

# Bienvenue dans l'arène

COMPTE-RENDU DU CSEC DES 10 ET 11 FÉVRIER 2026

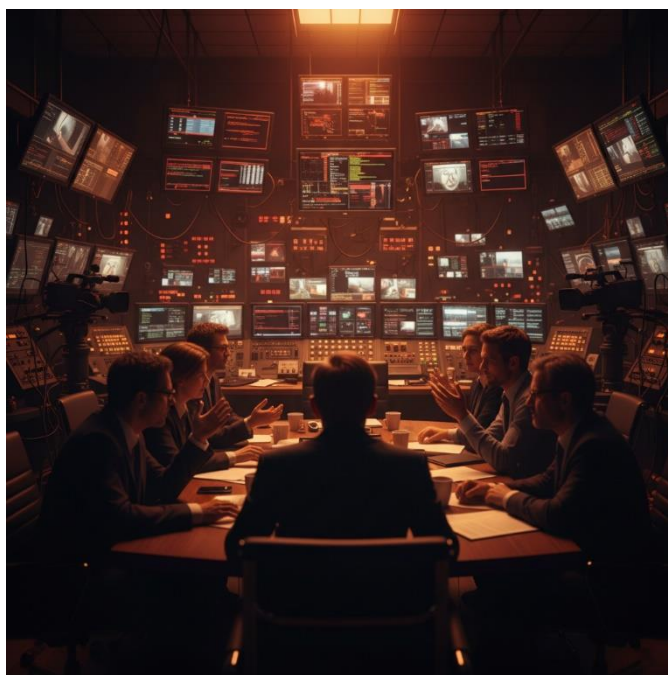


Image générée par IA

## Jour 7 : déjà au charbon

Le nouveau DRH à l'épreuve du feu.

Olivier Guigner, fraîchement arrivé de Conforama — « là où la vie est moins chère » — n'aura pas eu le temps de poser sa veste. À peine une semaine dans les murs, et le voilà propulsé président de séance du CSE Central, pendant que Delphine Ernotte coupe des rubans à Vendargues (pour inaugurer les nouveaux studios). Il se dit « *très honoré et très touché d'intégrer un groupe singulier* ». Sur ce point, personne ne le contredira : il va découvrir *très vite* à quel point FTV est... singulière.

Celui qui vient « *continuer la mue* » de l'entreprise promet « *honnêteté intellectuelle* » et « *confrontation des idées* ». On lui souhaite bonne chance. Son passé de sportif de haut niveau pourrait lui servir : ici, l'endurance est plus utile que le sprint. À la fin des liminaires ([voir le nôtre ici](#)), il lâche un « *ça met dans l'ambiance* ». Oui, et ce n'est que l'échauffement.

## Genesys : quand “moderniser” veut dire “réduire”

La nouvelle marotte de la direction ? Le projet Genesys, alias : comment passer de 19 à 8 techniciens dans les régies du siège en gardant un sourire corporate. Officiellement, il s'agit de moderniser des installations datant de 1998, de gagner en agilité, de mutualiser, d'optimiser, de streamer-firster... Bref, de faire entrer FTV dans le futur. Officieusement, il s'agit surtout de réduire les coûts et les effectifs. La présidente elle-même reconnaît qu'elle était « *favorable à beaucoup moins que 8* » techniciens en régie. Charmant...

**Résultat : 36,5 ETP supprimés d'ici 2030, mais sans licenciements, grâce aux départs naturels (56 départs à la retraite prévus en cumulé).** Une cure d'amaigrissement qui ne dit pas son nom.

Les travaux commenceront en 2026, pour une première régie livrée le 7 juillet 2027. On espère que les équipes auront encore assez de bras pour couper le ruban.

## Revue du personnel : la transparence version FTV

La filière RH a essuyé les plâtres d'un process pilote destiné à être étendu à l'ensemble de l'entreprise pour **identifier les « postes à compétences critiques » et les salariés « en difficulté »**. Sur le papier : un outil pour mieux former, mieux accompagner, mieux anticiper (en marge de la GPEPP par ailleurs inexistante).

Dans les faits : **une évaluation opaque, des critères flous**, et une direction qui refuse de communiquer sur le nombre de salariés concernés. « *Informations sensibles et confidentielles* », dit-on. Évidemment, quand on traîne encore l'affaire du fichage caché des salariés, la confiance n'est pas au beau fixe.

La direction trouve l'expérience « *globalement très positive* ». Étonnant, non ? Le cœur du sujet — les postes critiques et les salariés en difficulté — n'a pas été traité faute de temps. On applaudit la cohérence. Et pour la suite ? Rien n'est calé. Le calendrier est aussi flou qu'un plateau mal éclairé.

## Formation et développement des compétences : un budget qui fond, des ambitions qui stagnent

**6,7 millions d'euros de budget formation.** C'est beaucoup... sauf quand c'est un million de moins que l'an dernier.

Alors que les métiers évoluent à toute vitesse, les formations restent centrées sur l'accompagnement technologique et les nouveaux outils. Le cœur de métier, lui, attend toujours son tour.

**L'UFTV promet qu'un nouvel outil — « monKiosque formation » — va tout révolutionner en 2026.** On connaît la chanson : tracer, analyser, prioriser. Une appli mobile arrive aussi.

Mais tant que les besoins des salariés ne sont pas réellement pris en compte, les outils ne feront pas de miracles.

Et cette nouvelle plateforme va permettre de proposer de « *nouveaux e-learning enrichis de contenus pédagogiques diversifiés et de nouvelles fonctionnalités* ».

Une aubaine pour les salariés basés en outremer nous explique-t-on... à condition toutefois de disposer d'un débit suffisant ! Ce qui dans certaines stations ultra-marines fait souvent défaut.

**La CFDT le rappelle : la formation ne doit pas être un pansement sur les réorganisations successives.** Elle doit permettre de sécuriser les parcours, de maintenir l'employabilité et de préparer réellement les évolutions des métiers.

## Bilan social 2024 : un document déjà périmé

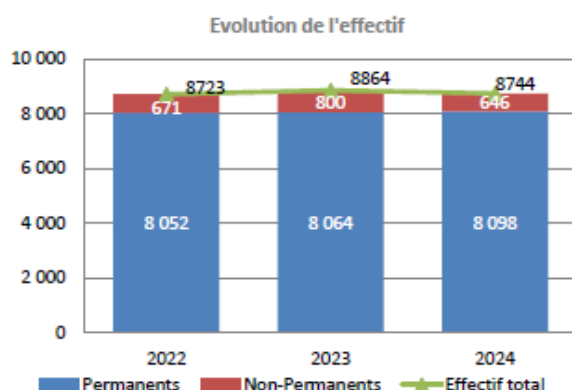
Rendre un avis en 2026 sur le bilan social 2024 ? Un non-sens absolu. Les élus demandent une resynchronisation du calendrier, une fiabilité accrue des indicateurs et une vraie utilisation du bilan social comme outil de pilotage. Car le constat est accablant :

- absentéisme en hausse
- inaptitudes définitives en progression
- maladies professionnelles en augmentation
- fatigue généralisée des collectifs La situation sociale se dégrade, inexorablement.

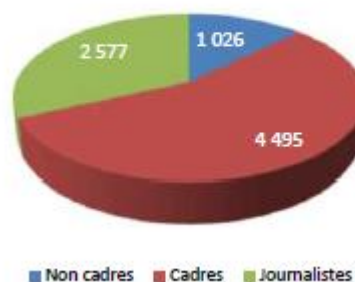
Et pourtant, rien ne bouge assez vite.

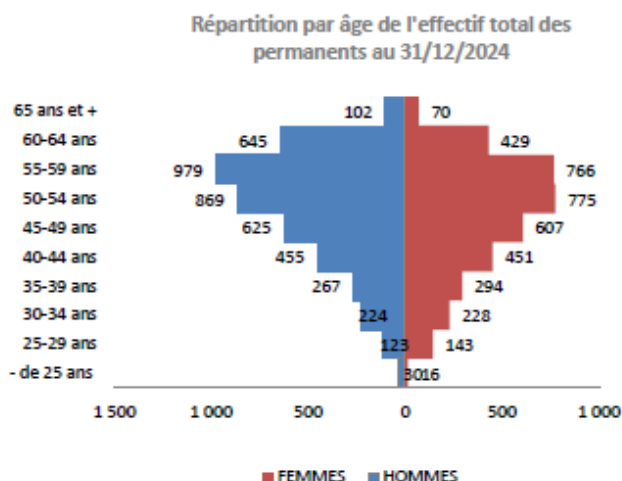
### Quelques chiffres clés :

#### Effectifs inscrits



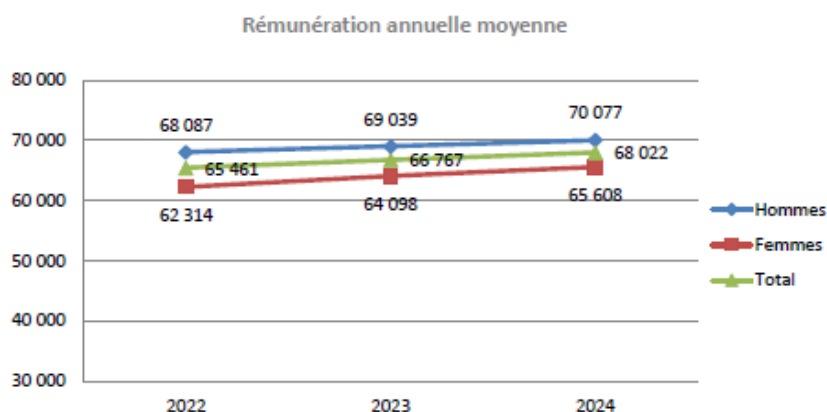
Répartition des permanents par CSP en 2024





**La part des seniors :  
37% de l'effectif total  
de FTV est âgé d'un  
moins 55 ans.**

Age moyen 2024  
: 49,6 ans



[Voir l'avis du CSE](#)

## Politique sociale et prévention des risques professionnels : l'urgence ignorée

**Le travail devient pathogène à FTV.** Les risques psychosociaux explosent, les indicateurs virent au rouge, et les actions de prévention restent insuffisantes. La santé des salariés ne doit pas être une variable d'ajustement budgétaire.

La CFDT réclame une vraie gestion prévisionnelle des emplois et des parcours, et une mesure de l'impact des transformations successives.

Face à l'ampleur du problème, les élus votent à l'unanimité une expertise indépendante. Quand tout brûle, il faut bien appeler les pompiers.

## Logement : un investissement à perte

**Le décalage est flagrant (et persistant) entre moyens financiers engagés et réponses concrètes apportées aux salariés.**

Avec un versement annuel obligatoire de plus de 2,5 millions d'euros à Action Logement et seulement 25 personnes logées, le bilan 2024 frôle l'absurde.

FTV n'a aucune prise sur cet organisme, et la seule alternative — construire ses propres logements — relève de la science-fiction, alors que la vente des biens immobiliers est en cours.

*« Il faut diffuser l'information aux salariés qu'ils peuvent obtenir plus qu'ils ne le pensent » nous explique-t-on. Car, à l'échelle de l'entreprise, les demandes de prêts, d'aides ou de logement dans le parc social sont très peu nombreuses.*

Département recherché	Nb de demandes
Idf	160
Outre Mer	3
Régions	28

Pour les élus, le logement doit devenir un pilier de la politique sociale, surtout avec les mobilités forcées et les regroupements de sites.

La CFDT a rappelé que l'accès au logement conditionne directement la qualité de vie, la santé et la capacité des salariés à tenir dans la durée.