



Rapport de la CSSCT Siège Le 04 juin 2026

Présidente : Aurore GAUVAIN,

Membres : Béatrice GELOT, Ali BELGUENDOZI, Antonio FRERREIRA, Benoît SALVI, Alexis du RETAIL, et le Rapporteur Olivier VIRATELLE

Point 1 – Constitution d'un Suivi Individuel Renforcé France Télévisions (SIR entreprise)

La DSQVT a ouvert ce point en rappelant les trois types de suivi médical réglementaire : le **suivi individuel simple (SIS)**, qui concerne la majorité des salariés sans risques particuliers, avec une visite tous les 5 ans ; le **suivi individuel adapté (SIA)**, tous les 3 ans, pour certaines populations fragiles ; et le **suivi individuel renforcé (SIR)**, qui donne lieu à un avis d'aptitude tous les 4 ans avec une visite intermédiaire à 2 ans.

La DSQVT a ensuite rappelé le cadre réglementaire du SIR. Celui-ci concerne en France plusieurs catégories de salariés exposés à des risques spécifiques comme l'amiante, le plomb, les rayonnements ionisants, les risques de chute de hauteur lors du montage et démontage d'échafaudages, l'exposition aux poussières de bois etc. À France Télévisions, les personnels concernés par le SIR sont principalement les équipes procédant au montage d'échafaudages, celles exposées aux poussières de bois, ainsi que l'équipe médicale au titre des agents biologiques. Il a également été rappelé que l'employeur a la faculté, après avis du médecin du travail et du CSE, de compléter cette liste — c'est précisément la voie qu'a utilisée France Télévisions pour le projet présenté.

La DSQVT a ensuite présenté le projet central de ce point : la **mise en place d'un SIR spécifique pour les équipes de reportage se rendant sur des terrains de guerre ou dans des zones à risque**. Ce projet est né du suivi déjà mis en œuvre depuis le début du conflit en Ukraine. Fort de cette expérience, France Télévisions a décidé de formaliser et de renforcer ce dispositif : il ne s'agit plus seulement d'une visite avant le départ et d'une visite au retour, mais d'un véritable suivi structuré, comprenant un avis d'aptitude tous les quatre ans et une visite intermédiaire tous les deux ans. Ce dispositif s'applique à l'ensemble des zones classées rouges ou oranges par le ministère des Affaires étrangères et concerne une centaine de salariés environ susceptibles de partir sur ces zones.

La liste initiale a été constituée à partir des salariés déjà partis sur des terrains de guerre identifiés conjointement par les médecins du travail et la coordination de l'information. Cette liste est mise à jour dès que nécessaire par la direction opérationnelle concernée en lien avec la DRH, et peut également évoluer sur proposition des médecins du travail, qui sont par ailleurs les seuls à pouvoir décider d'une sortie du dispositif.

L'enjeu principal est le dépistage précoce des troubles post-traumatiques : l'évaluation médicale porte autant sur l'état physiologique que psychologique du salarié. En cas de besoin, un suivi est enclenché, avec orientation vers des psychologues ou vers des structures externes spécialisées dans la prévention et le traitement du stress post-traumatique.

Le projet a recueilli un avis positif — à l'unanimité — du CSE Central. La Dreets (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) a également rendu un retour très favorable.

La question des prestataires et personnels non permanents accompagnant les équipes sur ces terrains a été soulevée. Par définition, leur statut ne leur permet pas d'être intégrés formellement dans le SIR. Pour autant, le médecin du travail a confirmé qu'ils bénéficient du même protocole de suivi que les salariés permanents au départ et au retour, et qu'en cas de besoin identifié au retour, un suivi adapté est bien sûr mis en place. Il leur est par ailleurs demandé d'attester de leur suivi médical auprès de leur propre service de santé au travail.

La question de l'extension du dispositif à d'autres situations potentiellement traumatisantes — catastrophes naturelles ou industrielles, violences urbaines, affaires judiciaires sensibles — a également été posée. La DSQVT a expliqué que cette extension se heurte à une difficulté pratique majeure : si les zones de conflit sont facilement circonscrites par les conseils aux voyageurs du ministère des Affaires étrangères, permettant d'identifier précisément les salariés concernés, les événements imprévisibles touchent potentiellement n'importe quel salarié rendant impossible la constitution d'une liste préétablie. Dans ces situations, c'est au management et à l'employeur d'alerter le service médical, qui peut alors déclencher un suivi adapté et orienter vers les dispositifs appropriés.

Les membres ont accueilli favorablement ce dispositif, saluant une démarche qui va au-delà des obligations réglementaires et répond aux spécificités des métiers de l'information. Ils ont néanmoins appelé à la vigilance sur deux points : d'une part, la prise en charge des situations traumatisantes non couvertes par le périmètre du SIR ; d'autre part, l'égalité de traitement entre salariés permanents et non permanents.

Point 2 — Rapport annuel d'activité du Service de Prévention et de Santé au Travail Autonome (SPSTA) — Automne 2025

En 2025, le SPSTA a réalisé au total 473 examens cliniques sur le périmètre du Docteur De Laulanié, 642 visites sur celui du Docteur Chena et 710 sur celui du Docteur Chastang. Un constat traverse les trois périmètres : **les visites occasionnelles — à la demande du médecin du travail, du salarié ou de l'entreprise — constituent la très grande majorité de l'activité, au détriment des visites périodiques réglementaires sous-représentées.** Cette situation illustre une tension persistante entre la gestion des situations de souffrance, qui mobilise l'essentiel du temps médical, et le suivi préventif de long terme.

Les visites de pré-reprise, au nombre de 183 pour les trois médecins, sont en augmentation. Cette hausse est corrélée à l'augmentation des arrêts maladie longs — la visite de pré-reprise pouvant demandée à partir de 3 mois d'arrêt, à l'initiative du salarié, de son médecin traitant ou du médecin conseil, afin d'anticiper les conditions du retour au travail.

Sur les conclusions professionnelles, 27 inaptitudes ont été prononcées au total sur les trois périmètres. Les propositions d'aménagement de poste formulées en 2025 concernent principalement le télétravail, le temps partiel thérapeutique, les aménagements matériels ergonomiques et les restrictions liées à des contraintes physiques ou psychologiques. Des

orientations en milieu de soins ont été effectuées : sur l'ensemble des trois périmètres, **480 orientations ont été réalisées, dont 70 vers un psychiatre et 60 vers un psychologue. Ce chiffre a particulièrement retenu l'attention des membres de la CSSCT, qui y voient le signe d'une dégradation préoccupante de la santé mentale des salariés du Siège.**

Les mêmes risques professionnels sont observés par les trois médecins.

Les **risques psychosociaux** constituent le premier point de vigilance. Le Docteur Chena souligne qu'ils se sont sensiblement accentués en 2025 dans la quasi-totalité des services de son périmètre. Ils atteignent en 2025 des points critiques, avec l'expression d'un mal-être auquel peu de services échappent. Les facteurs identifiés sont convergents : un climat anxigène nourri par l'incertitude globale, la dénonciation de la convention collective, les annonces de coupes budgétaires, le sentiment de bashing médiatique autour de l'audiovisuel public, les réorganisations répétées — dont les projets à venir GENESYS et STREAMING FIRST — et les départs à la retraite non remplacés qui alourdissent la charge des salariés restants. Le Docteur Chastang dresse un constat similaire et note une majoration nette des RPS pour la plupart des services de son périmètre. Elle souligne que la souffrance au travail résulte fréquemment du sentiment d'absence d'issue, de l'impossibilité d'être accompagné vers un projet de sortie d'une situation anxigène.

Des situations particulièrement préoccupantes sont signalées : sur le service IV3, la réorganisation de l'activité s'est accompagnée pour une partie de l'équipe d'un mal-être profond. Sur la chaîne info côté éditorial, une dégradation de l'ambiance de travail est observée depuis la seconde partie de l'année — ce que le médecin juge particulièrement choquant tant cette chaîne a toujours été caractérisée par une bonne ambiance et une grande entraide. Sont remontés des sentiments de déconsidération, de perte de sens et de fatigue liée aux horaires atypiques. Une demande d'expertise a par ailleurs été mandatée par les représentants du personnel pour évaluer les RPS au sein de la rédaction nationale, suite au témoignage de plusieurs journalistes évoquant des conditions d'exercice dégradées. Les membres de la CSSCT ont par ailleurs relevé que perdure au sein de la rédaction nationale le casting pour les journaux de France 2, visant particulièrement les ex-salariés de France 3, et ce malgré les engagements répétés de la direction.

Les **perturbations physiologiques liées aux horaires atypiques** constituent le deuxième risque majeur identifié. Le Docteur Chena pointe en particulier la chaîne info, où les mesures prises depuis plusieurs années pour limiter la permutation des shifts semblent insuffisantes face au fonctionnement en flux tendu. Les horaires décalés peuvent être à l'origine d'une dette chronique de sommeil, d'une augmentation des accidents liés aux baisses de vigilance, et favoriser l'apparition de pathologies métaboliques, cardiovasculaires ou d'atteintes de la santé psychique. Les deux médecins formulent des préconisations convergentes : limiter à 2 shifts différents pour un même salarié côté chaîne info, éviter de modifier d'une semaine à l'autre la planification des shifts déjà programmés, privilégier des pauses supplémentaires de repos, favoriser les formations pour les salariés exposés depuis plus de 5 ans afin de faciliter une mobilité interne ou externe. Il est souligné qu'il est très difficile en pratique de faire sortir des salariés des horaires atypiques : les expériences réussies en ce sens existent mais restent peu nombreuses.

Les **troubles musculosquelettiques (TMS)** représentent le troisième risque répertorié. Les postes les plus exposés sont ceux des opérateurs prise de son, machinistes, monteurs, JRI et salariés des services de maquillage — ce dernier secteur étant particulièrement concerné au niveau de la chaîne info, dont le fonctionnement en continu impose aux équipes de maquillage une amplitude horaire très importante. La mise en place des bureaux flex est également signalée comme facteur aggravant, complexifiant les aménagements de poste notamment pour les salariés en situation de handicap. Les membres de la CSSCT demandent à la direction

d'étudier l'utilisation d'exosquelettes pour les tâches physiques particulièrement contraignantes.

Le risque cardio-vasculaire fait l'objet d'une attention particulière ; il est rappelé que les visites périodiques constituent une opportunité de dépistage et de sensibilisation à l'hygiène de vie.

Les risques infectieux et les risques liés aux zones de conflit sont pris en charge conjointement par le SPSTA. En complément du SIR présenté au point 1, le dispositif inclut la remise d'une trousse de médicaments, la mise à jour des vaccins, un accompagnement psychologique spécialisé et la mise à disposition d'équipements de protection adaptés. Pour le risque NRBC (Nucléaire, Radiologique, Biologique et Chimique) en Ukraine spécifiquement, un dosimètre passif et des pastilles d'iode sont remis avant chaque départ.

Enfin, le risque lié à l'exposition aux poussières de bois concerne quelques postes de travail, pour lesquels une surveillance de type SIR est maintenue par principe de précaution.

Plusieurs points soulevés en séance, sans figurer dans le rapport lui-même, méritent d'être rapportés.

La question des salariés n'ayant **pas bénéficié de visite médicale depuis plus de cinq ans** a été posée par plusieurs membres. Le chiffre d'environ 300 personnes concernées a été évoqué. Le médecin du travail a reconnu l'existence de ces lacunes, les imputant en partie aux difficultés techniques de l'ancien logiciel de suivi et en partie aux absences répétées de certains salariés aux convocations malgré les relances. Le nouveau logiciel, couplé à des alertes automatiques devrait permettre de résorber progressivement ces retards. **Les membres de la CSSCT demandent qu'au-delà de ce nouveau logiciel, une action spécifique de relance soit engagée sans délai pour régulariser la situation de ces 300 personnes.**

La question de l'**effectif du cabinet médical** a également été soulevée, le départ du Docteur De Laulanié ramenant l'effectif médical à 1,6 ETP, alors que la cible est de 2. S'y ajoutent un poste de secrétaire vacant et une infirmière en arrêt maladie, l'objectif cible étant de disposer de 2 médecins, 4 infirmières et 1 secrétaire médicale. **Les membres de la CSSCT saluent le travail accompli par les médecins dans ces conditions d'effectif restreint, face à un volume important de visites occasionnelles. Ils demandent que les recrutements prévus soient menés aussi rapidement que possible, rappelant que garantir de bonnes conditions de travail aux médecins est une obligation de l'employeur envers chacun de ses salariés.**

Les membres de la CSSCT prennent acte de l'ensemble de ces éléments avec une attention particulière portée sur les risques psychosociaux. Les chiffres présentés — qu'il s'agisse du nombre d'orientations vers des psychiatres et psychologues, de l'augmentation des arrêts maladie longs ou des alertes formulées par les médecins elles-mêmes sur plusieurs services — traduisent une dégradation réelle et préoccupante de la santé mentale des salariés du Siège. Les membres considèrent que cette situation, aggravée par un contexte d'incertitude persistant et des projets de transformation qui s'enchaînent, appelle une réponse de la direction qui aille au-delà du seul suivi médical.

Point 3 — Rapport annuel 2025 sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail (ex Bilan SSCT)

Ce rapport, présenté par la DSQVT, constitue le bilan annuel obligatoire de la situation générale en matière de santé, sécurité et conditions de travail au Siège. Il est rappelé en introduction que ce document est établi au premier semestre car il alimente directement les Documents Uniques d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), dont la finalisation est

prévue fin août, avant la mise en place des plans d'action qui en découlent, puis l'information-consultation des instances en fin d'année.

Une progression du nombre de déclarations d'**accidents du travail** et de trajet est constatée en 2025 : 185 déclarations au total contre 162 en 2024. Cette augmentation porte principalement sur les accidents du travail, les accidents de trajet étant en légère baisse par rapport à l'année précédente. Les élus constatent, avec la DSQVT, le doublement du nombre d'accidents du travail avec arrêt par rapport à l'année précédente : 59 en 2025 contre 30 en 2024.

Pour information, il a été précisé que les chiffres présentés portent sur les déclarations, qu'elles soient reconnues ou non par la CPAM.

La question de la répartition sectorielle de ces accidents a été posée — cherchant à savoir si un service, une direction ou un métier particulier ressortait. Il a été indiqué qu'une analyse de sinistralité est réalisée une fois par an pour l'ensemble de France Télévisions — représentant environ 600 déclarations d'accidents — et que ses résultats sont présentés en fin d'année.

Il a par ailleurs été relevé que parmi les accidents du travail déclarés, une part croissante est liée aux risques psychosociaux. Ces accidents touchent tous les niveaux hiérarchiques et concernent aussi bien les salariés que les managers.

6 maladies professionnelles ont été déclarées en 2025, un chiffre stable par rapport à 2023 et en baisse par rapport aux 9 déclarations de 2024. Elles relèvent principalement du tableau 57, qui regroupe les affections péri-articulaires liées à certains gestes et postures de travail.

Les **taux de cotisation AT** (accident du travail) ont augmenté en 2025, après plusieurs années de baisse. Cette hausse est le corollaire mécanique de l'augmentation des accidents reconnus. À titre d'illustration, le taux applicable au site MFTV est passé de 0,74% en 2024 à 0,87% en 2025. Les nouveaux bâtiments — Ponant Parc, Quadrans, Seine Ouest, Valin — se voient appliquer un taux standard de 1,04%, qui évoluera après un an d'exercice complet. Le coût théorique attribué par la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail) à l'ensemble des accidents selon leur gravité reste stable depuis trois ans.

Le nombre de salariés déclarés au titre de la **pénibilité** est en légère augmentation. Pour les équipes successives alternantes, principalement au CDE (Centre de Diffusion et d'Échanges), les chiffres sont stables. La hausse porte davantage sur le travail de nuit : une clarification récente sur la définition réglementaire des équipes successives alternantes a élargi le périmètre des salariés éligibles à la déclaration de pénibilité. Jusqu'alors, seules les équipes se succédant sans interruption étaient concernées ; désormais, les salariés travaillant en rotation avec des pauses entre les équipes peuvent également en bénéficier. Cela a permis à plusieurs services — notamment au CDE — de régulariser des situations antérieures, des déclarations pouvant être faites rétroactivement jusqu'à trois ans.

Il est à noter qu'aucun Danger Grave et Imminent (**DGI**) n'a été déclaré au Siège en 2025.

Deux faits significatifs concernant la **rédaction nationale** sont consignés dans ce rapport. D'une part, par résolution du 5 février 2025, les élus du CSE Siège ont voté le recours à une expertise pour risque grave, en lien avec une alerte santé au sein de la rédaction nationale. La restitution de cette expertise a eu lieu lors des séances du CSE Siège des 22 et 23 octobre 2025, et un plan d'action a été présenté en CSE Siège des 15 et 16 avril 2026. D'autre part, à la suite

d'un accident du travail survenu le 6 juin 2025 à la rédaction nationale, les élus du CSE Siège ont voté le 9 juillet 2025 une résolution demandant la mise en place d'une enquête conjointe entre élus et direction. Cette enquête n'a pas été finalisée. Lors du CSE Siège du 28 janvier 2026, les élus ont formulé des préconisations. Mais la direction a indiqué ne pas considérer l'enquête comme aboutie et en contester certaines conclusions.

Les dépenses d'investissement consacrées à la prévention affichent une baisse importante en 2025 par rapport à 2024, en raison de la fin du projet Campus qui avait généré des investissements exceptionnels. En 2025, les montants reviennent à un niveau comparable à 2023. Un membre a relevé une baisse de 71% sur le poste entretien-réparation, s'interrogeant sur les conséquences pour des bâtiments vieillissants comme le Siège. La DSQVT a indiqué que cette variation s'explique en partie par un glissement de facturation entre les postes entretien-réparation et maintenance — ce dernier ayant augmenté de 79% — et que le total des deux postes cumulés reste cohérent.

Enfin, en 2025, le volume total de **formation lié à la prévention et à la sécurité** s'élève à 7 248 heures, réparties entre 6 667 heures de formations santé et sécurité pour 570 personnes (contre 387 en 2024), et 581 heures de formations secourisme et incendie pour 102 personnes (contre 219 en 2024). Parmi les formations les plus significatives : le reportage en zone dangereuse, les ateliers sur les risques de violences sexistes et sexuelles et la gestion des tensions professionnelles. Les formations Sauveteur Secouriste du Travail (SST) sont en baisse du fait de leur cycle bisannuel — très représentées en 2024, elles sont désormais en phase de recyclage. Une reprise significative est attendue l'année prochaine.

Les membres de la CSSCT prennent acte de ce bilan. Ils notent avec préoccupation le doublement des accidents du travail avec arrêt reconnus et la part croissante des accidents liés aux risques psychosociaux, qui confirment les observations formulées au point 2. Ils soulignent l'importance que l'analyse de sinistralité, attendue en fin d'année, permette d'identifier précisément les services et métiers les plus exposés afin d'orienter les plans d'action en conséquence.

Point 4 — Suivi du déploiement du projet dit « Hub info région »

Ce point s'inscrit dans le cadre du suivi décidé en CSE Siège, qui avait demandé que le déploiement du projet Hub info région à Vaise fasse l'objet d'un suivi régulier en CSSCT.

La direction a présenté un état des lieux du **repositionnement des salariés dont le poste a été directement impacté par le projet**. Au 4 juin 2026, la quasi-totalité des collaborateurs concernés ont été repositionnés.

Pour les 21 salariés qui travaillaient à IV3, les repositionnements sont les suivants : cinq coordonnatrices ont rejoint le bureau des régions de la rédaction nationale, dont une temporairement avant de rejoindre franceinfo.fr d'ici fin 2026 ; quatre coordonnatrices ont rejoint le pôle image de la rédaction nationale ; un encadrant a rejoint Télématin en tant que rédacteur en chef adjoint ; deux encadrants ont pris un poste de rédacteur en chef à l'antenne parisienne du Hub Info ; cinq collaborateurs qui étaient déjà à la régulation d'IV3 ont rejoint la régulation du Hub Info à Paris ; deux rédacteurs ont rejoint la cellule reportage du Hub Info Paris ; un encadrant est en charge d'une mission de coordination dans le cadre du lancement

du projet, entre Paris et Vaise ; une assistante a rejoint la direction de l'info régionale ; un encadrant a souhaité quitter l'entreprise dans le cadre d'une rupture conventionnelle, après 25 à 30 ans passés à IV3. Par ailleurs, deux collaboratrices d'IV3 en arrêt longue maladie depuis plusieurs années n'ont pas pu être repositionnées à ce stade.

Pour la structure de pilotage ICI à Paris, 9 collaborateurs sur 11 ont été repositionnés : le rédacteur en chef a rejoint la direction de l'Info Régionale ; un rédacteur en chef adjoint a rejoint le réseau régional ; une rédactrice en chef adjointe a rejoint le service politique de la rédaction nationale ; un troisième adjoint a rejoint franceinfo.fr ; deux chefs d'édition ont rejoint France Info TV ; une assistante de rédaction a rejoint le service JRI de la rédaction nationale ; une responsable d'édition a rejoint la préparation nocturne de Télématin. Deux situations restent en cours de résolution : un chef d'édition, dont le test comme responsable d'édition à Télématin n'a pas été concluant, est actuellement en détachement sur les éditions du week-end à titre d'essai ; une assistante, dont le dossier avait fait l'objet d'une déclaration de risque grave, est en arrêt maladie et devrait rejoindre le service culture à son retour.

La direction a ensuite dressé un **bilan du déploiement opérationnel du Hub Info à Vaise**, reconnaissant que le projet avait démarré le 26 janvier dans des conditions trop rapides et sans que les process aient été suffisamment formalisés et partagés en amont. Depuis lors, des progrès significatifs ont été accomplis.

Les process ont été écrits et diffusés à l'ensemble des équipes concernées — à Vaise, au Siège et dans les 24 régions — ce qui a permis de clarifier les rôles et les circuits de fabrication. Un appui spécifique a été mis en place pour fluidifier la relation entre Vaise et la médiathèque du Siège : un collaborateur a été désigné au Siège pour assurer ce lien, avec un remplaçant identifié pour ses absences.

Sur le contenu, deux engagements importants pour les équipes de Vaise ont été tenus : Vaise fabrique désormais le JT secours midi et soir en semaine — et une bobine le week-end — mettant fin au dispositif précédent qui proposait le journal d'Île-de-France en secours pour l'ensemble des antennes régionales ; et la mise en place prochaine d'un studio permettant de recevoir des invités en plateau à partir de septembre, élément jugé essentiel pour crédibiliser le Hub comme pôle central de l'information régionale.

La direction a également évoqué les tensions culturelles historiques entre le Siège et le réseau régional, reconnues par tous les intervenants, et la nécessité de les dépasser par la mobilité et la connaissance mutuelle (notamment via des immersions croisées et l'accueil de journalistes du réseau régional à la rédaction nationale - ce sera le cas pour deux personnes cet été).

Les membres de la CSSCT tempèrent le satisfecit affiché par la direction sur le repositionnement des salariés : selon les remontées des élus, un certain nombre de collaborateurs sont dans leur nouveau poste par défaut, ayant ressenti qu'ils n'avaient pas véritablement le choix. La direction a contesté cette interprétation, indiquant n'avoir jamais menacé qui que ce soit, et précisant que des alternatives avaient toujours été proposées. Les membres ont maintenu que ce sentiment de contrainte, même non formulé explicitement, constituait un risque psychosocial réel à surveiller dans la durée, et ont appelé à une attention particulière portée à ces salariés, au-delà du seul constat de repositionnement formel, notamment via un suivi RH régulier permettant de détecter et prévenir d'éventuelles situations de mal-être.

Point 5 — Point d'information sur les questions de sécurité au sein des bâtiments du Siège. Fonctionnement des opérations de la D2S (Direction de la Sûreté et de la Sécurité)

Thomas Collomb, directeur de la D2S, a présenté un état des lieux complet de l'organisation de son service, de l'évolution de la menace et des actions en cours ou à venir.

La D2S s'articule aujourd'hui autour de quatre pôles. Le premier est un pôle Campus, dont la mission est la gestion quotidienne de l'ensemble des bâtiments du Campus : suivi du prestataire de sécurité privée, conformité réglementaire en matière de sécurité incendie, maintenance des équipements de sécurité (systèmes de vidéosurveillance, contrôle d'accès et autres équipements techniques de sécurité). Le deuxième est un pôle Défense et Sécurité du groupe, dont le nouveau responsable vient de prendre ses fonctions. Sa mission est d'assurer une vision nationale et stratégique de la sécurité de France Télévisions, en étant particulièrement présent auprès des antennes régionales, de l'Outre-mer et de la Fabrique. L'objectif est d'harmoniser les moyens et les procédures à l'échelle du groupe et d'anticiper les investissements nécessaires. Le troisième est un pôle Événementiel, chargé de gérer tous les événements sortant de la normalité — qu'ils se déroulent au Siège ou en extérieur — ainsi que les enquêtes internes consécutives à des incidents de sécurité. La séparation de ce pôle de la gestion courante du Campus vise à éviter que les événements ponctuels ne mobilisent les ressources dédiées à la surveillance quotidienne. Le quatrième est un pôle Continuité de l'activité et gestion de crise, récemment renforcé par le recrutement d'une collaboratrice spécialisée. L'objectif est de finaliser d'ici fin 2026 l'ensemble des cadres et procédures de continuité d'activité et de gestion de crise, dans une approche transversale associant toutes les directions.

Le directeur a confirmé que son équipe était désormais au complet.

Le directeur a ensuite dressé un tableau préoccupant de **l'évolution de la menace pesant sur France Télévisions**. Si la menace terroriste reste présente, la menace dominante est désormais celle des ingérences — nationales et internationales — visant à déstabiliser le groupe. Ces ingérences se traduisent par une augmentation significative des attaques numériques dans un contexte où le ressentiment envers le service public audiovisuel a été attisé par la commission d'enquête parlementaire, mais aussi par des actions physiques croissantes : tags sur les façades, agressions de collaborateurs à la sortie des antennes... Le directeur a rappelé le contexte particulier de l'année à venir, celles des élections présidentielles, pendant laquelle France Télévisions constituera une cible stratégique pour tous les acteurs ayant intérêt à manipuler l'information indépendante.

Face à cette situation, la stratégie de la D2S repose sur trois axes : renforcer les dispositifs existants, instaurer des cadres là où ils n'existent pas ou les mettre à jour lorsqu'ils sont désuets, et développer une véritable culture de la sécurité au sein du groupe. Sur ce dernier point, le directeur a insisté sur la responsabilité individuelle de chaque collaborateur — le port du badge, ne pas laisser des portes ouvertes, ne pas introduire des inconnus dans les locaux, être vigilant sur les réseaux sociaux qui constituent un vecteur majeur de collecte d'informations par des acteurs malveillants.

Plusieurs mesures concrètes en cours ont ensuite été présentées.

Depuis quelques semaines, un **double flux a été instauré aux accès Valin et Delbarre** de MFTV : une file réservée aux collaborateurs, pour lesquels le contrôle porte principalement sur le badge (le contrôle des sacs devenant aléatoire), et une file réservée aux visiteurs et prestataires, soumis à un contrôle approfondi incluant la vérification des sacs. Ce dispositif vise à fluidifier l'accès pour les collaborateurs tout en renforçant le contrôle des personnes extérieures. Des structures de protection — voile côté Valin, tente côté Delbarre — sont en cours d'étude pour améliorer les conditions de travail des agents exposés aux intempéries et à la canicule. La CSSCT salue cette initiative, rappelant que les élus réclamaient depuis de nombreuses années des protections pour ces agents, sans avoir jamais été entendus par les prédécesseurs du directeur actuel. La question de la couverture de l'ascenseur PMR à l'entrée Valin a également été soulevée et prise en compte dans la réflexion.

À compter du 1er juillet 2026, **l'accès au niveau zéro de MFTV sera restreint** aux seules personnes ayant un besoin permanent ou régulier d'y travailler. Ce niveau, qui accueillera France Info à partir d'août, est aujourd'hui librement accessible, ce qui pose des problèmes de sécurité — afflux de collaborateurs lors de la venue d'invités, risque d'intrusion ou d'incidents en présence de personnalités politiques. La D2S a travaillé avec toutes les directions pour identifier les personnes nécessitant un accès permanent — environ un millier à ce jour. Les autres pourront accéder au niveau zéro ponctuellement, sur demande préalable à la D2S.

La question du **manque d'agents d'évacuation volontaires** au Siège a été soulevée par les membres. La D2S a reconnu cette difficulté, soulignant que les sessions de formation affichent complet à seulement 50% et que 40% des inscrits ne se présentent pas le jour J, alors que la D2S en supporte le coût. Le sujet est identifié et des solutions sont recherchées.

Une nouvelle pratique a d'ailleurs été annoncée : désormais, chaque exercice d'évacuation sera précédé d'un mail d'information expliquant la date, les objectifs et ce qui est attendu de chacun — y compris la zone concernée, le système d'alarme étant compartimenté par secteur. Cette approche pédagogique vise à ce que les collaborateurs comprennent les procédures et les appliquent réellement le jour d'un sinistre. Les personnes en situation de handicap seront informées en amont comme tout le monde, leur permettant de prendre les mesures adaptées.

Par ailleurs, la D2S a annoncé le **remplacement des avertisseurs sonores sur les plateaux par des avertisseurs lumineux**, afin d'éviter qu'une alarme déclenchée involontairement ne soit captée en direct par les téléspectateurs — comme cela s'était produit récemment lors d'une évacuation du plateau France Info.

À la suite de la réunion, les membres ont évoqué la décision, effective depuis le 1er juin, de réserver strictement les **bornes de recharge électrique du parking** aux véhicules professionnels de France Télévisions. Cette décision, présentée par la D2S comme un retour au règlement intérieur adopté en 2022, après une période de tolérance ayant conduit à priver les véhicules de service de la possibilité de se recharger, suscite des mécontentements parmi les collaborateurs. Les membres ont évoqué la possibilité d'installer à terme des bornes payantes accessibles aux salariés, notant toutefois que cette question relève davantage d'une négociation entre organisations syndicales et direction que d'une décision du CSE.

Les membres de la CSSCT prennent acte de l'ensemble de ces informations. Ils saluent la clarté et l'ambition de la stratégie présentée par le directeur de la D2S. Ils appellent

néanmoins à une vigilance particulière sur deux points : d'une part, la situation des agents de sécurité exposés aux conditions météorologiques aux accès Valin et Delbarre, pour laquelle ils attendent une concrétisation rapide des mesures annoncées ; d'autre part, le déficit d'agents d'évacuation volontaires, qui constitue un risque réel en cas de sinistre et appelle une solution structurelle.