne sont pas actives. Certaines servent juste à se mettre dans la file d'attente pour faire grimper ses points priorité. Karine Poulard qui en a la responsabilité incite au contraire à déposer des dossiers, sinon c'est contre-productif. Des actions de communication ont commencé à se mettre en place au Siège ou dans les réseaux.

Les élus du CSEC ont pris acte de cette politique.

Politique de prévention des risques professionnels

Même si les choses ont progressé (on parlait de tellement loin), la politique de prévention des risques professionnels de France Télévisions reste largement inefficace et l'entreprise fait mine de répondre à ses obligations légales sans logique et sans cohérence.

Dans leur avis, les élus ont fait un grand nombre de propositions, notamment pour revoir largement l'articulation entre les documents de la prévention, afin d'asseoir une politique efficace, en mesure de porter ses fruits.

Voir [l'avis du CSEC](#) sur les Papripact et les rapports annuels santé, sécurité et conditions de travail (SSCT).

Avis global des élus sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Voir [l'avis global](#) des élus sur la politique sociale de France Télévisions pour l'année 2025.

Genesys : une révolution au sein des régies du Siège

La direction a lancé l'information/consultation du CSEC sur le projet Genesys qui vise à transformer les conditions de production et de fabrication dans les régies du Siège de France Télévisions.

Il s'agit avant tout d'un projet de productivité et d'économies. Il vise à supprimer 36,5 ETP de techniciens d'ici à 2030, en faisant passer le nombre de salariés en régie de 19 à seulement 8. Pour ce faire, il table sur le non-remplacement des départs en retraite dans différents métiers, et cela dès cette année.

Cette évolution s'accompagnera d'une transformation des métiers.

Deuxième intention du projet : disposer d'outils techniques plus flexibles. Actuellement chaque régie est liée à un plateau. L'idée à terme est de disposer d'un hub technique permettant de relier des « salles d'exploitation » (on ne dit plus régie dans le nouveau monde) à n'importe quel plateau, grâce notamment à la technologie IP 2110 et les serveurs dans le cloud. Cette technologie généralise la remote prod (ou prod télécommandée).

Il y aurait 3 salles d'exploitation, chacune avec sa spécialité : une salle JT info / magazines d'info, une salle chaîne d'info en continu (Franceinfo) et une salle d'exploitation modulable pour les habillages d'antenne et autre.

Entre ces salles, un certain nombre d'équipements et de fonctionnalités seront mutualisés (cockpit vision/prise de vue, cockpit lumière, cockpit supervision...).

Le projet doit s'accompagner d'une restructuration immobilière du niveau zéro, afin de regrouper les loges des invités et de maquillage.

Plus de 300 salariés sont concernés par ce projet : 209 CDI et une centaine d'intermittents (117 ont travaillé dans les régies en 2025). A ce stade, le projet ne détaille aucune étude d'impact et le plan d'accompagnement des salariés impactés est inexistant.

En outre, le projet prévoit de transférer au sein des moyens du Siège de la Fabrique, les 19 salariés du studio virtuel du Pôle Outre-mer. Soit-disant, le collectif de techniciens sera préservé, il sera planifié prioritairement sur les programmes ultramarins et gnagnagna. De belles promesses, qui ont été faites en son temps aux techniciens de France 3 Paris Ile de France au moment du transfert de Vanves au Siège. On a vu le résultat...

Les élus du CSEC ont désigné le cabinet Syndex pour expertiser ce projet et analyser notamment ses impacts sur l'emploi et les conditions de travail.

Voir la [désignation d'expert](#).

Paris, le 17 février 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),

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),

Représentant syndical – Pierre MOUCHEL (Bordeaux)