



Compte rendu de la CGT CSE Central du 1 et 2 juillet 2026



Situation générale

Ambiance assez tendue, au moment du tour d'horizon, par Delphine Ernotte, de la situation générale de l'entreprise.

La PDG évoque une fin de saison « *particulièrement dense pour tous, après une année dense* ». Mais comme à son habitude elle met en avant un discours assez corporate, se félicitant de la « très forte croissance de nos offres numériques en juin », comme en mai.

Le nombre de visiteurs uniques a augmenté, dit-elle, de 15 % en un an pour atteindre 45 millions sur l'ensemble des supports. Aujourd'hui 3 milliards de nos vidéos sont vues chaque mois, en hausse de 50 %. La patronne juge la performance d'autant plus notable qu'en juin il y avait la concurrence de la Coupe du monde de foot.

Évoquant la canicule, Delphine Ernotte salue la couverture qu'en ont fait les rédactions. D'un point de vue interne, elle affirme qu'il « *va falloir qu'on réfléchisse, nous entreprise, aux gestes qu'on adopte en période de canicule* ». Elle évoque notamment le fait que certains salariés ont amené leurs enfants privés d'école au travail, afin de « *partager le froid* » des locaux climatisés.

Évoquant la conférence de rentrée, prévue en grand tralala le 8 juillet prochain, elle refuse d'en dévoiler quoi que ce soit aux élus de la plus haute instance de l'entreprise.

Questionnée par les élus sur la suppression du magazine VU (ex-Zapping de Canal+), elle manifeste son humeur : « *Ce qui m'agace, c'est que j'ai offert l'asile à VU pendant dix ans. Quand je lis que je cède à l'extrême-droite, la moutarde me monte au nez. La prochaine fois qu'on me demandera l'asile, ce sera non* ». Elle ajoute que la raison de la suppression de l'émission c'est l'obsolescence d'un tel format sur le linéaire : « *aujourd'hui les critiques des médias et l'humour, c'est sur les réseaux sociaux* ».

Delphine Ernotte se dit très satisfaite du rapport Lasserre sur l'impartialité des médias publics. Elle en retient que ce n'est pas l'impartialité qui est un sujet pour le public, mais plutôt l'attente très forte en matière de véracité de l'info, d'exposé des faits, versus le commentaire. France Télévisions va cependant renforcer ses dispositifs de contrôle éthique.

Interrogée sur le plan stratégique et le contrat d'objectifs et de moyens, la PDG se contente de répondre qu'on attend les arbitrages de l'État, mais qu'elle défend « *un alignement clair entre les moyens et missions, afin de sortir de l'impasse stratégique* ». En creux, on subodore qu'il n'en sera rien et qu'on risque de subir une forme de statu quo : continuer à assurer toutes nos missions en subissant toujours plus d'économies. On vit actuellement les résultats de cette politique qui appauvrit les grilles de programmes et dégrade fortement les conditions de travail des salariés.

A cet égard, la CGT a interpellé Delphine Ernotte sur les inquiétudes qui pèsent sur la Fabrique (suppression de 2 fictions au dernier trimestre, risques de sous-emploi, inquiétudes sur les sites régionaux de la Fabrique).

La PDG évoque des réflexions autour de « *l'efficacité* » de la Fabrique, tout en affirmant qu'elle n'a pas de projet à ce stade. Pour elle, la Fabrique doit évoluer. Elle cite une fois de plus en exemple le site de Vendargues qu'elle considère comme un grand succès, ainsi que l'innovation, la remote prod, les régies fly. Un discours d'ingénieure, assez loin des préoccupations sociales.

Politique sociale : l'état des troupes se dégrade

La dégradation de l'état de santé des salariés apparait désormais dans tous les sujets. Les risques psychosociaux se multiplient dans tous les secteurs.

Il suffit pour s'en convaincre de lire le rapport alarmant des médecins du travail du Siège, eux-même éprouvés par la situation.

[Lire ici](#)  [le compte rendu de la CSSCT Centrale.](#)

Il convient aussi de voir les chiffres de l'expertise annuelle sur la politique sociale, qui note une augmentation de l'absentéisme, une hausse notable des mi-temps thérapeutiques ou des licenciements pour inaptitude (2^{ème} cause de départs de France Télévisions désormais). Autant dire que tous les clignotants sont au rouge, ce qui illustre les atteintes au corps social.

[Lire ici](#)  [l'avis du CSEC](#)

Dans ce tableau particulièrement préoccupant, la seule note positive vient de la politique sur le handicap, qui est portée par une équipe centrale investie, qui contribue à trouver des solutions. Ainsi les chiffres sont valorisants, avec un taux d'emploi de personnes handicapées de 8,72 % dans le groupe et même de 9,76 % dans la SA France Télévisions, bien loin de l'obligation légale à 6 %. En outre, le budget dédié à l'accord handicap est sanctuarisé sur plusieurs années, permettant les accompagnements d'aménagements de postes et de maintien dans l'emploi. Il est désormais pleinement utilisé. On minorera cependant ce bilan par les différences qui peuvent exister entre la façon dont est menée cette politique au niveau central et la réalité du traitement des situations en local, avec parfois de graves dysfonctionnements. Les élus souhaitent d'ailleurs plus de retour sur la réalité d'existence des comités de maintien dans l'emploi, comités pluridisciplinaires qui sont censés trouver des solutions au plus près des situations de terrain.

[Lire ici](#)  [l'avis du CSEC](#)

[Lire ici](#)  [le compte rendu de la Commission Handicap](#)

Du côté du logement, même si France Télévisions verse chaque année 2,6 M€ à Action logement, l'organisme national de collecte du 1% logement, le nombre de salariés aidés reste limité, malgré l'action de la personne qui en est responsable à France Télévisions. Au total, en 2025, 28 salariés ont pu être logés via Action logement, dont 8 en région, sur un total de 180 demandeurs. En Outre-mer le dispositif reste largement sous-utilisé, même si des actions d'accompagnement à l'accession à la propriété sont menées, pour l'instant à titre de pilote à la Réunion.

[Lire ici](#)  [l'avis du CSEC](#)

[Lire ici](#)  [le compte rendu de la Commission logement](#)

Formation professionnelle : une autre victime de la rigueur budgétaire

Le budget formation est en baisse de 6 % en 2025 (et encore plus en 2026). Il retrouve les niveaux de 2022 et 2023. Il est très largement consacré aux formations d'adaptation à l'outil, alors que les formations cœur de métier et de développement des compétences sont divisées par deux.

80 % des formations sont réalisées au sein de l'UFTV.

Si le niveau de formation s'est maintenu au Siège en 2025, il a largement baissé à France 3, après les gros programmes de formations autour d'OpenMédia et des régies Mosar ; il est en hausse en Outre-mer.

Certaines professions (maquilleuses par exemple) sont quasiment exclues de la formation.

Par ailleurs, le nombre de reconversions est dérisoire. Un comble, dans une entreprise en transformation permanente !


Les élus et la direction ont longuement débattu autour des formations managériales et de leur efficacité qui repose, d'une part sur une réflexion en amont sur ce qu'on attend d'un manager à FTV, d'autre part de vérifier que les futurs managers ont bien des capacités managériales. Cela impliquerait de mettre en place des filières d'expertises en la matière. Aujourd'hui, malheureusement, on constate beaucoup de carences à ce sujet.

Les élus ont également contesté la multiplication des webinaires et autres séquences d'information, qui ne peuvent en aucun cas se substituer à la formation, d'autant qu'elles ne sont pas accessibles à tous, faute de temps et de planification.

[Lire ici](#)  [l'avis du CSEC](#)

[Lire ici](#)  [le compte rendu de la Commission Emploi-Formation](#)

Commission Outre-mer

Les élus CGT des stations la 1^{ère} ont lu une déclaration solennelle en ouverture, pour dénoncer la dégradation des conditions de travail dans les territoires ultramarins, sur fond de polyvalences exacerbées et de fatigue professionnelle. [Voir la déclaration ici](#) .

Ceci se produit alors que la direction a promis de mener un chantier d'évaluation de la charge de travail ; chantier promis mais qui semble prendre du temps à se mettre en place.

En outre, les alertes se multiplient, avec de graves tensions sociales à Wallis et Futuna et en Nouvelle-Calédonie notamment. Le tout sur fond de manque de moyens.

La commission des Outre-mer a aussi évoqué le projet « Cap Résilience » qui vise à travailler sur la gestion des risques (naturels ou sociaux) et la continuité de l'activité dans les stations ou la 1^{ère} représente un média essentiel. Cette démarche fait suite aux épisodes vécus notamment avec le cyclone Chido à Mayotte, ou les émeutes en Nouvelle-Calédonie. La direction est accompagnée par le cabinet Ris crises et des experts universitaires. Plusieurs territoires pilotes ont été choisis : Mayotte, la Nouvelle-Calédonie, la Guadeloupe et la Martinique (en attente de validation) afin d'élaborer une méthodologie transposable aux autres stations.

Les élus manifestent leur attachement au programme IJBA (Institut de journalisme de Bordeaux Aquitaine), qui permet à des jeunes des territoires ultramarins de se former à l'école de journalisme de Bordeaux. Cette initiative est menacée car elle coûte cher, alors qu'au contraire, les élus souhaitent la voir élargie aux formations techniques et administratives.

La commission a aussi fait le point sur les projets techniques en cours (PAM, infrastructures réseau, serveurs, régies) ou à l'arrêt (Zenon).

[Lire ici](#)  [le compte rendu de la commission Outre-mer](#)

Les élus ont longuement débattu de la question des drones. Alors que dans le réseau régional de France 3, il est désormais possible aux dronistes d'exercer en interne, la direction ne souhaite pas étendre ce dispositif aux territoires ultramarins, arguant des problèmes de responsabilités. Les élus contestent cette stratégie qui oblige à acheter des prestations à l'extérieur alors que des salariés en interne disposent des compétences.

Passeport mobilité

La direction a décidé de revisiter le passeport mobilité, qui prévoit les aides et accompagnements de l'entreprise en cas de mutation sur un nouveau poste. Le dispositif actuel datait de 2019, il prévoyait des voyages de reconnaissance, des aides et indemnités pour le logement, le mobilier, des prises en charge partielles du déménagement, des frais de mission pendant un temps donné, etc.

Selon les services centraux de la DRH, les dispositifs existants étaient trop sujets à l'arbitraire et aux dérogations. Sous-entendu, ça coûtait trop cher.

Le nouveau dispositif comprend 4 formules, qui ont des noms de formules d'assurance.

La formule standard, qui s'appliquera au commun des mortels, une formule « attractivité » pour attirer les salariés dans les endroits où ils ne veulent pas aller, une formule « agilité » pour les salariés qui subissent les réorganisations et enfin une formule « Premium », la classe affaires en gros, pour les cadres bien sûr. Faudrait voir à ne pas les confondre avec la plèbe...

Selon la direction, la formule appliquée sera déterminée par les RH locales au moment de la mobilité professionnelle et ne pourra, ni être négociée par le salarié, ni être remise en cause. On imagine le beau bordel, quand vont apparaître les applications à géométrie variable ou que les salariés vont tout simplement refuser les mobilités pour cause de conditions insuffisamment attractives... Et on ne vous parle pas des barèmes en fonction des villes et zones géographiques. Ils ont été construits sur la foi des avis des RH locales, dont tout le monde sait qu'elles sont des expertes immobilières très pointues... Elles seront en 1ère ligne pour assumer du coup.

Le nouveau DRH, lui, prétend avec des trémolos dans la voix que, par rapport à l'extérieur, on a des conditions exceptionnelles à France Télévisions.

Du changement dans les AEM des intermittents

France Travail impose un nouveau système de déclaration et de suivi des intermittents. Exit les AEM (attestations employeur mensuelles), c'est désormais la DSN (déclaration sociale nominative qui permet déjà d'envoyer les infos à l'URSSAF, aux impôts, à France Travail, aux organismes de retraite, etc.) qui sera utilisée. Ce devra être effectif en janvier 2027.

Désormais, les intermittents devront se servir des informations de leur bulletin de paye reçu dans Digiposte pour déclarer leur activité sur leur espace France Travail. De son côté, France Télévisions enverra à France Travail une déclaration de fin de travail. Ensuite, France Travail lui enverra une attestation employeur cinéma spectacle que France Télévisions déposera a posteriori dans le Digiposte du salarié.

Les intermittents continueront à être payés deux fois par mois, mais ils ne recevront qu'une attestation France Travail par mois.

À France Télévisions la direction prévoit de basculer sur le nouveau système en octobre.

Entretiens de parcours professionnels

Une nouvelle fois le législateur change la règle. Salariés, managers et même RH vont s'y perdre.

Exit les entretiens professionnels, voici venir les entretiens de parcours professionnel, qui n'auront plus lieu tous les 2 ans comme avant, mais tous les 4 ans, avec un bilan à 8 ans et non plus à 6. Il s'agit d'un nouveau recul sur les droits des salariés, après la limitation du Compte personnel de formation (CPF).

Nouveauté, ce ne sont plus les RH qui feront passer l'entretien mais les managers. On peut imaginer la finesse et la pertinence de leurs conseils de carrière, alors qu'ils ont un service à faire tourner.

L'entretien est censé couvrir les compétences du salarié et ses qualifications, les évolutions possibles, son parcours professionnel et ses perspectives d'emploi, ses besoins anticipables de formation à moyen terme, ses souhaits d'évolution professionnelle (transition professionnelle, bilan de compétence) ; il est censé l'informer sur les dispositifs mobilisables (CPF, dispositifs de transition après 60 ans, etc.).

Les élus craignent qu'il s'agisse d'un nouveau machin, ronflant sur le papier mais peu productif pour le salarié dans la vie réelle. Ils ont demandé l'éclairage d'un expert.

Vidéosurveillance

Les élus ont rendu un avis circonstancié sur le dispositif de vidéosurveillance mis à jour par la Direction de la Sécurité et de la Sûreté pour se mettre en conformité avec les exigences de la CNIL (commission nationale informatique et libertés).

Même s'ils notent que la direction a fait évoluer son projet, ils appellent à plus de garde-fous pour sécuriser les droits et les libertés individuelles au sein des sites de France Télévisions.

Ils déplorent notamment que seuls des cadres de direction soient habilités pour accéder aux images, alors qu'ils proposaient un binôme cadre/représentant du personnel, qui permettrait d'éviter de possibles excès de pouvoir. Au siège, la vidéosurveillance est gérée par un service spécifique de la D2S. En région, 4 personnes sont habilitées (chef de centre et son adjoint, responsable IMG, directeur régional). En Outre-mer, les situations sont variables (tantôt les chefs de centre, leurs adjoints, tantôt des directeurs voire des RH). Sur les sites fiction de la Fabrique à Vendargues et la Vallée verte (Marseille), ce seront la directrice déléguée du centre sud et son adjoint ; à Lomme, cette même directrice déléguée et le responsable d'exploitation de Lomme.

[Lire ici](#)  [l'avis du CSEC.](#)

À venir

Prochaine réunion du CSEC : 6 et 7 octobre 2026.

Vos élus CGT au CSEC vous souhaitent un bon été !

Élu·es CGT

Paris, le 8 juillet 2026



Titulaires

Christian DUFOUR (Vendargues), Elisabeth THEUIL (Clermont-Ferrand), Karine CEVAËR (Rennes), Jean-Hervé GUILCHER (Brest), Christian TANGAPRIGANIN (La Réunion), Véronique LAMARTINIÈRE (Martinique), Hassadi RAZAFITSEHENO (Mayotte), Kaio TUI (Nouvelle-Calédonie), Didier RICOU (Polynésie), Kasoagali MANUFEKAI (Wallis et Futuna), Kasoagali MANUFEFAI (Wallis et Futuna), Christian CHAULEAU (Guyane)

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), Christiane LAPORTE (Guyane)

Représentant syndical – Pierre MOUCHEL (Bordeaux)