



Compte-rendu CSE Siège du 8 juillet 2026



Vos élu·es CGT vous informent !

- **Service de prévention et de santé au travail** : départ d'un deuxième médecin en l'espace de 4 mois !
- **Bilan social 2025 et bilan de l'emploi** : des signes toujours plus inquiétants
- **Commission Économique et Structure** : effectifs en baisse, tensions en hausse
- **Vie du CSE** : Cargèse, fin de bail ?

Un ordre du jour trop léger, alors que FTV est en pleine restructuration !

Depuis l'élection de la nouvelle mandature du CSE en octobre dernier, les salarié·es étaient en droit d'attendre une instance pleinement mobilisée face aux difficultés qui s'accumulent dans l'entreprise.

Or, plusieurs mois plus tard, le constat est sans appel : les ordres du jour demeurent particulièrement peu fournis, alors même que l'entreprise multiplie les restrictions budgétaires, réduit les moyens, réorganise les activités et demande toujours plus d'efforts aux salarié·es.

Les sujets ne manquent pourtant pas. Dégradation des conditions de travail, surcharge des équipes, manque d'effectifs, réorganisations successives, perte de compétences, qualité de vie au travail, conséquences des arbitrages budgétaires : autant de dossiers qui devraient être au cœur des débats du CSE.

Face à ces enjeux, les salarié·es ont besoin d'élu·es qui interpellent la direction, exigent des explications, portent leurs revendications et utilisent pleinement les prérogatives du CSE.

Vos élu·es CGT dans l'action

C'est pourquoi vos élu·es CGT du Siège se sont particulièrement mobilisés pour faire inscrire à l'ordre du jour de votre CSE des sujets importants : 2 CSE extraordinaires doivent se tenir le 16 juillet prochain, sur le CDE (service préparation et diffusion) et sur un point de suivi du projet Genesys (qui continue son déploiement au niveau des régions de Franceinfo et de Télématin avec des conséquences en cascade en particulier sur France 3 Paris Île-de-France en région 5).

Car les sujets essentiels ne doivent pas être renvoyés à plus tard ou oubliés.

Un CSE ne peut se contenter d'accompagner l'ordre du jour proposé par la direction ; il doit être un contre-pouvoir, un lieu de débat, d'alerte et de défense des intérêts collectifs.

Faut-il rappeler qu'en instances c'est aux élu·es de porter la parole et les questions des salarié·es ?

Défendre l'emploi et la qualité de vie au travail ne consiste pas seulement à assister aux réunions ! Vos élu·es CGT ne laisseront pas la direction limiter les sujets d'échanges !

Voilà pourquoi ils n'ont pas manqué, depuis le début de ce mandat, de vous rendre compte de ce qui se dit en instance via un compte rendu mensuel détaillé et sans langue de bois.

- **Service de prévention et de santé au travail :**
départ d'un deuxième médecin en l'espace de 4 mois !
-

À la demande des élu·es du Siègne de FTV, à la suite de la démission d'un médecin au mois d'avril dernier et de l'annonce d'un autre pour cet été, un point d'information sur le Service de Prévention et de Santé au Travail Autonome (SPSTA) a été mis à l'ordre du jour.

Depuis plus d'un an, ce service essentiel est incomplet, malmené, blessé.

- Une infirmière est en arrêt de travail long.
- 2 des 3 médecins du travail ont démissionné coup sur coup.

Résultat :

- 300 salarié·es n'ont pas eu leur visite médicale dans les temps.
- Le nombre de visites à la demande des salarié·es a explosé.

Pour faire face à cette situation, la direction, nous dit-elle, a consulté la direction de l'inspection du travail (DRIEETS) et son médecin inspecteur du travail.

La moyenne de salariés pour un médecin du travail au niveau national est de 1 pour ...7000 ! Sous-entendu : au Siègne de FTV vous êtes privilégiés 🤔, il va falloir réformer...

Ah bon ? Mais ce chiffre, d'où sort-il ?

Curieuse, la CGT est allée voir dans les documents du ministère du travail. Dans son rapport 2024, il est précisé : dans le cadre d'un SPSTA (comme celui de MFTV), la moyenne est de 1 807 salariés par médecin du travail.

Il semblerait donc que FTV ne soit pas si privilégiée que ça !

D'où le projet pondu par la direction :

- Il n'y aura **plus que 2 médecins du travail** à temps plein (au lieu de 2,6).
- **4 infirmières viendront soulager les médecins de certains actes médicaux, voire les remplacer pour certaines visites médicales.**
- **1 secrétaire médicale soulagera les infirmières des activités administratives (elle vient d'être recrutée).**

- **Pendant la période de transition :**

À compter du 9 août, le **Dr Chastang sera la seule médecin du travail** au Siègne jusqu'à la prise de poste d'un second médecin le 1^{er} novembre prochain.

Renfort d'un **psychologue du travail en présentiel deux jours par semaine**. Il pourrait rester au-delà de cette période de transition.

Une **quatrième infirmière** doit également arriver **le 1^{er} septembre**.

Pour les élu·es, la mise en place d'un nouvel outil de gestion de visites médicales ne peut être présenté comme la solution miracle !

La crise du service médical reflète un mal-être plus général au sein de l'entreprise.

Ils dénoncent le **manque d'écoute accordé aux alertes** qu'ils remontent ainsi qu'aux préconisations des médecins du travail.

« On est débordés par des situations individuelles ou collectives de souffrance... Quand on fait des alertes, on a l'impression de ne pas être écoutés (...) Les médecins du travail aussi ne sont pas entendus par la direction lorsqu'ils dressent des alertes (...) La direction conteste des préconisations ou des avis médicaux au point d'emmener les salariés aux Prud'hommes ! ».

Le rapport 2025 du SPSTA (cf. compte rendu du CSE de juin 2025) met d'ailleurs en évidence **plusieurs situations préoccupantes pour lesquelles des recommandations claires ont été formulées par les médecins sans qu'elles ne soient toujours suivies d'effets**. Certaines préconisations restent même d'actualités alors qu'elles apparaissent déjà dans les rapports précédents.

Les élu·es demandent donc que les médecins du travail puissent exercer leurs missions en toute indépendance, que leurs avis soient pleinement pris en compte et que des actions concrètes de prévention soient enfin engagées.

- **Bilan social 2025 et bilan de l'emploi :**
des signes toujours plus inquiétants

En 2025, l'**effectif total** des salariés du Siège est de **3 161,2 permanents (2 422,2 PTA, 739 journalistes)**.

L'effectif permanent est composé de **50,4 % de femmes**. Un taux globalement stable.

Mais des progrès restent à faire en termes de rémunérations : **la rémunération moyenne des hommes est de 75 688 € contre 69 975 € pour les femmes**.

!!! ATTENTION !!! Ces chiffres ne reflètent pas les salaires de base moyens à FTV.

La « rémunération moyenne » est calculée en prenant en compte l'ensemble des sommes versées aux salarié·es (salaires, primes, parts variables, indemnités de licenciement et de ruptures négociées, etc.), puis en divisant ce montant total par le nombre de salariés. Une méthode qui gonfle mécaniquement la moyenne et ne permet donc pas de connaître avec exactitude le salaire de base moyen.

- **Une pyramide des âges inversée et gonflée aux seniors**

Âge moyen : 48,7 ans - Part des + de 55 ans : 34,3%

Au siège, l'accompagnement des seniors doit devenir une priorité ! Voilà pourquoi les élu·es CGT plaident en faveur d'une **politique « salariés expérimentés »**. Objectif : permettre des aménagements de fin de carrière, un accès à la formation et à la reconversion mais aussi des dispositifs de maintien dans l'emploi.

- Sus aux CDD et intermittents... et vive les « prestas » !

Le niveau de l'emploi est présenté comme globalement stable mais le bilan fait état d'un **net recul de l'emploi des non permanents** : 415,4 ETP non permanent en 2025 contre 663,9 en 2024 : c'est presque un tiers de moins !

Les échanges avec la direction confirment la **poursuite de la contraction des effectifs au Siège**, avec davantage de départs que d'arrivées et une politique de recrutement plus restrictive : **137 arrivées en CDI en 2025 contre 177 en 2024**.

Le nombre de contrats d'apprentissage recule de façon continue. Les élu·es le rappellent pourtant : attirer les jeunes vers les métiers de l'audiovisuel public doit être une priorité !

Le travail collectif mené sur le handicap est salué avec **une évolution de 254 à 300 travailleurs handicapés en un an ! Mais attention à une interprétation trop laudatrice de ces chiffres et de l'action de FTV sur ce sujet : le quotidien des salarié·es en situation de handicap, déclaré ou non, est loin d'être rose**.

Le **recours aux prestations extérieures** est en **augmentation** : **1 004 à 1 492 personnes prestataires en un an** et une évolution de 831 466 à 1 011 123 heures de prestation ! C'est **l'informatique** qui toujours caracole en tête de l'emploi de prestataires à FTV, **avec plus de 50 % de contrats en plus** dans ce secteur. Les élu·es réclament plus d'informations sur le poids réel de l'externalisation, avec une mise en regard sur les économies annoncées.

Enfin, les élu·es s'interrogent sur **l'impact des emplois via FTV Studio sur le Siège**. **Des données qui manquent au bilan**. Ils le rappellent : dans la course à l'économie faite par France Télévisions, cette filiale participe de manière directe et imposante à l'activité du siège.

- La santé au travail : + 25 % d'accidents du travail pour motifs psychologiques

Cette progression est loin d'être une surprise pour les élu·es. Face à nos questions, la direction n'a pas de réponse. Et si on allait voir du côté du management toxique ? Les exemples ne manquent pas, malheureusement : certains élu·es font part de leurs expériences personnelles... les récits sont poignants.

Pas anodin également le chiffre impressionnant de **69 127 jours d'absence pour maladie, en constante augmentation depuis 2023**. En hausse nette, les absences liées aux accidents de travail et de trajet. Une occasion pour les élu·es d'insister sur l'importance de renforcer les mesures de prévention, de santé et de sécurité. Ils exigent aussi un diagnostic plus détaillé des causes d'absentéisme et des licenciements pour raison de santé.

Les élu·es ont voté un avis sur le bilan social 2025 qui reprend ces remarques.

25 votants : 23 pour – 2 abstentions

Ils appuient également la demande faite en CSE Central d'une **GPEC** (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) pour avoir accès, entre autres, à **une cartographie des emplois critiques et des départs non remplacés** mais aussi à **une projection des départs et des besoins de recrutement**.

- Un baromètre de la souffrance au travail ? Chiche !

On le voit : tous les indicateurs sont au rouge sur les conditions de travail. Les élu·es demandent la création d'un baromètre, à l'instar de l'Observatoire de la souffrance au travail mis en place à France Telecom.

[Voir l'avis ici](#) 

- **Commission économique et structure :**
effectifs en baisse, tensions en hausse

La Commission budgétaire a examiné le **budget révisé 2026 du périmètre Siège**, qui inclut notamment la RH, la Finance et la Fabrique, malgré leur implantation sur l'ensemble du territoire.

Dans un contexte marqué par une **nouvelle baisse des financements publics** (-15 M€ des dotations de l'État) **et des recettes publicitaires** (-18 M€), la direction poursuit sa politique de maîtrise des dépenses, avec **un budget d'exploitation révisé en diminution par rapport aux prévisions**.

À retenir :

- **4 103 ETP**, un **chiffre en recul** principalement dû aux **départs à la retraite** et de **postes non remplacés**.
- Paradoxe ? **La masse salariale continue de progresser**, notamment sous l'effet de la pyramide des âges et du renforcement des équipes du numérique.
- Toujours plus gourmand, **l'Information en tête des dépenses** (257,2 M€) puis le secteur des **Technologies** (240,4 M€) et des **Moyens de fabrication** (177,2 M€).
- **Réduction de 25 % des heures supplémentaires** à La Fabrique : contrairement à ses engagements, **la direction fait porter une part importante de ses économies sur les salariés en réduisant leurs éléments variables de rémunération**.

Pas de nouvelles suppressions d'emplois ni de créations de postes prévues d'ici la fin de l'année. Et cela, alors même que les investissements technologiques, les difficultés de recrutement sur certains métiers et la baisse de l'alternance restent des sujets de vigilance.

Les élu·es pointent encore une fois du doigt l'absence d'un contrat d'objectif et de moyens.

Ils n'ont aucune vision objective de la stratégie mise en place, si ce n'est celle de la baisse de moyens concrètement mise en lumière. Quid des investissements ? Sur l'IA, par exemple ? Aucune info sur nos investissements à venir...

Une **nouvelle présentation du budget** est prévue devant les membres de la commission **en novembre**, après la révision de fin d'exercice. D'ici là, on en saura peut-être un peu plus !

- **Vie du CSE :**
fin de bail imminente pour Cargèse

Si vous n'avez pas encore eu l'occasion de découvrir le **village vacances de Cargèse**, en Corse : il va falloir vous dépêcher !

Le bail a été dénoncé : il prendra fin en décembre 2027 !

Une information confirmée lors la dernière plénière du CASCI-ORTF qui s'est tenue le 26 juin dernier.

Prochain CSE Siège : les 16 et 17 septembre 2026

Paris, le 13 juillet 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 : Cécile Laronce