



Commission Emploi-Formation

Compte-rendu du 27 janvier 2026

Membre de la Commission :

Présent-es : Jean-Manuel Bertrand, Aline Bilinski, Vincent Courtonne, Marjorie Dolézal, Amandine Gourhand, Hervé Morin, Xavier Naizet (vice-président), Isabelle Petit-Félix, Benoît Roux, Régis Saint-Estève, Chloé Tempéreau (présidente)

Excusées : Karine Cevaër, Corinne Excoffier, Cécile Poure

Direction et Service du Développement RH :

Présent-es :

Claire-Lise Agnieray, Responsable formation Université
Florence Folléa, Responsable développement RH réseau F3
Isabelle Ginet, Responsable développement RH pôle Sud-Est réseau F3
Claire Joumier, Responsable développement RH pôle Nord-Est réseau F3
Fabienne Liquet, Responsable développement RH pôle Nord-Ouest réseau F3
Anaïs Montebello, Responsable développement RH pôle Sud-Ouest réseau F3
Daphnée Pharus, Responsable développement RH Fabrique
Séverine Thirel, Adjointe à la Directrice des Ressources Humaines Réseau F3

Ordre du jour

Plan de développement des compétences 2026, réseau et Fabrique, (PDC)

Avis général

Sur la forme, les membres de la commission ont un souci de détachement : ils souhaitent être détachés par la direction, mais la direction le refuse en s'appuyant sur les accords d'entreprise ; c'est au CSE d'utiliser les 6500 heures dévolues aux commissions (sauf la COMECO et la CSSCT). D'autre part, même si la formation relève de la responsabilité de l'employeur, les membres de la commission regrettent que leur avis soit sollicité une fois que le PDC est bouclé. Dans une entreprise volontariste en matière de « dialogue social », la commission devrait être associée à l'élaboration du PDC.

Sur le fond, les membres de la commission déplorent les nouvelles restrictions budgétaires annoncées, elles vont avoir de lourdes répercussions sur l'emploi et les moyens alloués à la formation. La qualité due aux téléspectateurs du service public de télé va en pâtir. Le budget formation du réseau baisse de 7% par rapport à l'année dernière, mais cela correspond à une baisse de 28% des actions de formation. Or, l'entreprise est en pleine transformation, notamment sur le numérique ; alors comment faire avec cette baisse de crédits d'un million d'euros en deux ans pour élaborer le PDC ? En plus d'être un droit pour les salariés, la formation devrait être un atout pour l'entreprise vertueuse que France Télévisions se dit être. La commission s'interroge sur les économies qui vont être faites sur la formation, qui en fera les frais ? Les techniciens des régies à cause de la mise en place d'Overdrive ? Qu'en est-il du devenir des vidéos, pour ne citer qu'eux ? Quel impact aura l'IA, les réformes technologiques sur les métiers ? Rien dans ce PDC ne cible ces métiers que l'on voit disparaître du réseau.

La commission constate aussi que la formation sur la thématique « santé » (9 000 heures) est moins importante que celle sur les thématiques de « gestion d'entreprise » et « d'outils technologiques ». Or, une trentaine de risques graves ont été constatés en 2025. Les enquêtes paritaires à la suite d'accident du travail posent la question de la santé et la qualité de vie au travail des salariés du réseau et de la Fabrique.

La direction répond qu'elle a fait au mieux dans le contexte budgétaire actuel, elle affirme qu'un gros effort est fait pour la formation à France Télévisions. Le cadre légal fait que le plan de développement des compétences est de la responsabilité de l'employeur. Depuis les réformes de 2018 et 2019, France Télévisions pourrait décider de consacrer 0 euros à la formation, mais ce n'est pas son choix. Des formations sont obligatoires (slides 57 à 60 - CACES, habilitation électrique, recruter sans discriminer...). En 2025, 97% des effectifs permanents ont reçu une formation, en comptant les formations obligatoires (2 839 salariés formés sur le réseau F3 - hors Fabrique, Finances et RH - pour une volumétrie de 8 251 stagiaires. Un salarié pouvant partir plusieurs fois en formation). En 2024, si l'on compte les frais de mission, les salaires, les remplacements des salariés en formation, France Télévisions a consacré 30 millions d'euros à la formation. Comme l'année dernière, France 3 est le périmètre le mieux loti : il concentre 39% du budget de France Télévisions et représente 40% des stagiaires. Elle affirme réaliser PDC en réunissant les demandes individuelles des salariés, les actions stratégiques de l'entreprise, les projets techniques et organisationnels et les grands axes de politiques RH (santé, QVT, formations managériales). Le budget n'étant pas extensible, il faut faire des arbitrages.

75% des stagiaires suivront des formations d'entreprise (Municipales, développement du numérique, QVT...). Elles peuvent rejoindre des demandes individuelles, mais ce sont avant tout des axes de formations décidées par France Télévisions. Le salarié garde à sa main le CPF (compte personnel de formation) et la reconversion professionnelle.

On connaît le budget du PDC (qui peut évoluer à la marge), mais le nombre d'heures de formation et le nombre de stagiaires sont des hypothèses, basses, par rapport à ce qui sera réalisé. Les chiffres exacts seront connus en juillet 2026. La direction pourra dire où sont faites les économies au moment du bilan du PDC.

Questions de la commission au fil de la lecture du plan

3092 ETP moyen en 2025 dans le réseau. La direction pourra donner le nombre de salariés non-permanents lors de la commission Emploi Formation du 9 mars.

Iniquité entre salariés

La commission dénonce le fait que tous les salariés ne bénéficient pas de manière équitable de la formation. Comment la direction justifie-t-elle ces fortes disparités ?

La direction n'est pas choquée par ce constat. Les salariés sont formés si leur formation relève d'un besoin de l'entreprise. Certains le sont plus car ils préparent davantage leurs évolutions de carrière. Le cadre légal est respecté : les formations obligatoires sont réalisées, un salarié doit avoir suivi au moins une formation non obligatoire tous les 6 ans. La direction informe la commission qu'elle ne produira plus de bilan des salariés non-formés à 3 ans. L'année dernière, cela concernait moins de 40 personnes.

La réponse de la direction n'est pas satisfaisante, de fait, certains salariés n'ont plus que des formations « outils ».

Sur le e-learning, les membres de la commission souhaitent savoir quels sont les retours des utilisateurs. Ces modules - qui ne sont pas considérés comme de la formation par la direction, mais qui envahissent nos boîtes mail professionnelles - sont source d'iniquité, et donc de RPS, entre salariés : tous ne peuvent pas les suivre faute de temps.

La direction voudrait déployer le e-learning sur les téléphones pour multiplier l'accès à ces modules. Il ne s'agit pas d'imposer, mais de mettre à disposition. Le e-learning n'est pas obligatoire et doit se faire sur le temps de travail.

A contrario, les webinaires type « 365 Microsoft » ne sont pas considérés comme des formations. Si le CSE souhaite en parler, il faut le faire en commission « Nouvelles technologies ».

La commission demande que les formations ne soient pas toujours dispensées dans le même ordre descendant : siège, BRI, locales, BEX. Que les envies et besoins de formations partent des antennes vers l'UFTV. De délocaliser les formations sur les lieux de travail.

Pourquoi la formation « réussir sa carrière au féminin » est-elle réservée aux salariées à partir du groupe 5 ?

Hormis le fait que cette formation ne soit ouverte qu'à 12 personnes pour l'ensemble de l'entreprise par an et qu'il faut féminiser les encadrements, la direction n'a pas d'autres explications. Les membres de la commission souhaitent que cette formation soit ouverte à toutes salariées du réseau et de la Fabrique.

La direction précise qu'elle essaie d'équilibrer le nombre de formations dans les antennes, elle a divisé le réseau en 4 (nord-ouest, nord-est, sud-ouest, sud-est). La répartition par antenne sera détaillée lors du bilan réalisé du PDC, rendu en juillet 2025.

Non-permanents

La commission souhaite savoir comment les non-permanents sont inclus dans le PDC. La direction répond que les non-permanents y sont inclus, par antenne, en fonction de la régularité de leurs contrats.

Municipales

La commission regrette le calendrier de ces formations, elles arrivent trop tard ; dès le 2 février l'équilibre des temps de parole réduira le contenu des sujets, les angles possibles.

La direction répond qu'il s'agit pourtant d'un programme de formations conséquent, préparé par des journalistes de l'UFTV. Il a démarré en décembre, mais ne peut pas concerner les 24 antennes en même temps. Des formateurs internes et des politologues locaux interviennent en région.

Nouvelle plateforme

La direction veut changer l'interface de la plateforme dédiée à la formation sur Monkiosque, pour la rendre plus ergonomique et pratique. Ce sera un nouvel outil de gestion pour l'UFTV, les managers et les salariés. Elle pourra héberger des modules e-learning.

Depuis le 5 janvier, la partie « portail collaborateur » avec les modules e-learning et l'accès au catalogue de formations est ouverte.

Dans l'onglet « entretien annuel », le manager peut consulter le catalogue.

Le déploiement de l'outil de gestion est prévu pour mai.

Côté « portail collaborateur », la navigation sera plus fluide. Nouvelles possibilités : accompagnement sous forme de vidéos, accès au catalogue, historique de formation. Le salarié verra ses demandes, le statut de la demande et il pourra connaître le motif si elle est refusée.

La direction envisage l'utilisation d'une appli pour permettre aux salariés qui sont sur le terrain (la Fabrique) d'avoir accès à Monkiosque Formation.

Sur ce que la direction appelle « l'individualisation des parcours » : elle veut rendre l'analyse des demandes individuelles plus systématique ; toutes les demandes ne seront pas satisfaites, mais elles seront lues, priorisées et analysées, partout dans le réseau. Le nombre de mobilité, reconversion sera donné dans le bilan annuel (entre 5 et 10 personnes par année).

Santé

Pour la première année, la direction consacre une enveloppe budgétaire à la thématique de la santé mentale, mais uniquement pour les APS. Elle n'apparaît pas dans la prévention des risques, la commission le déplore. La direction précise qu'un plan pluriannuel est prévu pour former un binôme APS / responsable des services généraux.

Sur le type de formations, les membres de la commission pensent qu'elles sont trop centrées sur les outils, Sherlock, la régie automatisée... Où sont les formations sur la santé, la qualité empêchée, la prévention primaire, la QVT, le burn et bore-out ? Pourquoi seuls les APS sont concernés par les formations liées à la santé mentale ?

Selon la DRH du réseau, l'objectif de l'entreprise, selon une déclinaison pluriannuelle, est de former tous les RH et IRH aux questions de santé au travail, notamment aux accidents du travail. De sensibiliser tous les managers aux questions de santé. Mais pas tous les salariés.

Le budget formation consacré aux développements technologiques a faibli, mais il reste le plus important, 45 % du budget. Le budget consacré à l'info passe de 43 à 39%.

La formation SST (salarié secouriste du travail) est obligatoire, le réseau veut en former davantage, le législateur ne prévoyant pas un nombre précis. Le chef de centre et le RH décident s'il y a suffisamment de SST sur site.

La commission demande la mise à jour des recyclages des sauveteurs secouristes du travail ainsi qu'un état des lieux de leur nombre dans le réseau.

La commission se réjouit de la nouvelle obligation légale concernant la prévention des violences et harcèlement sexuelles et sexistes à la Fabrique.

Technique

Avec l'arrivée des régies MOSAR, qu'est-ce qui est prévu pour le maintien et le développement des personnels de régie ?

France 3, c'est une télé, on fait de l'image, mais les heures de formation sur les outils « image » s'amenuisent. Est-ce la chronique annoncée de la mort du linéaire ?

Auparavant, les outils s'adaptaient aux pratiques des salariés de France Télévisions, aujourd'hui, c'est aux salariés de faire avec des outils qui ne sont pas tout le temps ni qualitatif, ni cohérent d'un point de vue technique et éditorial.

IA

La commission déplore que France Télévisions n'ait toujours pas négocié un accord sur l'utilisation de l'IA. Il ne faudrait pas que ces formations soient réservées aux seuls salariés du web, tous les salariés sont concernés par ce qui s'annonce être un bouleversement sur le plan sociétal.

Managers

La direction souligne l'effort fait sur le nombre de formations pour le cursus managérial.

Les membres de la commission insistent pour avoir un bilan de ce cursus pour les 3 dernières années, combien de cadres ont été formés. Des pratiques autoritaires, inconséquentes existent encore trop souvent dans le réseau. Combien de managers du réseau n'ont pas été formés ?

Crise de vocation RCA

La commission s'inquiète du manque de formations à destination des journalistes pour devenir encadrants. Beaucoup de postes sont vacants, les nominations sur place sont fréquentes. Dernièrement, au Bri de Nancy, les 2 remplaçants venaient de CNews, ils ne connaissaient pas le territoire. Elle demande les chiffres du vivier des CDD encadrants dans le prochain bilan de l'emploi.

La direction ne nie pas cette problématique, elle dit même l'urgence de la résoudre. Elle essaie d'étoffer le vivier de CDD managers. Tout CDD suit une formation « outils » et éventuellement une formation sur « la posture managériale. »

La direction précise que la formation sur la posture managériale se fait sur la base du volontariat.

Le vivier est composé de :

- RCA : 53 personnes + 5 personnes en attente validation
- RCA NUM CDI : 13 personnes
- Chargés d'Édition : 27 personnes

Numérique

La commission déplore le manque d'ambition et de moyens sur le plan de la formation au numérique. Elle s'étonne des choix de formations portant sur les outils numériques, avant même que l'accord d'expérimentation sur les vidéos verticales pour les réseaux sociaux n'ait été signé. La commission rappelle qu'il y a une forte demande de CEN (chargé d'édition numérique), des reconversions sont envisagées, mais rien ne semble prévu. Si ce n'est d'alléger les formations des CEN.

La direction se veut rassurante et répond que depuis 2024, 4 personnes se sont reconverties chaque année en CEN. Pour 2026, cela devrait se poursuivre.

La commission dénonce la formation au rabais prévue dans l'accord d'expérimentation « vidéos verticales pour les réseaux sociaux ». Une fois de plus, cette nouvelle pratique exclut des métiers, les OPS et les OPV. Pourquoi la chaîne de fabrication d'une production pour le numérique n'est pas la même que pour le linéaire, si ce n'est pour réduire le nombre de postes, au détriment de la qualité ?

Réseau de formateurs internes

La direction souhaite nommer des référents pour réaliser des formations en interne, c'est un dispositif qui peut être économiquement intéressant et répondre à un besoin localement.

La commission souhaiterait avoir un état des lieux de ce dispositif. La direction répond qu'il sera fait en CSE central, grâce au nouvel outil Monkiosque Formation.

La commission demande qui valide les compétences des formateurs internes, tous n'ont pas le même niveau. La direction répond que ces personnes ont été repérées, elles sont volontaires et ont été formées.

La commission alerte aussi sur les entreprises extérieures qui assurent des formations : exemple les Lapins Bleus, 2 formateurs sur 4 ne savaient pas répondre aux questions sur Open Média et le NRCS. Les salariés ont donc été jetés dans la fosse aux lions ne maîtrisant pas les nouveaux outils.

Accompagnement post-déploiement

Il n'est pas toujours réalisé (formation à l'écran tactile à Toulouse). La commission suggère de mettre en place un document partagé entre la fin de la formation et la piqure de rappel pour que les salariés puissent relever les questions, les difficultés au fil de l'eau.

Pédagogie inversée

Les salariés démarrent par du e-learning (théorie), puis étudient en présentiel des cas pratiques (commande publique, Concur...).

La question récurrente de la commission qui ne trouve toujours pas de réponse : pourquoi n'y a-t-il pas de formation « droniste » à France Télévisions ?

Prochaine commission Emploi Formation, le 9 mars 2026, avec pour ordre du jour le bilan de l'emploi au 31 décembre 2026.