

PLAN DE VOL 2026 PERTURBÉ

COMPTE-RENDU DU CSE RESEAU FRANCE 3 DU 14 ET 15 JANVIER 2026

ANNONCE AU DECOLLAGE : « *L'année 2026 s'annonce particulière et difficile* ». Christophe Poullain, aux commandes du réseau régional ouvre la séance par le briefing d'usage : turbulences et météo dégradée.

Nous affrontons déjà l'orage, le vent et la pluie : la commission d'enquête parlementaire sur l'audiovisuel public, les agressions de nos équipes sur le terrain sur l'air du « vous êtes payés par nos impôts », les refus de certains politiques de se rendre sur nos plateaux pour ensuite se plaindre de notre partialité... « *Tout cela nous oblige à la plus grande vigilance* » explique la direction qui s'engage : tout salarié attaqué, agressé, sera accompagné.

La Cfdt présente, elle aussi, ses vœux aux salariés... « *Notre petit truc en plus* », notre ancrage territorial et notre raison d'être régionale, la qualité de ce que nous produisons et la réflexion éditoriale : voici ce qui figure dans notre plan de vol pour 2026 ! [\(Liminaire à lire ICI\)](#).

Accrochez vos ceintures
ça va secouer



L'équipage précédent rend les clés de l'avion

Le compte-rendu de gestion de fin de mandat : sa présentation est obligatoire en fin de mandat, les anciens élus rendent des comptes aux nouveaux élus.

Les ASC : la direction verse, pour financer les ASC, une subvention annuelle égale à 2,2% de la masse salariale brute de l'entreprise, au prorata des effectifs de l'établissement.

Le CSE verse ensuite une somme équivalente à 1,4% de la masse salariale au CI ORTF. Soit, en 2025, une subvention de 4.872.509 euros pour les ASC, et un versement de 3.000.000 d'euros au CI ORTF.

Les ASC du réseau ont donc carburé avec 1.872.509 euros en 2025. Pour financer les cadeaux ou bons d'achat, la billetterie, les activités sportives, les séjours, les fêtes, les sorties... Cette subvention permet au CSE de proposer, dans les antennes et grâce au travail des commissions ASC locales, des activités sociales et culturelles variées et adaptées aux souhaits et besoins des personnels.

Le fonctionnement : le CSE a des salariés (gardiens des biens immobiliers, comptable, etc.), des frais d'équipement, des frais d'organisation de ses commissions, qu'il finance grâce à son budget de fonctionnement. Soit un peu plus de 400.000 euros.

La Cfdt demande un retour, lors d'une prochaine réunion, sur l'utilisation du don du CSE réseau au CSE de Mayotte (soit 32.957 euros), pour une aide financière des salariés touchés par le cyclone Chido en décembre 2024.

Les nouveaux élus donnent quitus aux élus sortants.

Bilan social 2024 : comment lire les instruments de bord ([avis du CSE à lire ICI](#))

Le CSE réseau donne un avis sur le volet « réseau France 3 » du bilan social de France Télévisions. C'est un avis sur un document et sur les instruments de bord, donc sur la façon d'appréhender la situation de l'entreprise, plus que sur le bilan social en soi, qui est une photographie sur 3 ans de l'état du Réseau. Et pour mieux lire ce bilan social, notre CSE bénéficie de l'aide des experts mandatés par le CSE Central.

Le bilan social est-il le reflet de la réalité sociale de l'entreprise ? Pas tout à fait, mais il permet aux élus du CSE d'avoir des informations sur l'état du Réseau Régional. Et, selon notre expert, France Télévisions produit énormément de documents intéressants et valorisables. Ces documents témoigneraient du fait que sur ses grands enjeux, FTV met les moyens. Transformation de l'entreprise ? FTV a mis en place des plans de formation ambitieux. Absentéisme ? La direction s'est dotée d'un outil performant, Acciline, afin de tracer les accidents du travail, par exemple.

Mais il reste des points à améliorer : par exemple, tracer les dépenses en matière de santé et sécurité au travail, et faire le lien avec les résultats. En gros, ne pas se contenter de produire des documents mais aussi en analyser les données et construire des plans d'action pour améliorer ce qui doit l'être.

L'emploi : on lâche (encore) du lest.

La pression budgétaire se matérialise en 2024 par une baisse des effectifs : - **0.9% dans le réseau France 3 (soit moins 27 salariés à l'effectif au 31 décembre 2024)**. Cette diminution résulterait exclusivement du fort recul des non-permanents (-25.6%), désormais à leur niveau le plus bas depuis 2019.

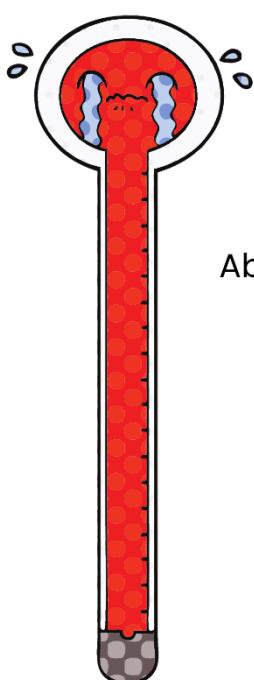
Quel âge avons-nous, dans le réseau ? Eh bien, les équipages sont vieillissants, avec de nombreux « séniors » : **38% des salariés ont désormais 55 ans et plus**, contre 33% en 2019.

Une pyramide des âges qui, dans un contexte de diminution d'ETP et de développement des polyvalences, pourrait permettre au Réseau d'atteindre sa trajectoire d'ETP : diminuer les ETP en renonçant au remplacement des départs à la retraite, au fil de l'eau.

L'absentéisme : les voyants sont au rouge.

L'absentéisme progresse de 0,6% points en 2024 pour atteindre 6.8% contre 6.2% en 2023. Il augmente plus dans le réseau que dans les autres entreprises françaises, et il est plus important chez les journalistes que chez les PTA.

La durée des arrêts augmente également, notamment parce que ceux liés à la santé mentale sont en augmentation. **RPS et absentéisme ont un impact économique immédiat : l'entreprise risque de manquer de bras !**



Absentéisme, ça va mal

La durée moyenne des absences pour maladie repart fortement à la hausse : **mais quand la direction va-t-elle faire le lien entre l'absentéisme et les transformations qui se succèdent depuis des années, avec pour conséquence des risques psycho sociaux ?**

Plus préoccupant encore, les absences liées aux accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles (AT/AJ/MP), progressent de 24.7%. La réorganisation permanente, l'obligation pour les salariés de se réajuster dans les pratiques professionnelles, entraînent des conséquences sur la santé mentale.

Et les RPS sont le premier motif d'arrêt long dans le réseau : **40% des arrêts sont liés à la santé mentale.**

Et ces réorganisations sont aussi souvent responsables de l'absentéisme des cadres intermédiaires et opérationnels, pris entre la tour de contrôle et les équipes de terrain. Il s'agit donc de prévenir ces RPS et d'accompagner les salariés impactés par ces transformations !

Les indicateurs « lourds » de santé au travail sont eux aussi en forte augmentation : maladies professionnelles déclarée ou inaptitudes, avec des reclassements quasi inexistant !

La formation, essentielle pour éviter le crash.

Le réseau connaît un effort de formation supérieur au reste de l'entreprise, la formation étant un levier de la transformation du réseau, depuis 2021.

Régies MOSAR – Changement d'aéronef ([avis du CSE, à lire ICI](#))

L'évolution de l'exploitation des régies Mosar du réseau régional France 3, avec l'introduction d'un assistant de fabrication, a fait l'objet d'une expertise : en effet, Mosar n'est pas qu'une simple évolution, c'est un changement de paradigme industriel.

Et il y a de quoi avoir le mal de l'air, le vertige et les oreilles qui bourdonnent : ce projet met à plat la chaîne de fabrication, les organisations du travail, il concerne tous les métiers de l'audiovisuel à France Télévisions. **Ce n'est pas que de l'adaptation, c'est un nouvel état d'esprit, c'est l'abandon de certains réflexes professionnels.** La direction comme les experts estiment que ce projet permet un « alignement du réseau régional sur les standards technologiques du marché », avec un impact conséquent sur l'emploi.

Mais les experts soulignent que la mesure de la qualité actuelle, versus la qualité possible avec cet outil, n'a pas été faite. Or, c'est un préalable, pour pouvoir ensuite évaluer les impacts de l'outil sur l'exigence de qualité ! Pour la direction, pas de problèmes, la qualité sera garantie parce qu'elle s'y engage... et parce qu'elle a mis en place un process de validation du work flow lors des simulations effectuées avec l'outil.



L'accompagnement du projet, le volet formation (4 à 7 jours de formation), les tests avec des JT à blanc ou des outils de simulation, la coopération étroite entre l'éditorial et la technique, seront essentiels. Pas de soucis, la direction a prévu cela aussi, explique-t-elle : les techniciens seront accompagnés pendant les premières semaines d'exploitation, le temps d'acquérir les réflexes nécessaires, et le budget pour assurer cet accompagnement est prévu et garanti, malgré les coupes budgétaires annoncées. Les experts insistent : il est complexe, en cas d'imprévu, d'être seul face à une machine ! Le travail en amont, pour mieux préparer et anticiper, sera essentiel. Message reçu 5 sur 5.

Le prix à payer pour la mise en œuvre de l'assistant de fabrication : l'anticipation en amont des flux et des modes de production du JT sera essentielle, parce que l'outil limite la réactivité pendant l'exploitation. La créativité devra s'exprimer en amont, pas pendant l'exploitation. La direction, là aussi, est optimiste : des JT à blanc ont été réalisés avec des mouvements dans le conducteur en cours de JT, sans problèmes. Et enfin, les salariés devront faire le deuil de leurs façons de travailler jusque-là.

Les experts ont identifié deux scénarios possibles : un scenario optimiste, et un deuxième... bien plus angoissant, façon « il n'y a plus qu'un seul pilote dans l'avion »....

Le scénario optimiste pour le réseau : inévitablement, l'outil implique une refonte de l'articulation entre l'éditorial et la technique et va modifier toute la chaîne de work flow dès la phase de réflexion sur les émissions. **Mais rien ne nous oblige à en utiliser toutes les fonctionnalités, et rien ne nous empêche de préserver la qualité** de ce que nous fabriquons tout en garantissant la quantité de la production, en renonçant à la mise en œuvre de toutes les fonctionnalités de l'outil. Mosar permet la mutualisation et le partage des ressources entre les régions, tout en maintenant la spécificité des 24 antennes et la variété de leurs productions.

Le deuxième scénario envisage l'exploitation de **toutes les fonctionnalités de cet outil qui permet l'automatisation des process**. L'organisation du travail serait entièrement déterminée par l'outil, alors qu'aujourd'hui, les organisations sont indépendantes de l'outil : le « gain » en termes d'ETP serait donc plus important : **- 11,8 ETP**, qui se traduirait essentiellement, selon la direction, par une baisse du nombre de CDD. Et les permanents ? Ils seraient déployés sur d'autres activités, nous explique la direction, sans autres informations.

Mais quelle est l'intention stratégique de la direction ?

C'est quoi une régie régionale demain ?

Et les garanties données aujourd'hui, combien de temps sont-elles valables ?

Que prévoit la direction en termes d'accompagnement professionnel, de reconversions des personnels de régie écartés par l'automatisation... La gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels, dans le cadre de ce projet, où est-elle ?

Et clairement, cet automate prépare le passage du linéaire au numérique : le projet stratégique numérique, pour le réseau, où est-il ? Allons-nous un jour avoir le droit de savoir qui nous serons dans 5 ans, d'autant que la Présidente, dans ses voeux aux salariés ce 15 janvier, annonce le « média nativement numérique » pour 2030 ?

Le directeur du réseau tente de rassurer : « nous visons le scénario plus optimiste, même aujourd'hui alors qu'on sait que nos budgets sont contraints » et l'outil sera utilisé prioritairement sur les JT. Les élus donnent un avis, [à lire ICI.](#)

La situation budgétaire : carburant rationné pour le réseau

Le commandant de bord du CSE, Christophe Poullain, fait un point sur les perspectives budgétaires du réseau : voici donc les grandes lignes « macro » pour le réseau, et les pistes d'économie.

Emploi : équipages réduits en 2026. Le réseau devrait passer de 2909,2 ETP (juin 2025) à 2864,1 ETP, **soit moins 45,1 ETP**. Cela ne signifie pas qu'il y aurait un plan social ou un PDV : le réseau a déjà, fin 2025, fait des économies d'ETP qui seront comptées pour 2026.

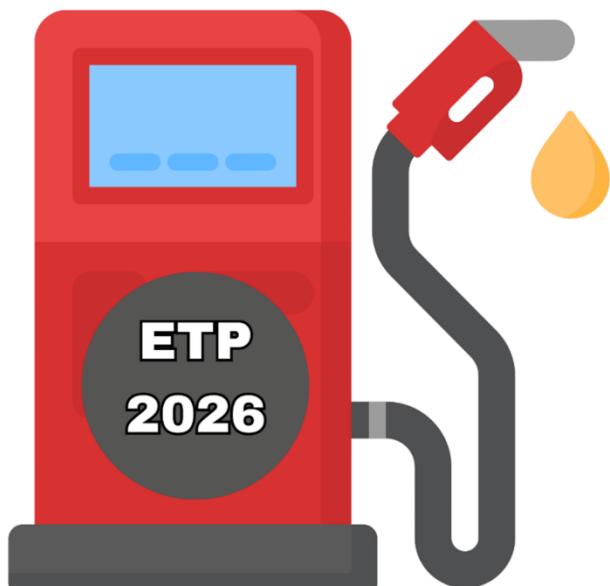
Certains postes vacants (par exemple à la suite de départs de l'entreprise) ne seront pas renouvelés, et certaines absences ne seront pas remplacées, le mantra habituel, « autant que de besoin », s'appliquera avec encore plus de rigueur. Le recours à l'alternance sera également réduit, sachant qu'un alternant représente un demi-ETP.

Économies budgétaires : allégement du plan de vol, avec **13,7 millions d'euros d'économies** à faire dans le réseau. Attachez vos ceintures !

Qu'est-ce qu'on pourra faire avec ce qu'on aura ?

La direction affirme ses priorités : l'info linéaire et numérique reste notre cœur de métier, les JT sont sanctuarisés, les PAE maintenues, ainsi que l'évènementiel et le sport.

Alors, comment dépenser moins ? **En mutualisant des magazines, en rediffusant, en réduisant le budget des matinales filmées avec Radio France (des discussions avec RF sont en cours), en supprimant ou réduisant des investissements non indispensables.**



Mais aussi en supprimant des magazines externalisés à ce jour et en revenant sur nos engagements sur les documentaires, soit – 2 docs par région : mais l'impact sur l'activité de la Fabrique de cette diminution du nombre de documentaires et de mag externes a-t-il été évalué ? Parce que Les post-production de La Fabrique en région contribuent à la fabrication de ces contenus destinés aux antennes régionales !

Une réflexion sera également menée sur la réduction du nombre d'émetteurs TNT : 11% de nos téléspectateurs nous regardent encore via la TNT, ils seraient renvoyés sur le satellite pour capter nos programmes.

La direction évoque aussi une vigilance accrue sur les remplacements, des efforts quant à l'étalement des congés, plus de JT mutualisés... Rien de neuf, on connaît déjà ! Les élus estiment que la mutualisation des JT (source d'économie déjà utilisée !) est une dégradation de l'antenne, il est donc faux de dire que les JT seraient préservés. La commission Économique du CSE se réunira en mars sur ce sujet.

Check list de l'immobilier dans le réseau : mise à jour du schéma directeur immobilier

Objectifs 2026 : se rapprocher de Radio France en partageant des locaux là où c'est possible, c'est toujours d'actualité. La direction mène également une réflexion sur les « cessions d'actifs », c'est à dire sur la vente puis la location d'un bâtiment, pour rentrer du « cash ». Nous ne serions donc plus propriétaires, mais locataires de locaux qui nous appartenaients jusque-là !

Quant aux relocalisations de nos sites, elles ne sont envisagées dorénavant que sous la forme de locations, en raison du manque trésorerie pour acheter sur fonds propres (construire une direction régionale revient à engager 35 millions d'euros). Sur du nouveau bâti ou les grosses réhabilitations, un environnement de travail en quartiers d'équipe, sans postes attribués, est la règle, tout comme l'optimisation des surfaces, et les solutions de restauration dites « alternatives » (du type frigos connectés).

Santé, sécurité, conditions de travail : l'étoffe des héros

Les élus demandent à la direction de mettre en place un process pour les équipes qui couvrent les sujets « risques industriels, naturels, environnementaux » : des cartes ou listes de sites classés SEVESO, des plans d'intervention, des listes d'équipements de protection individuelle, etc. Et pourquoi pas travailler avec la CSSCT (commission santé-sécurité-conditions de travail) du CSE, pour établir un process qui serait décliné et adapté dans toutes les antennes du réseau ?

Parce qu'il est évident qu'il faut pouvoir concilier l'obligation de l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des salariés, et le besoin ou le souhait de traiter des sujets « à risque », accidents industriels ou nucléaires, catastrophes naturelles, risques biologiques, etc.

Les DUERP et PAPRIPACT 2025 (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail): les élus ont rendu un avis, [à lire ICI !](#)

BIP commun PACA / Occitanie, Arles : vol annulé

Le BIP d'Arles a disparu des radars depuis quelques années, mais récemment, la direction a souhaité créer un bureau commun pour les régions de PACA et d'Occitanie, dans lequel auraient travaillé une rédactrice de la locale de Nîmes et un JRI de Marseille. Un copilotage alternatif en termes éditorial par les deux régions était prévu. Projet retiré donc, mais pas enterré : aujourd'hui, la direction envisage de rouvrir ce BIP avec du personnel de Marseille, ou de retravailler son projet de BIP mutualisé entre les deux régions plus tard.

Vie du CSE : désignation des membres des commissions du CSE

Commission des marchés, présidée par Frédéric Maillard :

Sébastien Lebailly, Amélie Douay, Myriam Figureau, Amandine Caniard, Olivier Gerbi

Commission information et aide au logement, présidée par Pascal Lefebvre :

Patricia Jomain, Bruno Demange, Jean Manuel Bertrand, Yacine Arbaoui, Christophe Porro, Gilles Guérin

Commission emploi-formation, présidée par Chloé Tempereau, vice-président Xavier Naizé :

Karine Cévaërs, Marjorie Doléza, Benoit Roux, Jean-Manuel Bertrand, Cécile Poure, Hervé Morin, Corinne Excoffier, Isabelle Petit-Félix, Vincent Courtonne, Aline Bilinski, Régis St-Estève, Amandine Gourhand

Commission égalité professionnelle, présidée par Séverine Dangin, vice-présidente Myriam Figureau :

Catherine Reggianini, Nicolas Marousez, Mathilde Reski, Anne Laure Tuaillet, Angélique Sergent, Didier Vallomy

Commission nouvelles technologies et numérique, présidée par Emeline Droxler, vice-président Jean Manuel Bertrand :

Vincent Riviere, Olivier Mélinand, Aurélien Danérol, Nicolas Marousez, Hervé Colosio, Kamel Khalfouni, Maxime Caron, Thomas Paillet

Commission antennes, programmes linéaires et numériques, présidée par Cécile Poure, vice-président Olivier Gerbi :

Eléonore Duplay, Denis Milan, Céline Lang, Régis Engrand, Clément Alet, Marc Taubert, Florence Malésieux, Sébastien Lemaire, Juliette Roché, Séverine Beaupain

Commission économie et structures, présidée par Vanessa Fixot, DRH, rapporteur Danilo Comodi :

Vincent Habran, Frédéric Maillard, Emeline Droxler, Laurent Ducrozet

Commission ASC, présidée par Anne Sophie Saboureau, vice-président Rémy Pohier, (composée de présidents de commissions locales) :

Angélique Sergent, Julie Howlett, Anne-Astrid Benssalam, Christian Laemmel, Aurélien Barege, Angèle His, Flore Bonnot, Nathalie Zanzola, Philippe Sportiche, Anne Desgranges

Commission diversité et handicap (présidée par Elisabeth Theuil, vice-présidente Rabéa Chakir Trebosc),

Commission Moyens Internes de Fabrication (présidée par Frédéric Maillard),

Commission restauration : Report de la désignation des membres au prochain CSE

Prochain CSE les 18 et 19 février

Vos représentants et élus Cfdt aux CSE :

Yvonne Roehrig (Strasbourg), Séverine Dangin (Metz), Amandine Caniard (Lille),
Pascal Lefebvre (Lille), Frédéric Maillard (La Fabrique, Vendargues),
Rémi Pohier (Boulogne sur Mer), Maylie Sauca-Dibon (La Fabrique, Bordeaux)