



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Compte-Rendu CSE Central

Du 7 novembre 2025

Notre liminaire, la théorie du chaos, est à lire [ICI](#) !

Le chaos, parce qu'après le départ du Directeur des technologies, c'est au tour de la DRH France Télévisions, Isabelle Caroff, d'annoncer qu'elle quitte l'entreprise à la fin de l'année. Celle-ci tient à revenir, devant les élus du CSE C, sur les raisons de son départ : « J'ai accepté une offre faite il y a plusieurs semaines, et mon départ est interprété faussement par certains, par une certaine presse, ce qui contribue au FTV bashing. J'ai simplement accepté une proposition intéressante dans un média que j'apprécie (Le Monde, NDLR). Aucun désaccord avec la Présidente ne motive mon départ ». Dont acte. **Mais il faut bien avouer que le contexte dans lequel s'inscrit ce départ, c'est-à-dire la gestion des conséquences de la dénonciation de l'accord collectif de 2013 par la PDG de France Télévisions, interpelle.**

Novembre 2025

SUIVEZ-NOUS SUR



La santé au travail, un suivi compliqué à FTV !

La CSSCT Centrale constate que **de nombreux rapports de médecins du travail manquent** à l'appel : Saint Pierre et Miquelon, la Guyane, la Corse, Amiens, Lille, Nancy, Grenoble, Reims... Ok, les médecins du travail sont débordés, OK, pour la direction, l'essentiel est que les visites médicales soient effectuées. Mais les élus ont besoin de ces rapports pour avoir une vision globale de la situation de FTV en termes de santé et conditions du travail, ou pour se pencher sur des problématiques spécifiques à l'un ou l'autre site.

Pas de données, pas de problèmes ? La présentation d'un rapport global et complet pour France Télévisions est donc impossible. Un rapport qui pourrait permettre de partager des expériences, et de repérer des dysfonctionnements.

En Outre-mer, le suivi médical par la médecine du travail est à améliorer. Notons toutefois qu'enfin, une solution a été trouvée pour les salariés de Wallis et Futuna, sans médecin du travail depuis quelques années, et qui, à l'avenir, seront pris en charge par un médecin de Nouvelle Calédonie.

La problématique des **accidents du travail** en lien avec des RPS, et les difficultés, pour les médecins du travail, à faire respecter les aménagements de poste restent des sujets non traités par l'entreprise. La DQSVT souhaite que les échanges entre managers et médecins du travail soient plus fluides, pour permettre une recherche de solutions commune. **Fluidifier, cela suffira-t-il pour régler le problème ?**

Pénibilité : deux facteurs sont reconnus à FTV, le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes. 109 salariés sont concernés, mais il manque dans les données les salariés matinaliers en OM, faute de remontée des chiffres !

Quant au plan d'action qui permettrait d'accompagner les salariés soumis à un facteur de pénibilité : il est en réflexion, une 1^{ère} phase serait l'identification des métiers (et des salariés) concernés. **Le temps de la réflexion peut-être très long à FTV ; nous espérons donc que sur ce sujet, l'entreprise saura prendre (rapidement) ses responsabilités.**

Assistance sociale : la prestation est de plus en plus utilisée partout (parce que mieux connue ?), sauf au siège où le nombre de recours à ce service diminue. Le service est sollicité essentiellement pour des questions autour de la santé, puis du budget, et de l'aidance. Sur ce dernier sujet, la DSQVT veut rédiger un guide quand l'accord génération sera signé. **Négociations prévues... ces prochains mois !**

Psychologue du travail : les problématiques sont différentes selon les sites : au siège, sont évoquées d'abord les exigences du travail et émotionnelles ; en OM, ce sont les relations dégradées et les exigences du travail qui préoccupent le plus les salariés ; dans le réseau France 3, relations dégradées et exigences du travail sont les sujets les plus évoqués. Mais la direction considère qu'il s'agit là de problématiques individuelles et ne propose donc pas de plans d'action collectifs. **Les élus, eux, considèrent que ce « classement » des demandes prouve bien que des collectifs de travail sont touchés par ces problématiques !**

Novembre 2025

La commission handicap, un satisfecit pour la politique menée par FTV

[Lire l'avis handicap 2024](#)

Dans le groupe FTV (l'accord « handicap » porte sur le périmètre du groupe, donc FTV SA et ses filiales), le taux de salariés reconnus travailleurs handicapés (RQTH) progresse en 2024 et passe à 7,76 % (contre 6,92 % en 2023). À France Télévisions SA, il augmente également, 8,62 % contre 7,72 % en 2023. **C'est bien, sachant que la moyenne nationale est à 4,3 % !**

Pour faire mieux encore dans l'inclusion de salariés RQTH, France Télévisions a signé une convention d'accompagnement avec l'AGEFIPH, l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées. Pour adapter les équipements quand c'est nécessaire, mais aussi pour trouver des fonds pour financer cette politique ambitieuse : actuellement, FTV peut bénéficier de plus de 100.000 euros, débloqués dossier par dossier.

La commission égalité professionnelle : peut encore mieux faire !

[Lire l'avis égalité homme femme 2024](#)

46,2% de femmes dans notre effectif en 2022, 46,6% en 2023, 46,6% en 2024 : **globalement, la part des femmes dans les effectifs de FTV est restée stable ces 3 dernières années.** Avec des toujours points noirs, des familles professionnelles très féminisées, d'autres en manque de femmes... En gestion d'entreprise, communication marketing et études, et programmes, les effectifs sont constitués à 70% de femmes. En production, fabrication technologie, 70% d'hommes. Un bon résultat chez les journalistes, avec un taux de féminisation qui atteint 45,1% en 2024, et améliore le chiffre global de FTV.

Quel âge avons-nous, en moyenne, à FTV ? L'âge moyen en 2024 est de 50,4 ans pour les hommes, de 49 ans pour les femmes. Depuis 2022, un effort est fait

SUIVEZ-NOUS SUR





france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

sur la tranche des moins de 25 ans, grâce probablement à l'alternance : 20 «jeunes» en 2022, 46 en 2024. Mais les femmes ne représentent que 34,8% de ces «jeunes». Jusqu'à 40 ans, la parité est assurée, mais parmi les plus âgés, les hommes sont majoritaires.

Et les salaires ? Si les écarts entre les femmes et les hommes sont, à FTV, bien en deçà de ceux constatés en moyenne en France (13% d'écart tous secteurs confondus), nous ne devons pas lâcher l'affaire : chez les PTA, le salaire brut médian des femmes est inférieur de 0,6% à celui des hommes, chez les journalistes, l'écart est de 4,1%.

Le taux global d'absentéisme est de 6,36% en 2024, vs. 6,13 % en 2023 (moyenne française en 2024 : 4,84% tous secteurs confondus), avec un absentéisme pour maladie simple des femmes supérieur à celui des hommes. Hélas, pas d'analyse de ces chiffres, qui nous interpellent. La commission remet sur la table la question du « congé gynécologique », qui n'est hélas pas un sujet de discussion à FTV !

Le forfait mobilité durable : l'unilatéralisme remplace la négociation

Jusque-là, c'est par un accord que le forfait mobilité durable, appelé aussi «prime vélo» à FTV, avait été mis en place. Il accorde, aux salariés qui effectuent le trajet entre leur domicile et le lieu de travail à vélo, une prime de 560 euros / an sous conditions.

La direction choisit, comme elle en a le droit, de remplacer cet accord arrivé à son terme fin 2025, par une décision unilatérale : les dispositifs de l'accord sont repris, en les élargissant aux territoires des collectivités d'outre-mer et à Saint Pierre et Miquelon. Le montant de la prime ne change pas (plafond à 560 euros / an), comme les conditions à remplir pour bénéficier du dispositif (lire [le texte de la décision unilatérale de l'employeur ICI](#)).

Pour la CFDT, des sujets majeurs restent à discuter : les plans de déplacement de l'entreprise et les problèmes de logement, qui allongent les temps de trajet et compliquent l'accès aux solutions de mobilité durable, ou encore l'intermodalité (train-vélo, par exemple).

Droit d'alerte économique : nous ne sommes toujours pas rassurés

La situation budgétaire est critique, les finances de FTV se dégradent encore et l'entreprise est au bord de la crise. Nous le savions déjà, FTV affichera en 2025 une perte prévisionnelle de 44 millions d'euros et doit emprunter pour boucler les fins de mois et pour payer les salaires. La Présidente a annoncé une probable baisse des dotations publiques en 2026 de 65 millions d'euros, qui s'ajoute aux 44 millions de pertes déjà projetées pour 2025. En tenant compte de l'inflation et de l'augmentation naturelle des salaires, **le déficit à combler pour atteindre l'équilibre en 2026 est estimé entre 140 et 150 millions d'euros.**

Cette situation est d'autant plus préoccupante que la trésorerie de l'entreprise est au plus bas, exposant France Télévisions à des risques majeurs : demandes de garanties supplémentaires de la part des banques ou hausse des taux d'intérêt, ce qui aggrave encore la pression financière. Si la direction nous affirme que nous sommes couverts par les banques jusqu'à mi année 2026, qu'en sera-t-il pour l'avenir ?

Novembre 2025

SUIVEZ-NOUS SUR



[Bluesky](#)



[Threads](#)



[Instagram](#)



[Facebook](#)



[CFDT-FTV.FR](#)



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Par ailleurs, les incertitudes persistantes sur le vote du budget au Parlement, couplées à l'absence de Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM), créent un climat d'instabilité sans précédent. La direction a même évoqué la possibilité de ne pas pouvoir présenter un budget 2026 en décembre, une situation inédite qui soulève de graves interrogations sur la gouvernance de l'entreprise.

Des mesures pluriannuelles annoncées, mais quels impacts concrets ? La direction a indiqué qu'elle veut prendre des mesures dans une perspective pluriannuelle pour faire face à cette crise, sans apporter de précisions sur leur nature ni sur leurs conséquences. Elle se contente d'indiquer qu'elle veut augmenter la productivité, voire qu'elle envisage de demander à l'Etat de redéfinir nos missions si celui-ci ne nous donne pas les moyens financiers pour travailler.

Mais zéro réponse à nos questions : quels seront les impacts de notre situation financière sur l'emploi ? Faut-il s'attendre à des suppressions de postes ou à des restructurations massives ? Quelles activités ou productions seraient réduites ou abandonnées pour réaliser ces économies ? Comment éviter une détérioration supplémentaire des conditions de travail, déjà mises à mal par des années d'austérité ?

La Cfdt continue à défendre un service public de télévision de qualité, ainsi que l'emploi et la stabilité des parcours professionnels dans l'entreprise. Nos conditions de travail ne doivent pas être sacrifiées sur l'autel des économies !

Novembre 2025

Le bilan 2024 du Plan de Développement des Compétences

[L'avis rendu par les élus à lire ici](#)

Les résultats sont globalement positifs : 71% de l'effectif total ont été formés, pour un budget de 7,89 millions d'euros, en augmentation de 10% par rapport à 2023. La majorité des formations étaient dédiées à l'adaptation ou à l'évolution des postes, tandis que 14% concernaient des formations obligatoires et 9% le développement des compétences. Des formations majoritairement en présentiel (84%), et peu de classes virtuelles ou d'e-learning.

Mais la Cfdt souligne que ce PDC 2024 est principalement centré sur des besoins immédiats, comme l'intégration de nouveaux outils, au détriment des enjeux de long terme (anticipation des transformations stratégiques de l'entreprise, gestion des emplois et des parcours professionnels...). Nous plaçons pour une meilleure intégration, dans ce plan, de l'anticipation et de la sécurisation des parcours professionnels. Et pour cela, il faut identifier clairement les métiers en décroissance, et mettre en place de parcours de reconversion ambitieux et accessibles. Les enjeux à long terme doivent être traités dans les PDC dès maintenant : maîtrise des outils d'IA, gestion des projets numériques, créativité audiovisuelle...

Autre champ de bataille de la Cfdt : il faut renforcer l'accompagnement des salariés dont les emplois sont fragilisés, leur proposer des passerelles vers des métiers porteurs. Les reconversions doivent être encouragées et formalisées, avec un accompagnement adapté pour sécuriser les trajectoires professionnelles. Enfin, la Cfdt estime nécessaire de trouver un équilibre entre adaptation immédiate aux évolutions technologiques des outils, et développement des compétences des salariés.

SUIVEZ-NOUS SUR



 [CFDT-FTV.FR](https://www.cfdt-ftv.fr)

Le bilan de l'emploi et bilan social au 30 juin 2025

L'avis rendu par les élus [à lire ici](#)

L'emploi : au 30 juin 2025, France Télévisions emploie 8 038 salariés permanents. Le niveau d'emploi global s'élève à 8 745,5 équivalents temps plein (ETP) en moyenne, avec 7 614,9 ETP pour les permanents, et 1 130,6 ETP pour les non-permanents.

Mais nous constatons, si nous comparons ces chiffres à ceux du 1^{er} semestre 2024, que les ETP sont en baisse chez les personnels techniques et administratifs (-213,7) comme chez les journalistes (- 67). Une baisse qui est interprétée, par la direction, comme un retour à la normale après la « bosse » des ETP due à la couverture des JO de Paris l'année dernière.

À La Fabrique, la baisse des effectifs se poursuit : -1,5 % entre 2021 et 2024.

La prestation : les dépenses principales pour la prestation externe concernent le marketing digital pour 971 000 €, l'accueil pour 510 000 € et la cybersécurité à hauteur de 481 000 €. D'autres postes incluent le conseil, la maintenance, ou encore le maquillage.

L'absentéisme : en 2024, le taux d'absentéisme des CDI atteint 6,4 % (contre 6,1 % en 2023), avec une dominante, la maladie et les risques psychosociaux (RPS). Et nous notons que les salariés âgés de 60 ans et plus affichent un absentéisme dépassant 11 %. Les réorganisations et projets internes aggravent l'absentéisme, surtout en Outre-mer, où les rédactions subissent des réductions d'effectifs et une pression accrue, une polyvalence forcée et une dégradation de la qualité du travail.

La Cfdt préconise de suivre l'absentéisme post-projets, d'intégrer les données liées à l'âge dans la prévention, et de questionner le modèle Outre-mer, souvent présenté comme exemplaire malgré des conditions de travail difficiles. Nous soulignons aussi le besoin d'une meilleure organisation du travail pour éviter la déqualification et la surcharge des équipes.

Fin de ce CSE C, une instance qui sera renouvelée en partie à l'issue des élections au siège et dans le Réseau France 3. Les nouveaux représentants de ces CSE devront, avec les élus des instances ultra marines et de Malakoff, faire face à des enjeux essentiels pour notre entreprise.

La Cfdt en sera, et continuera à porter votre voix dans cette instance centrale de FTV.

Vos Délégués syndicaux centraux
Vous souhaitez nous poser des questions ?
Contactez-nous au : 01 56 22 88 21 67
cfdtgroupe@francetv.fr

Novembre 2025

SUIVEZ-NOUS SUR

