



Avis du CSEC sur l'analyse de la situation sociale fondée sur la DSN – France Télévisions 2025

Les membres du CSEC prennent acte du recours par l'expert à la Déclaration sociale nominative (DSN) comme base principale d'analyse des indicateurs RH. Ils considèrent que la DSN, issue directement de la paie, offre des données plus fiables, détaillées et comparables que le seul bilan social (par région, CSP, âge, ancienneté, type de contrat).

Ils affirment que l'avis rendu sur le bilan social s'appuie légitimement sur ces constats DSN, qui permettent de mieux objectiver la réalité sociale.

1. S'agissant des principaux constats issus de la DSN, le rapport d'expertise souligne les éléments suivants :
 - Effectifs et structure
 - o Constat d'une baisse globale des effectifs (-198 ETP en 2025), concentrée sur les non permanents (CDD, alternants, contrats de professionnalisation).
 - o Les élus s'inquiètent du vieillissement de la population (âge moyen CDI 48,8 ans, forte part de 55+), et du recul des tranches d'âge jeunes, qui fragilisent l'employabilité et le renouvellement des compétences.
 - Entrées / sorties et motifs de départ
 - o Constat pour la première fois d'un solde entrées/sorties CDI négatif (-43 en 2025), traduisant une politique assumée de non-remplacement des départs.
 - o Le CSEC juge très préoccupant le niveau de licenciements pour raisons de santé, 2e motif de sortie, concentrés sur les salariés de 60 ans et plus
 - o Il note des démissions surtout chez les jeunes et salariés à faibles anciennetés, signe possible de difficultés d'attractivité et de conditions de travail.
 - Absentéisme et santé au travail
 - o Constat d'une hausse continue de l'absentéisme (6,2 % en 2025) et une augmentation des durées d'absence, avec une forte proportion d'arrêts longs.
 - o Le CSEC alerte sur l'explosion des mi-temps thérapeutiques (qui passent de 10 à 80 en un an), indicateur de désinsertion professionnelle et de dégradation de la santé au travail.
 - Dynamique territoriale
 - o Constat des déséquilibres régionaux (sorties supérieures entrées dans plusieurs régions, tensions à Malakoff, départs non remplacés en Corse et Outre-mer).
 - o Les élus s'inquiètent des impacts sur la charge de travail et la qualité de service.



- Salariés expérimentés
 - o Constat qu'environ 38 % des CDI ont 55 ans et plus, ce qui impose une politique spécifique d'emploi des salariés expérimentés (maintien, aménagements, transmission des savoirs).

En conséquence, le CSEC :

1. Demande une GPEC structurée, incluant :
 - o Une cartographie des emplois critiques et des départs non remplacés,
 - o Une projection des départs (notamment retraites) et des besoins de recrutement / reconversion.
2. Exige un renforcement des plans de prévention des risques comprenant :
 - o Un diagnostic des causes d'absentéisme et des licenciements pour raisons de santé,
 - o Des actions ciblées par site et métier,
 - o Un suivi spécifique des mi-temps thérapeutiques.
3. Demande une politique « salariés expérimentés » dédiée, conformément aux obligations légales :
 - o Des aménagements de fin de carrière,
 - o Une formation et reconversion,
 - o Des dispositifs de maintien dans l'emploi et de transmission des savoirs.
4. Demande la pérennisation du suivi DSN en instance :
 - o Une présentation annuelle (au minimum) d'un tableau de bord DSN en CSE/CSEC,
 - o Une association des élus à la définition des indicateurs suivis.

Conformément à la loi, les élus du CSEC attendent en séance des réponses écrites et motivées.

Adopté à l'unanimité des 24 votants
Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO et SNJ s'associent.

Paris, le 1^{er} juillet 2026