

FTV en état d'urgence

COMPTE-RENDU DU CSE CENTRAL DES 21 ET 22 JANVIER 2026

Premier CSE central de la mandature : la présidente déroule ses vœux, serre des mains fraîchement élues et nous sert le grand classique du « **dialogue social franc et constructif** ». On applaudit la formule, on note l'intention, et l'on garde en poche un mouchoir pour essuyer la sueur froide des prochains mois.

La tâche sera rude, les sujets multiples. Petite mise au point dans [notre liminaire](#) « *Le dialogue social n'est pas un obstacle, c'est une issue par le haut* ».

Brèves de gouvernance :

Hip Hip Hip... Les audiences 2025 sont très bonnes.

Hourra... France.tv poursuit sa croissance (plus de 40 millions de visiteurs par mois), le numérique progresse de 57% par rapport 2024 (1,2 milliard de vues tous les mois) et France Info de 35%.

Une nouvelle chaîne sport 100% numérique fera son apparition pour les JO de Milan-Cortina. Et cette fois, elle demeurera après les jeux, histoire de donner une seconde vie aux disciplines oubliées par le linéaire.

Stop au « FTV bashing ». « *Je sais que c'est difficile à vivre pour les salariés* » explique la présidente qui déplore devoir faire face à une opération de déstabilisation réalisée par un certain bord politique et à une commission d'enquête non pas sur, mais contre l'audiovisuel public. Elle brandit alors la **transparence comme un paravent** et propose de mettre à disposition de tous les citoyens certains documents (26000 ont déjà été donnés à la commission) comme ses notes de frais ou les contrats avec les producteurs pour prouver qu'on n'a rien à cacher. Argument clé : **« France Télévisions couté 3€ par mois à chaque citoyen français soit 2 cafés »**. Remettons l'église au milieu du village, dit-elle ... et la facture sur la table.

L'entreprise au bord du gouffre

Nouveau coup de rabot de 15 millions d'euros dans l'audiovisuel public exclusivement supporté par France Télévisions !

« FTV pèse 60% de l'audiovisuel public et 92% des coupes lui ont été octroyées. Ça suffit ! » s'agaçait Delphine Ernotte avant de connaître le montant exact de l'effort. Car cette énième baisse des dotations de l'Etat vient s'ajouter aux 140 millions d'euros d'économies déjà prévues au budget 2026.

« Une équation impossible » pour le directeur financier, Christian Vion. Pas d'autres solutions désormais que de toucher à nos missions. « Si l'on doit trouver une autre marge de manœuvre, ce sera sur l'offre des programmes » explique-t-il.

La vente dans la douleur des 9 matches des 6 nations et les cessions immobilières ne suffiront pas. Il l'avoue : « ce n'est pas une gestion très saine mais il n'y a pas d'autres solutions pour ne pas se mettre en péril ».

En résumé, l'entreprise est dans une situation financière extrêmement difficile. Nous nous approchons dangereusement du précipice et la moindre petite économie est la bienvenue.

Résultat immédiat : contrats producteurs rabotés de 5 %, financements de la création et des programmes régionaux réduits, optimisation des plannings et contrôle serré des frais. L'austérité n'est plus un mot, c'est un plan.

Les élus tirent la sonnette : les stations ultramarines et régionales, déjà sur la corde raide, risquent de voir leurs conditions de travail se dégrader encore. Ils dénoncent l'inconséquence de notre actionnaire, les choix délétères de la direction et donnent [un avis négatif sur ce budget 2026.](#)

Compression des effectifs

L'expertise est sans équivoque : les contraintes accrues qui pèsent aujourd'hui sur FTV ne sont pas sans conséquences sur la qualité de l'information et les conditions de travail.

Une **nouvelle baisse d'effectifs de 112 ETP** dans une entreprise qui en a déjà supprimé près de 1300 en 10 ans et qui n'a cessé d'enchaîner les transformations va forcément épuiser encore un peu plus les salariés.

Pour les experts, la nécessité de modernisation et d'adaptation se heurte aux réalités humaines et organisationnelles. Il apparaît donc indispensable d'**ouvrir dans l'entreprise un débat structuré et continu sur le travail** (charges, rythmes, soutenabilité, conditions d'exercice des métiers, ...).

Le dialogue social doit impérativement être renforcé sur les questions de transformation pour éviter le sentiment de déclassement ou de pertes de compétences.

La présidente semble en être consciente. Elle précise : « sur le projet Cap éditions on procède de manière différente donc la volonté est là, même si on ne fera pas tout bien du premier coup ».

[Voir l'avis du CSE C.](#)

Orientations stratégiques

Sans Contrat d'objectifs et de moyens (COM) depuis 2 ans, sans trajectoire financière et avec un questionnement sur la gouvernance, **il fallait donner un cap**, nous dit-on !

Les constats sont implacables : la durée d'écoute de la télévision chute (-20% en 3 ans), le smartphone a pris la télécommande, YouTube s'invite sur le grand écran et l'IA commence à dicter qui lit quoi... et bientôt qui voit quoi !

Chez les moins de 50 ans, le temps passé à regarder la télévision est même devenu minoritaire par rapport aux autres usages (streaming payant, vidéos sur les réseaux sociaux ou plateformes vidéo comme YouTube).

Face à cela, les **cinq objectifs affichés** du groupe : **réinventer l'offre, s'approprier l'IA, améliorer le fonctionnement interne, renouveler la manière de conduire la transformation et renforcer la transparence et l'exemplarité** sont séduisants... du moins sur le papier.

Mais la tentation sera grande de transformer ces beaux principes en euphémismes : « réinventer » pour dire « réduire », « s'approprier l'IA » pour « automatiser », « transparence » pour « regardez, on publie un PDF ». Le vrai test viendra au printemps, quand le plan stratégique devra prouver qu'il protège à la fois la mission publique et les métiers qui la servent.

Streaming first (salariés last) : l'inversion du modèle

4 heures et 14 minutes par jour, c'est le temps moyen passé par chaque français, l'an dernier, devant des vidéos tous écrans confondus. Et si le téléviseur est encore l'écran de référence, **2025 est en France le point de bascule où l'usage du streaming est devenu majoritaire** par rapport au linéaire.



Donc après le « Web first » qui n'a duré qu'un temps, voici le « Streaming first ».

L'idée est simple et radicale : repenser l'organisation des offres pour articuler linéaire, numérique et nouveaux modes de diffusion, et être prêt à basculer du linéaire vers le numérique d'ici 2030.

Nos concurrents s'appellent Netflix, Disney +, HBO, Paramount Plus, etc. Et ils se regroupent entre eux. Comment garder un acteur public fort alors que l'IA va complètement changer le rapport au contenu ?

Réponse officielle : on met le paquet sur **France.tv** qui touche 92% des jeunes de moins de 25 ans.

La nouvelle organisation proposée vise à conforter les missions de la télévision publique



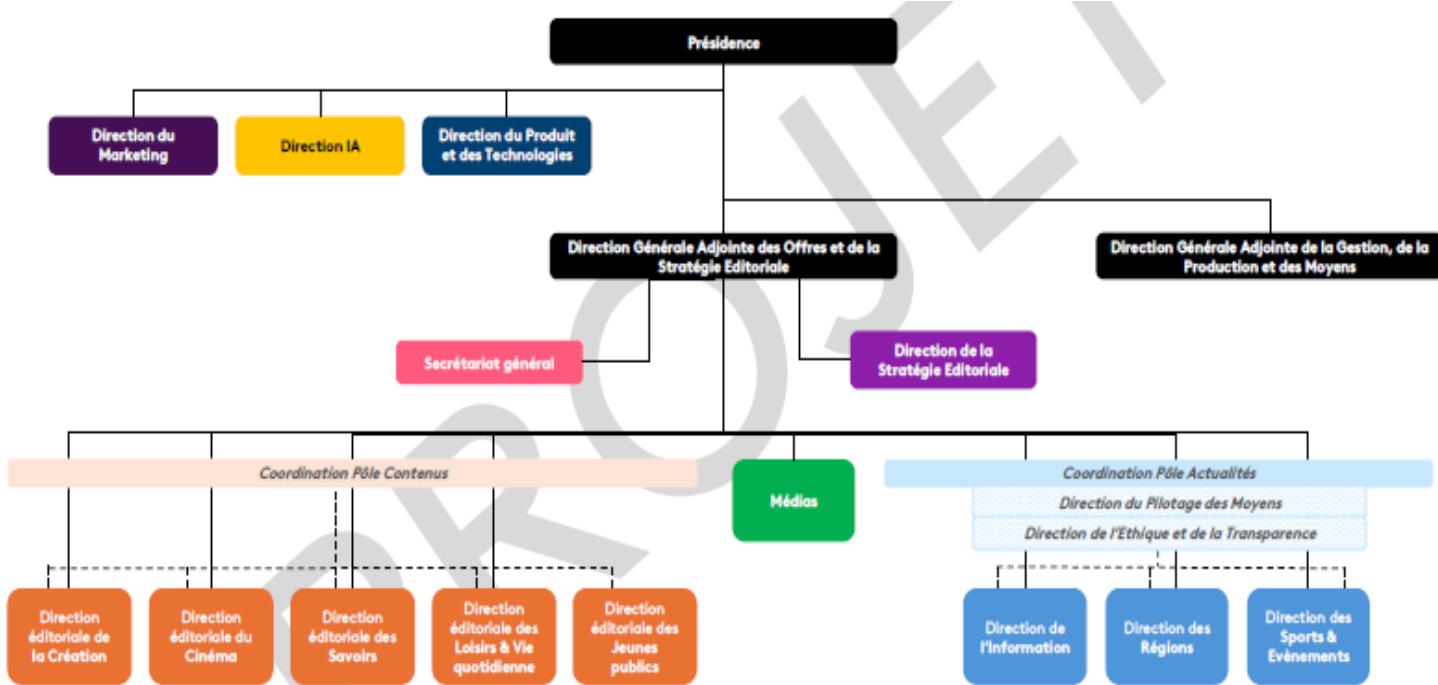
Pour dessiner ce projet, la direction s'est appuyée sur des ateliers transverses intégrant salariés et managers (dont personne ou presque n'a entendu parler), sur le diagnostic mené à la direction de l'information et sur les résultats de la fameuse « conversation ». Le sondage interne qui a connu une telle disparité des répondants qu'il est loin de représenter la majorité des salariés. Très faible participation, aucune restitution aux instances du personnel ... opacité la plus totale.

Pour le dialogue franc et constructif, on repassera.

Qu'à cela ne tienne, cette nouvelle organisation ne modifiera ni les métiers, ni l'activité des salariés concernés, promet Delphine Ernotte. Il s'agit uniquement de modifications de rattachement.

Ainsi **3 directions vont être directement rattachées à la présidente** (après Jupiter, voici Shiva aux mille bras).

- **La direction du Marketing**, (regroupant les directions de la Communication, du Marketing et du Marketing Numérique) levier essentiel de personnalisation de l'offre
- **La direction du produit et des technologies**, (regroupant DTSI, direction du numérique, direction technique et direction des opérations et du pilotage) qui aurait la responsabilité de l'expertise technologique sur l'ensemble des offres
- **La direction de l'Intelligence Artificielle**, (regroupant les directions de la prospective, de la Data et de la distribution et des partenariats) qui va devenir priorité stratégique d'ici 2030 en assurant le déploiement transverse de l'IA au sein de l'entreprise aussi bien dans ses aspects techniques, éditoriaux et réglementaires que dans les relations avec les partenaires extérieurs.



Deux adjoints de la présidente seront aux manettes : l'un pilotera la stratégie éditoriale streaming first, l'autre (secrétaire général) la gestion quotidienne de la maison auquel la DRH sera désormais rattachée.

La Direction Générale Adjointe des Offres et de la Stratégie Editoriale s'articulera quant à elle autour de 2 pôles :

- **Un pôle « Actualités »** (infos, sport évènements) qui doit permettre de préserver les moyens et le savoir-faire du direct car il va rester prépondérant et c'est ce qui fait la légitimité du service public.
- **Un pôle « Contenus »** qui doit faire évoluer les usages d'abord sur la plateforme et les réseaux sociaux. Le linéaire va devenir un deuxième métier et changer la manière dont on conçoit les offres.

Enfin, **la création d'une direction des médias** (direction des antennes, des réseaux sociaux et direction artistique de l'info) qui doit apporter une vraie expertise quant à la publication sur tous les supports.

Consciente que beaucoup de choses devront se construire en marchant, la présidente semble pour une fois vouloir **changer de méthode** et mettre en avant la concertation et la décentralisation de la décision.

On aimerait beaucoup y croire.

Ce projet stratégique nous amène à 2030. Et prévoit de créer 200 ETP en internalisant les compétences et en réduisant le recours à la prestation. Une révolution dans le contexte d'hémorragie des dernières années.

Avec la sortie de Sora 2, la vidéo intelligence qui fabrique en tapant 3 lignes une vidéo de 2 minutes, on peine à imaginer notre avenir. Quant à prédire l'impact de la fonction « Overview » de Google Gemini 3 et de ses résumés d'actualité sur notre offre éditoriale, c'est impossible.

Alors certes, il faut développer notre connaissance du monde de l'IA, développer des compétences particulières et notre capacité de data. Mais on attend toujours une charte IA qui végète depuis trois ans.

À la CFDT on est perplexe. Trouver des solutions pour rester pertinents sans dégrader la santé des salariés, le défi est immense. Et dans cette maison, on sait que les projets sont toujours plus jolis sur le papier que dans leur mise en application.

[**Voir la délibération du CSE C**](#)

MedIAGen et les assistants d'Intelligence Artificielle spécialisés

MedIAGen illustre bien le dilemme : une plateforme d'IA générative censée protéger les données internes, stoppée par la justice faute de consultation du CSE.

Les élus avaient raison : **un outil d'IA a un impact sur le travail**. La direction conteste, mais le rapport d'expertise est clair : même facultatif, un outil doit entrer dans une démarche d'évaluation des risques.

Alors certes, cet outil vient protéger l'entreprise d'un usage IA existant. Certes, la prise en compte des impacts est rendue complexe par l'évolution permanente de l'IA. Mais **l'accompagnement est nécessaire pour tout déploiement d'applications d'IA dans l'entreprise**.

Tout l'enjeu est aujourd'hui de sensibiliser les salariés et de mesurer les impacts sur le travail et les métiers.

Certains (documentalistes, monteurs, infographistes, etc) seront fortement impactés par les nouveaux outils.

La présidente prévoit de présenter au printemps un plan stratégique avec une trajectoire d'effectif à horizon 2030. « Il faudra dire clairement ce que l'on pressent sur certains métiers, je suis d'accord. On le fera métier par métier » annonce-t-elle.

Il y a aussi urgence à mettre en place un cadre et des règles claires en matière d'utilisation de l'IA à tous les niveaux de l'entreprise (info, fiction, ...). Un accord de méthode est enfin en cours de négociation. Mieux vaut tard...

[Voir l'avis du CSE C](#)

La Fabrique : activité en 2026

Bonne nouvelle : le plan de charge 2026 est quasiment identique à celui de 2025 malgré le contexte économique.

La perte de jours d'activité lié à la diminution du volume de jeux, à l'arrêt de Culturebox par exemple est en partie compensée par Télématin qui tourne moins de sujets et accueille plus de chroniqueurs en plateaux et par les JO d'hivers qui vont commencer dans 2 semaines. Néanmoins, les dernières modifications liées aux nouvelles contraintes budgétaires n'apparaissent visiblement pas dans le document fournit. Les budgets ayant été réalisés cet été...

En résumé : sur le papier, pas d'impact majeur ; sur le terrain, la prudence reste de mise !

Commission Outre-mer du CSE Central de FTV, CR à lire [ICI.](#)

Les Outre-mer en chantier... la direction fait le point.

- **RH** : la charge de travail dans les stations et le métier d'animateur radio feront l'objet d'une attention particulière en 2026.
- **L'éditorial** : le pôle Outre-Mer est appelé à devenir un « média public de services, centré sur les besoins des publics ».
- **Médias** : 2026 sera « l'année YouTube » ! ... Et l'année de la mutualisation de contenus entre stations.
- **À Mayotte, le chantier suit son cours.**

Depuis le passage du cyclone CHIDO, des mesures conservatoires ont été engagées. Aujourd'hui, il s'agit d'améliorer les équipements du bâtiment. La réfection de la toiture doit avoir lieu au 1er semestre 2026.

- **La réforme des rédactions, un chantier lourd de conséquences.**

Cette réforme des rédactions doit, selon la Direction, adapter les organisations aux évolutions des usages, des supports et des attentes des publics. Homogénéiser les pratiques, articuler les productions pour les différents supports, mieux planifier et réguler l'activité. Un chantier qui entraîne chez des tensions dans et entre les équipes, et qui a parfois pour effet d'intensifier le travail.

- **Orientations stratégiques et restrictions budgétaires : attention, chantier !**

L'enjeu pour la Direction : adapter la mise en œuvre de la stratégie existante aux moyens disponibles. Faire autrement, en travaillant sur la gestion des moyens. Selon la direction, cela aurait peu d'impacts sur les ETP voire aucun impact sur les budgets de production. Des budgets d'acquisition en baisse, ses achats mutualisés, une meilleure utilisation des moyens (etc.), doivent permettre des économies.

Les membres de la commission expriment des inquiétudes quant aux craintes des salariés face aux évolutions envisagées et soulignent la nécessité d'un accompagnement renforcé du changement.

- **Plan de continuité d'activité PCA et plan de retour d'activité PRA : chantier en cours.**

Le PCA actuel a démontré lors d'incidents récents ses lacunes : la continuité des programmes n'a pas pu être assurée. La Direction va retrousser ses manches et retravailler ce PCA.

- **ZENON : chantier abandonné**

Malakoff a essuyé les plâtres et en a bavé, conclusion, on arrête tout ! Et on cherche un autre outil, adapté cette fois à nos besoins.

Commissions du CSE C

Désignation des membres :

Egalité professionnelle - 8 membres

Présidente : Myriam Figureau SNJ Réseau

Hubert LIAO CGT OM Polynésie
Yvonne ROEHRIG CFDT Réseau
Catherine REGGIANINI FO Réseau
Coralie COCHIN SNJ OM Nouvelle-Calédonie
Franck OLS CGT Siège
Marianne CAUSSADE FO Réseau
(Julie Postollec CFDT Malakoff en attente de désignation)

Handicap - 8 membres

Présidente : Rabéa CHAKIR-TREBOSC CGT Réseau

Hubert LIAO CGT OM Polynésie
Franck OLS CGT Siège
Sandra NOEL FO OM La Réunion
Stéphane ZIE ME CFDT OM Martinique
Frédéric MAILLARD CFDT Fabrique
Alexis DUMOULIN FO Réseau
Karine CEVAER CGT Réseau



Commission logement - 6 membres

Président : Aldo FOGACCI UNSA Réseau Corse

Marie-José LARABI FO Siège

Laurence COLLET CFDT Réseau
Teddy ARTIS CFDT OM Guadeloupe
Fahar OUSSENI CGT OM Mayotte
Christophe BENS FO Siège

Commission Nouvelles technologies - 10 membres

Président : Didier RICOU CGT OM Polynésie

Vincent RIVIERE CGT La Réunion
Hela KHAMAROU FO Siège
Teddy CARUEL FO Réseau
Laurene POARAOUPOE CGT OM Nouvelle-Calédonie
Olivier VIRATELLE CGC Siège
Amandine CANIARD CFDT Réseau
Frédéric MAILLARD CFDT Fabrique
Sofia HOATAU CFDT Wallis
El Hadji MLAMBEAU CGT OM Mayotte