

- **Genesys** : des insuffisances pointées du doigt par les experts
 - **Risque grave à la Rédaction Nationale** : un malaise profond qui n'a que trop duré
 - **Procédure bâillon contre deux élus**
 - **Tour AURA 2026** : des exigences techniques croissantes, des équipes toujours plus sollicitées
 - **Victoires de la Musique 2026** : des horaires maîtrisés, une victoire collective
-
- **Genesys** – des insuffisances pointées du doigt par les experts

En **février**, les élu·es du CSE Siège ont voté à l'unanimité le recours à une **expertise sur le projet GENESYS** afin d'évaluer les impacts sur les salarié·es. Après une cinquantaine d'entretiens, **les experts du cabinet 3E Acante sont venus présenter leurs conclusions en séance.**

Pour rappel, le projet **GENESYS** a pour objectif le renouvellement complet des régies 1 et 2, ainsi qu'une transformation profonde des modes de fabrication des éditions d'information. Il s'inscrit dans le programme **Cap Éditions** qui vise à moderniser les outils de production (IP 2110, automatisation, data centers), dans un contexte d'**obsolescence technologique** mais aussi de **fortes contraintes budgétaires.**

Au-delà du remplacement des équipements, GENESYS constitue une **transformation technologique, organisationnelle et sociale d'ampleur**, avec des conséquences sur les métiers, l'emploi et les conditions de travail des salarié·es concernés.

- **Un projet encore insuffisamment stabilisé**

Le dossier d'information-consultation présenté aux élu·es reste **incomplet sur des points essentiels.** En l'état, il ne leur permet pas de se prononcer de manière éclairée.

L'organisation cible demeure floue : absence d'un organigramme comparatif avant/après, manque de précisions sur le fonctionnement opérationnel du hub d'exploitation, des lignes hiérarchiques mal définies.

De même, le **contenu des métiers** appelés à évoluer, à se transformer ou à être créés n'est pas suffisamment défini. Certains postes clés, au cœur de l'organisation future, ne disposent pas de fiches de poste formalisées (exemple des chargés d'exploitation vision et prise de vue), ce qui empêche toute évaluation sérieuse de la charge de travail, des compétences attendues et des risques professionnels associés.

- **Des impacts significatifs sur l'emploi et les parcours professionnels**

Le projet GENESYS prévoit une **réduction importante des effectifs techniques** sur les JT et les éditions, avec un passage d'environ 19 techniciens à 8 dans l'organisation cible. Une baisse principalement liée à l'**automatisation**, la **polyvalence** et à l'hypothèse de **départs naturels à la retraite**. Une approche qui demeure **fragile** pour les experts, faute de visibilité sur les calendriers de départs, de formation et de montée en compétences. Un constat reconnu par la direction : « *On vous a donné une perspective pour 2030, mais cela reste basé sur des suppositions. Nous n'avons pas de visibilité exacte* ».

Certains métiers apparaissent particulièrement exposés, notamment celui des opérateurs d'habillage, dont la disparition est actée sans solutions de reconversion concrètes.

Le **modèle de franceinfo** est également mis en avant dans cette transformation : « *un modèle intégré depuis 10 ans mais qui a ses limites* » précisent les experts.

Par ailleurs, les **impacts économiques individuels** ne sont pas évalués, en particulier en ce qui concerne la rémunération. La perte potentielle d'éléments de salaire pouvant représenter une proportion significative du revenu, n'est ni chiffrée ni compensée.

- **Une absence de plan de formation structuré**

L'expertise met aussi en évidence l'absence d'un **plan de formation détaillé, chiffré et planifié**. Pas de volumes horaires définis, pas de contenus pédagogiques détaillés, pas de calendriers, ni de modalités d'évaluation des acquis.

Une insuffisance d'autant plus grave que GENESYS repose explicitement sur une **montée en compétences généralisée** (IP 2110, automatisation, polyvalence). Les salarié·es concernés n'ont aujourd'hui aucune visibilité sur leur parcours professionnel et les moyens qui seront mis à leur disposition pour s'adapter aux évolutions prévues.

- **Des risques accrus pour les conditions de travail et la santé**

Selon les experts, l'analyse de la situation actuelle met en lumière des **fragilités déjà existantes** : charge mentale élevée, intensification du travail, fatigue, réduction des marges de manœuvre et sentiment de perte de sens pour une partie des professionnels.

Le projet GENESYS risque aussi **d'amplifier ces difficultés**, notamment par la réduction des effectifs couplée à une augmentation de la polyvalence, l'automatisation et la standardisation accrue des formats et des pratiques.

L'analyse des risques professionnels réalisée par la direction est jugée **très insuffisante**, en particulier pour la phase transitoire jusqu'à l'horizon 2030 (travaux lourds, déménagements successifs, continuité d'activité en situation dégradée).

- **Une conduite de projet et un dialogue social fragilisés**

Quant à la conduite du projet, elle est jugée **insuffisamment associée aux professionnels et à l'encadrement de proximité**. Et selon les experts, cela compromet l'appropriation du changement. Ils dénoncent une **communication partielle** et peu lisible, des **espaces de dialogue professionnel rares**, peu structurés et peu suivis d'effets concrets.

- **Conclusion et enjeux pour les élu·es du CSE Siège**

Les manques identifiés en matière d'organisation, de métiers, de formation, d'emploi, de prévention des risques et de conduite du projet exposent les salarié·es à des **risques importants pour leur santé, leurs conditions de travail et leur trajectoires professionnelles**.

Les experts recommandent à l'employeur de compléter le dossier, de renforcer le pilotage du projet en y intégrant les risques professionnels, et de structurer un dialogue social à la hauteur de l'ampleur et de la durée de cette transformation.

Les élu·es CGT reprennent à leur compte ces recommandations de bon sens, et dénoncent les **conséquences déjà bien réelles de ce projet sur les salarié·es**, notamment à travers la situation de France 3 PIDF dont les salarié·es n'ont pas à être traités de cette façon : la direction oppose des équipes les unes aux autres sans tenir compte du débat éditorial. Ils regrettent **l'absence du représentant de la direction de l'Information** pour répondre aux questions éditoriales.

Les élu·es ont rendu un avis dans lequel ils dénoncent le manque d'informations essentielles sur le phasage, les conséquences et les risques qui découlent du projet, et demandent la tenue d'informations-consultations régulières en instance.

- **Risque grave à la Rédaction Nationale – un malaise qui n'a que trop duré**

Philippe Corbé, le nouveau directeur de l'Information, récupère la **patate « extra-chaude »** !

À demi-mots, il s'agace de l'héritage laissé par l'ancienne direction. Ce n'est pas faux ! Il se retrouve plongé dans le marigot de l'information, entouré de crocodiles...


- **Rappel : une expertise à la demande des élu·es du CSE Siège**

Fin 2024, une **alerte de la SDJ de France 3 Rédaction Nationale**, relayée par la CGT et le SNJ, fait état de situations de souffrance grave, de discriminations et de mises à l'écart, étayées par plus de trente témoignages, plus poignants les uns que les autres.

Le **5 février 2025**, le CSE Siège vote le **recours à une expertise pour risque grave**, confiée au cabinet CEDAET.

Le **rapport** d'expertise est présenté au **CSE du 22 octobre 2025**. Il confirme l'existence de dysfonctionnements systémiques qui ne se limitent pas à des situations isolées comme le prétend la direction. Les élu·es adoptent une résolution demandant à la direction **l'élaboration d'un plan d'action** fondé sur les recommandations du rapport.

- **Un plan d'inaction !**

La direction est donc venue présenter aux élu·es son plan d'action, que la CGT qualifie plutôt de **plan d'inaction** ([Lire ici la déclaration des élu·es CGT](#) .

Le plan comporte des mesures censées être mises en œuvre d'ici fin 2026, sur les grandes lignes suivantes :

- **Le suivi, la distribution et la régulation de la charge de travail ;**

- La **gestion des emplois et des parcours professionnels** ;
- Les **carrières et la rémunération** ;
- Les **échanges autour du contenu du travail** ;
- Les **rôles et prérogatives des ressources humaines** ;
- Le **recueil et le traitement des situations individuelles et collectives** ;

Un patchwork de solutions qui sont, pour beaucoup d'entre elles, **du réchauffé** ! Sur la « régulation de la charge de travail », par exemple : favoriser les reportages unitaires, diminuer le nombre de séquences, recevoir les journalistes qui estiment ne pas faire suffisamment de sujets, en déterminer les raisons, mettre en place l'accompagnement nécessaire (formations, etc.). Ça vous rappelle quelque chose ? Sur les formations, cela a déjà été fait il y a quelques années, lorsque les éditions de la 3 existaient encore. Résultat : pas plus d'accès aux éditions « prestigieuses » de la 2 pour les ex-3 après ces « remises à niveau ».

Car **le vrai problème, c'est le fonctionnement clanique et élitiste** qui engendre un **dysfonctionnement systémique** qui n'a que trop duré et qui subsiste encore aujourd'hui, créant de la **souffrance** et une succession d'**anomalies**. Pour la CGT, on a découragé et on continue de décourager et de déprofessionnaliser les journalistes ! Les dégâts existent malheureusement depuis trop longtemps ! Ce plan d'action n'enrayera pas le système mis en place depuis des années.

- **Une volonté de partager l'éditorial... Chiche !**

Le directeur de l'information fraîchement nommé a émis le souhait de **mettre les choses à plat et de les changer**. *« Je constate des problématiques plus anciennes que d'autres : on va procéder par service. (...) On va aussi faire en sorte que l'organisation de la Rédaction Nationale et des services soit dans un échange plus fécond, plus naturel avec les différentes éditions. (...) J'espère que l'on va pouvoir retrouver un dialogue plus serein. »*

Des mots que l'on ne peut qu'applaudir. Mais Philippe Corbé semble pourtant bien seul, entouré d'un sérail issu de France 2. *« Je ne suis pas issu de FTV... je n'ai pas une étiquette 2 ou une étiquette 3 sur mon front »* réplique le directeur. Et s'il a choisi Julien Duperray à la tête de la Rédaction Nationale, précise-t-il, c'est bien parce qu'il aurait les deux étiquettes ! En réalité, le nouveau directeur de la rédaction est bien un « bébé » France 2, son seul fait d'armes à France 3 est d'avoir été un des co-pilotes du projet Tempo.

Mais la grosse avancée pourrait être la redécouverte par cette direction du **rôle fondamental de l'éditorial dans la cohésion de la rédaction** : redonner envie à toutes et à tous de travailler pour la même mission. La CGT le clame depuis des lustres : cet éditorial doit être partagé. Il ne doit pas être le pré carré des décideurs des éditions.

La direction invite également les journalistes à revenir en **conférence de rédaction** (désertée depuis que leurs propositions passent par Newsboard et les chefs de services). Elle promet aussi de **se déplacer régulièrement dans les services**, annonce le **retour d'une conférence critique à 20h30**, au PC info : *« Tout le monde peut venir, qu'on se le dise ! »* Objectif : **remettre les discussions éditoriales au cœur des débats dans les services**, *« signe de bonne santé pour une rédaction »*, précise le directeur de l'Information.

Les bureaux des régions ne sont pas oubliés : pour favoriser le dialogue, une réunion semestrielle sera organisée pour chacun d'entre eux.

- **Le cas particulier des cas particuliers : une volonté d'éviter l'enlisement ?**

Les élu·es CGT dénoncent depuis des mois, voire des années, l'**enlisement de nombreux cas particuliers** suite à l'inaction des précédent·es directeur·trices. Alors pour l'éviter, Philippe Corbé souhaite faire des points réguliers avec le DRH tous les lundis, ainsi qu'avec les **managers des différents services** pour « *évoquer les dossiers du moment, qu'il faut traiter, qui nous remontent...* », mais sans pour autant garantir des solutions immédiates pour chacun d'entre eux.

- **Management toxique : renouer le dialogue à tous les étages**

Pointés du doigt également, certains **managers** et leurs **méthodes controversées**.

Les élu·es CGT rappellent le déluge de départs au Pool juste après la fusion, mais aussi la récurrence de problèmes au service Société, cristallisée par de nombreux arrêts de travail. D'autres services ne sont pas exempts d'agissements toxiques de la part de leurs managers. La direction doit bouger sur ce point !

La direction estime que **les managers doivent être formés en amont de leur prise de poste**, dans le but de prévenir, entre autres, les comportements inappropriés. « *Ce n'est pas parce qu'on est un bon journaliste qu'on devient un bon manager* » rebondit le directeur de l'Information avant de promettre de s'intéresser de plus près à ce point.

De son côté, le DRH de l'Information précise l'existence de **cursus spécifiques au management**, notamment la formation « **Premiers pas dans le management** ». Elle promet des améliorations.

Quant aux **dysfonctionnements sur le terrain : ils ne remontent pas assez** selon les élu·es. **Les managers**, dits de proximité, sont parfois empêchés ou n'osent pas. Philippe Corbé promet d'y prêter attention.

- **Des alternants trop souvent essorés**

La question de l'**emploi des alternants** fait aussi réagir les élu·es. Il est pour eux essentiel de **changer la manière de les considérer** à FTV : ils ne sont pas là pour boucher les trous dans les services, mais pour apprendre !

- **Absence d'excuses, quid de la réparation pour le préjudice subi ?**

S'ils ont pris acte de ces mesures, les élu·es regrettent l'**absence d'excuses** de la part de la direction.

A quel moment est-il question de **réparation** pour les journalistes en souffrance ? Quid des **inégalités de traitement** et des **disparités salariales** entre les journalistes de l'entreprise en fonction de leur rédaction d'origine ? L'harmonisation des salaires était pourtant l'une des recommandations du rapport CEDAET : en décidant de ne pas la suivre, la direction choisit de faire perdurer cette injustice.

Trop peu d'actions concrètes, beaucoup de promesses. Seront-elles tenues ? Car ce sont des promesses de dialogue et d'accompagnement que les élu·es ont déjà entendu ! Ils espèrent tous que derrière ce plan il y a une vraie volonté de changement. La direction sera jugée sur ses résultats !

À l'unanimité, les élu·es ont décidé de transmettre à l'**inspecteur du travail** ce plan d'action qu'ils jugent insuffisant, ainsi que tous les dossiers liés au risque grave dénoncé

depuis plusieurs mois à la rédaction nationale, dans le but **que les salarié·es soient enfin reconnus et accompagnés** comme il se doit.

[Lire ici le plan d'action présenté par la direction](#) 

[Lire ici le rapport CEDAET](#) 

● Procédure bâillon contre deux élus

Le CSE du Siège a été informé de la mise en cause de deux représentants du personnel pour des faits présumés de harcèlement moral.

Alors qu'une enquête est en cours, deux aspects de ce dossier interrogent les élus : la simultanéité et la personnalité des deux salarié·es. Ils sont connus et reconnus pour leur engagement. Ils défendent en instance et dans leur service la santé des salarié·es, mise à mal par des dysfonctionnements managériaux.

Tout en rappelant leur attachement à la lutte contre le harcèlement sous toutes ses formes, les élus du CSE s'inquiètent d'une possible instrumentalisation de la procédure par la direction.

[Lire ici la résolution des élus](#) 

● Tour AURA 2026 – des exigences techniques croissantes, des équipes toujours plus sollicitées

Cette année, le **Tour Auvergne-Rhône-Alpes** (ex-Critérium du Dauphiné) se tiendra **du 7 au 14 juin 2026**.

Les moyens techniques de la Fabrique (car **VM Challenger 2** de Toulouse) assureront la production du signal international et du signal habillé complet en direct sur l'ensemble des **8 étapes**. Cette course, au parcours très montagneux avec des arrivées prévues en altitude, impose des **contraintes techniques et opérationnelles importantes**.

L'organisation repose sur une **continuité de service** demandée par la direction des Sports et les réalisateurs, afin de garantir la qualité de l'antenne et la maîtrise des dispositifs.

Le **Tour AURA** servira une nouvelle fois de **banc d'essai technique pour le Tour de France**, avec l'expérimentation de dispositifs destinés à répondre aux exigences d'ASO et de la direction des Sports.

La direction a présenté aux élu·es une **demande de dérogation de temps de travail à 60 heures hebdomadaires maximum** pour les salarié·es de la Fabrique, car le choix de sites de tournage de plus en plus éloignés, couvrant plusieurs départements, accentue les **temps de transfert, la fatigue des équipes** et les **contraintes logistiques**.

Les élu·es ont rappelé la nécessaire vigilance à avoir sur l'organisation du travail dans de telles conditions, et ont rendu un avis dans lequel ils prennent acte. Ils notent que les journalistes ne sont pas concernés par cette demande. Ils exhortent la direction au respect des 24h journalières de repos hebdomadaire, et demandent un retour sur les réalisés dès que possible.

- **Victoires de la Musique 2026** – des horaires maîtrisés, c'est aussi une victoire collective

La direction a présenté le **réalisé des Victoires de la Musiques 2026**.

Au global, le tournage s'est déroulé dans un **climat serein**, avec une bonne ambiance de travail et cela, malgré des **amplitudes horaires importantes** liées aux exigences artistiques. Ces contraintes ont entraîné **quelques débords ponctuels** (dernier soir des répétitions notamment), mais les **temps de pause** ont été **respectés**.

Les élu-es ont tenu à saluer le respect global des plannings annoncés et les dispositifs mis en place en amont pour éviter de dépasser les 59h hebdomadaires.

Prochain CSE Siège : les 20 et 21 mai 2026

Paris, le 23 avril 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 : Caroline Mari