

« Ça va aller » La méthode Coué

COMPTE-RENDU DU CSE SIÈGE DES 15 ET 16 AVRIL 2026

« **Ça va aller** », cette réponse de la Présidente de France télévisions en Commission parlementaire à une question sur la grève des salariés de France 3 Paris-Île-de-France (PIDF) résume à elle seule la communication de la Direction.

Cette posture rappelle **la méthode Coué**, se persuader qu'une situation va s'améliorer en le répétant, sans en traiter les causes.

Concédons que de ce côté-là, ça va un peu mieux à France 3 Paris-Île-de-France. Des engagements ont été pris dans un protocole de sortie de mais le collectif de travail a été durement éprouvé.

La Direction a annoncé dans les premières heures de ce CSE, que les éditions de France 3 PIDF pourraient être présentées prochainement depuis le plateau France 2, celui « des 4V ». Comme quoi, répéter « **on ne peut pas** » ne suffit pas.

Il est parfois bon d'insister...

La CFDT restera vigilante sur la suite. Il ne s'agit que d'une étape transitoire d'un projet global (Genesys) : le renouvellement des régies et des plateaux du Siège dont a une nouvelle fois beaucoup parlé dans ce CSE du mois d'avril : un rapport d'expertise a été présenté aux élus et à la direction pour nous aider à comprendre toute sa dimension.

Autre dossier majeur de ce CSE Siège : la réponse de la Direction suite à un autre rapport d'expertise, celui du cabinet CEDAET, qui a pointé de graves dysfonctionnements au sein de la Rédaction Nationale.

Point commun entre ces deux expertises : une communication défailante au sein des organisations de travail, certains salariés et métiers méprisés.

[Lire notre liminaire](#)

Ordre du jour du CSE Siège des 15 et 16 avril 2026

Point 1. Approbation des Procès-verbaux des CSE des 28 et 29 janvier 2026 et 18 et 19 février 2026

Point 2. Information-consultation sur le projet de renouvellement des moyens et d'évolution des modes de fabrication des éditions d'information sur le site de MFTV (Genesys) - recueil d'avis
Restitution du rapport de l'expert 3EAcante

Point 3. Avis du CSE à la suite de l'avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail concernant une salariée

Point 4. Information-Consultation du CSE Siège concernant la dérogation du temps de travail du personnel assurant le Tour Auvergne-Rhône-Alpes 2026 -recueil d'avis

Point 5. Réalisé sur l'opération des Victoires de la Musique 2026

Point 6. Vie du CSE

a. Règlement intérieur du CSE Siège

b. Recensement du matériel informatique des anciens et nouveaux élus

Point 7. Réponse à la « Délibération des Élus du CSE Siège de France Télévisions suite à la présentation du rapport d'expertise pour risque grave au sein de la Rédaction Nationale en date du 22 octobre 2025 »

Point 1. Approbation des Procès-verbaux des CSE des 28 et 29 janvier 2026 et 18 et 19 février 2026

Le procès-verbal des 28 et 29 janvier 2026 a été adopté.

Le procès-verbal des 18 et 19 février 2026 a été adopté.

- Votants : 22
- Pour : 22
- Contre : 0
- Abstention : 0

Point 2. Information-consultation sur le projet de renouvellement des moyens et d'évolution des modes de fabrication des éditions d'information sur le site de MFTV (Genesys) -recueil d'avis. Restitution du rapport de l'expert 3EAcante.

Par deux fois, la Direction a tenté d'imposer des consultations partielles de ce projet de renouvellement des régies et des plateaux du siège (Genesys), obligeant les élus à aller en justice. Le tribunal a exigé que la direction présente une information globale qui couvre l'ensemble des dimensions du projet. La mission confiée à l'expert consistait à analyser les conséquences de Genesys sur les conditions de travail et la santé des salariés concernés (CDI, CDD, CDDU) et de proposer des préconisations.



Les experts rappellent tout d'abord que ce n'est pas une simple rénovation technique. **« Genesys va transformer en profondeur les outils, les métiers et la fabrication des éditions ».**

Ce nouveau modèle de fonctionnement (dont le déploiement est prévu jusqu'en 2030) réduira drastiquement le nombre de personnels. Les non-permanents seront particulièrement impactés (-38,2 ETP) et 31,5 CDI sur les JT et éditions.

L'expertise met en lumière les effets d'un tel projet sur **« le contenu réel du travail, et ses conséquences sur les métiers et l'emploi. »**. Elle explique avoir **« une confiance très relative dans cette transformation »**, déstabilisation des collectifs, surcharge de travail pour certains personnels, qualité empêchée, risque de sous-activité, etc...

Les experts préconisent notamment à la direction de présenter un organigramme ciblé, ou encore de préciser les fiches de postes, les compétences et les polyvalences attendues...

Ils recommandent à la direction de présenter un plan de formation structuré et chiffré, adapté aux évolutions attendues, de garantir un accompagnement individualisé des salariés, de clarifier les impacts du projet sur la rémunération et le temps de travail...

Cette expertise souligne aussi des risques importants pour la santé des salariés : physiques (accidents liés aux travaux d'aménagements) mais aussi psychosociaux (charge de travail, perte d'autonomie...). Ils recommandent donc d'intégrer de **« façon formelle dans les différentes étapes clés la Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail (DSQVT), la médecine du travail et la RH. »**

Enfin, ce rapport d'expertise avertit la Direction sur la vraie nécessité de « définir paritairement la co-construction sur lequel s'appuie la conduite de projet » pour garantir son succès. Autrement dit : OUI à des ateliers pour accompagner la mise en place du projet à condition qu'il y ait un minimum de transparence sur les personnes qui pourraient y participer, sur les objectifs réels attendus, sur les vraies marges de manœuvre et sur ses participants (managers, encadrants de proximité, salariés des différents métiers concernés...)

La CFDT ajoute que si effectivement ces ateliers sont mis en place alors que tout est déjà écrit (ce qui a été dénoncé de nombreuses fois sur d'autres projets), alors effectivement, il ne sert à rien d'y participer.

Le nouveau directeur des moyens de la fabrication, Cyril Vigouroux, s'est engagé à la transparence sur ce dossier. Il a rappelé **« que de nombreuses réunions d'ateliers avaient déjà été effectuées et vont se poursuivre dans un espace de communication qui existe déjà (un jeudi par mois), où la parole est libre et où on partage ce qu'on sait et ce qu'on ne sait pas... »**



À la CFDT, on aimerait tellement y croire... Mais il ne suffit pas de répéter le mot transparence pour que les choses le soient effectivement. **Avec nous la méthode Coué, ça ne marche pas.** Sur ce dossier, on a bien vu que la transparence passait par les tribunaux...

Sur le volet formation, Monsieur Cyril Vigouroux a expliqué « *qu'il était compliqué de mettre dès à présent un plan sur des matériels qui ne sont pas encore installés* » et il estime que « *les salariés demandent à diversifier les métiers* »

On ne doit pas connaître les mêmes personnes car si effectivement certains salariés souhaitent la polycompétence, d'autres en revanche, sont inquiets sur l'avenir de leur métier. La CFDT veillera à ce qu'aucun salarié (quel que soit l'âge ou le métier) ne soit écarté ou lésé.

Les élus ont une nouvelle fois regretté que la Direction ait refusé une information consultation pour le Réseau Régional qui, contrairement à ce que maintient la direction, est aussi concernée par le projet.

La CFDT a rappelé que si la Direction avait écouté sur ce point les élus, les directions du Réseau Régional et de France 3 Paris Île-de-France auraient pu anticiper la problématique des travaux du plateau de France 3 Paris Île-de-France. Elle aurait pu trouver une solution plus respectueuse des collectifs de travail et des téléspectateurs. Elle aurait fait "l'économie" d'une grève de plus d'un mois, ainsi que de nombreux arrêts maladie.

Les élus ont voulu savoir comment le travail sur ces nouveaux plateaux et régions allaient être répartis, une fois le projet Genesys déployé. On commence bien par avoir une petite idée pour les techniciens. En revanche, pour les journalistes, rien. Et comme personne côté Direction de l'information n'est venue en CSE pour nous l'expliquer, on restera (pour l'instant), sur notre faim.

Concernant le cas du futur plateau définitif que France 3 Paris Île-de-France devra partager avec les outre-Mer, la CFDT rappelle que cette solution n'est toujours pas acceptable.

La Direction a beau nous répéter qu'il n'existe pas d'autre solution, nous rappelons que c'était déjà le même discours pour la grève de PIDF et qu'au final, une solution a bien été trouvée... Allez, encore un petit effort !

La CFDT estime aussi (et l'a rappelé dans son liminaire) que Genesys est un projet transversal qui touche les 3 établissements de France Télévisions : CSE Réseau, Siège et la DOPOM (ex Malakoff) donc concerne de fait le CSE Central.

2 cabinets d'expertise ont été mandatés par les élus (Syndex pour le CSEC + la DOPOM et 3E-Acante pour le Siège).

Ce découpage de l'analyse ne permet pas une vision globale pour donner un avis éclairé.

La CFDT le regrette. Un seul cabinet pour travailler sur l'ensemble des périmètres aurait été plus efficace...



Point 3. Avis du CSE à la suite de l'avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail concernant une salariée.

Le point est reporté.

Point 4. Information-Consultation du CSE Siège concernant la dérogation du temps de travail du personnel assurant le Tour Auvergne-Rhône-Alpes 2026 - recueil d'avis.

La 78^{ème} édition du Tour cycliste Auvergne-Rhône-Alpes aura lieu du 7 au 14 juin 2026 : 1 200 km de course entre Vizille et le plateau de Solaison.

Elle est présentée comme une épreuve de rodage pour les coureurs avant le tour de France. C'est aussi l'occasion pour les équipes de France Télévisions (avec les moyens techniques du car de Toulouse) de répéter leurs gammes avant la « Grande Boucle ».

Pour répondre « aux nécessités de continuité de service », **la Direction a demandé aux élus une dérogation du temps de travail** (pour les personnels qui travailleront sur cette épreuve sportive).

Les élus ont soulevé encore quelques erreurs (sur les plannings qui leurs ont été présentés), une divergence de lecture avec la Direction sur les amplitudes et les temps de repos imposés mais globalement, la Direction a rendu une bonne copie.

La dérogation a été acceptée.

Mise au vote d'une résolution : [lire ici la résolution](#)

- Nombre de votants : 22
- Pour : 22
- Contre : 0
- Abstentions : 0

Point 5. Réalisé sur l'opération des Victoires de la Musique

C'est bien de prévoir des plannings respectueux de la loi mais c'est encore mieux de vérifier si dans les faits, ce qui a été prévu, c'est bien passé.

C'est aussi le rôle des élus de vérifier si « le réalisé » est conforme au « planning prévisionnel ».

La Direction est venue leur présenter le bilan de l'opération sur « les Victoires de la Musique ».

Là encore, la partition est plutôt bonne : respect du repos hebdomadaires, des temps de transport...

Rien échappe aux élus : toujours quelques irrégularités avec une personne qui termine sa journée à 3h du matin (et un temps de repos qui n'est pas respecté). Mais ne chipotons pas, globalement les horaires ont été tenus (57h max). **À force de répéter, parfois ça marche, nous sommes écoutés.**



Point 6. Vie du CSE

a. Règlement intérieur du CSE Siège

Le point a été reporté.

b. Recensement du matériel informatique des anciens et nouveaux élus

Un recensement a été fait des matériels informatiques prêtés aux élus lors de la dernière mandature.

Les nouveaux élus qui le souhaitent, pourront prochainement être dotés d'un ordinateur et d'une ligne téléphonique dédiée au CSE.

c. Vie du CSE

La Direction répète à qui veut l'entendre que France Télévisions est exemplaire sur les questions de harcèlement et de parité. Les élus du CSE siège, eux, préfèrent s'en tenir aux faits... Et ils ne sont vraiment pas convaincus, sur ces points, que la Direction soit loyale et sincère.

La méthode Coué, on l'a dit, avec nous, ça ne marche pas !

Le CSE Siège avait demandé la possibilité de désigner non pas « un référent salarié harcèlements » (comme la loi le prévoit) mais deux : un homme et une femme.

On estime que sur des sujets touchant des faits présumés de harcèlements (moral, sexiste et sexuel), un salarié ou une salariée, peut se sentir plus à l'aise de pouvoir s'adresser (au choix) à un homme... Ou à une femme.

La Direction a refusé et la justice lui a donné raison.

Les élus ont rappelé que rien n'empêchait la Direction d'être « mieux disante » que la loi...

Et comme il nous arrive aussi d'être têtus, nous avons demandé à notre avocat de se pourvoir en cassation... Si à notre petit niveau, on arrive (par la Jurisprudence) à améliorer cette loi, notre CSE Siège en sortira grandi, et les salariés seront mieux protégés.

Les élus choisissent eux aussi les effets de manche, pas pour de la « com » (contrairement à la direction) mais par conviction.

Point 7. Réponse à la « Délibération des Élus du CSE Siège de France Télévisions suite à la présentation du rapport d'expertise pour risque grave au sein de la Rédaction Nationale en date du 22 octobre 2025 ».

Le dernier point de ce CSE était très attendu... Nous avons été patients.



france.tv

En octobre 2025, le cabinet d'expertise CEDAET avait mis en lumière ce que de trop nombreux journalistes du Siège ont vécu ces dernières années : **un management injuste et brutal, des différences de traitement inacceptables...**

La Direction avait alors ressorti la méthode Coué, répétant pendant des mois **"tout va bien"**, malgré les nombreuses alertes des élus et des organisations syndicales, des dysfonctionnements dans les services...

Les experts du cabinet CEDAET avaient alors préconisé à la Direction un plan d'action :

- Harmoniser les rémunérations et le parcours entre les ex-rédactions
- Réévaluer et mieux répartir la charge de travail
- Restaurer de vrais espaces de dialogue professionnel
- Redonner aux RH des moyens d'intervention réels
- Accompagner les plus jeunes et les plus précaires
- Prévenir plutôt que réparer

Il aura fallu près de six mois à la direction pour reconnaître que **NON "tout ne va pas bien"** et de nous présenter son plan d'action.

Bon, il faut reconnaître qu'entre temps, certains responsables (du climat à la Rédaction Nationale) sont partis et une nouvelle Direction de l'Info vient d'arriver.

C'est plus facile pour plaider : **"responsables mais pas coupables"**.

Monsieur Philippe Corbé, le nouveau patron de l'Info à France Télévisions est venu (pour la deuxième fois depuis sa prise de fonctions) se présenter aux élus : « J'ai découvert le rapport CEDAET. On a essayé de bâtir un plan d'action. J'ai constaté un manque de dialogue au sein des rédactions voire un dialogue tendu et conflictuel. Mon souhait est de rétablir des moments d'échanges pour mettre les choses à plat et trouver des solutions. Sur la proposition de Julien Duperrey (le nouveau Directeur des Rédactions), on a décidé d'organiser des rencontres dans les services, de passer du temps pour écouter. Ces échanges nous permettent de pointer un certain nombre de problèmes dont certains sont anciens mais laissés sans réponse. »

C'est fou de voir que lorsqu'on n'est pas juge et partie, avec un peu de recul, l'analyse devient plus juste et lucide.

Si la Direction avait choisi dès le départ (plutôt que la méthode Coué) un plan d'action, on aurait sans doute évité de nombreux arrêts maladie et un collectif de travail très abîmé.

" On sera parfois en désaccord" précise le nouveau Directeur de l'Info. "L'idée qu'il puisse y avoir des discussions édito dans tous les services est une bonne chose".

La pensée unique n'aurait-elle rien à faire dans une rédaction ?

Bienvenue à France Télévisions Monsieur Corbé, et tant mieux si ça change !

Les élus lui ont rappelé le contexte dans lequel de nombreux journalistes y ont laissé leur santé : management brutal et toxique, «déprofessionnalisation», mis au banc de certaines personnes...

Les dégâts sont importants avec une multitude d'alertes, une cascade d'arrêts maladie. Ça aurait dû alerter la Direction de l'époque.... 37 témoignages édifiants de la SDJ... Et une Direction qui est restée sourde et droite dans ses bottes : **“tout va bien...”**

Les élus se sont aussi interrogés sur la présence et le maintien dans l'entreprise de managers aux comportements avérés toxiques. À un certain niveau de responsabilités, on est vite pardonné... et parfois même promu. On ne traite pas de la même manière un directeur et un simple salarié.

La Direction a ensuite déroulé son plan d'action en 5 points :

1- Suivi, distribution et régulation de la charge de travail

- a. Permettre à d'avantage de journalistes de signer des sujets dans différentes éditions (meilleur suivi des propositions de sujets entre les services et les éditions...)
- b. Lissage de la charge de travail (diminution du nombre de séquences, systématiser les tournages unitaires lorsqu'il s'agit d'un reportage...)
- c. Veiller à ce chaque journaliste soit valorisé professionnellement (favoriser les détachements temporaires en fonction des besoins, recevoir les journalistes qui s'estiment écartés, mettre en place un accompagnement...)
- d. Rendre soutenable la charge de travail et les horaires atypiques (entretien annuel pour les collaborateurs concernés par ces rythmes décalés, favoriser les mobilités, favoriser les demandes de mobilités au bout de 3 à 5 ans sur le poste...)

2- Gestion de l'emploi et des parcours professionnels

- a. Assurer aux jeunes entrants une bonne entrée dans le monde de l'entreprise (guide d'accueil alternants/CDD, entretiens individuels systématiques, rappel régulier au management des règles du temps de travail...)
- b. Assurer un suivi individualisé des journalistes (meilleure communication entre les chefs de service, la DRH, les directeurs adjoints à l'information...)
- c. Permettre aux collaborateurs une mobilité (meilleur suivi des entretiens annuels et professionnels...)
- d. Permettre aux collaborateurs de conserver leur employabilité (accompagner les journalistes qui le souhaitent vers le numérique, prendre en compte les demandes de reconversion...)

3- Carrière-Rémunération

- a. Veiller à corriger les situations de disparité salariale (corriger au regard des règles édictées dans l'entreprise...)
- b. Porter une attention particulière aux journalistes sans mesure salariale depuis plusieurs années.

4- Échanges sur le contenu de travail

- a. Permettre l'expression directe et collective (organiser des rencontres dans les services, favoriser les échanges directs et collectifs sur des thématiques éditoriales, évolution des métiers, organisation... inciter les journalistes à participer aux conférences de rédaction, retour d'une "conf critique" à 20h30 au PC info...)
- b. Permettre un échange régulier et collectif dans les services (réunion de service trimestrielle et semestrielle pour les bureaux en régions...)
- c. Organiser un échange sur les propositions de sujets des journalistes (demander aux chefs de service de faire un retour oral à chaque journaliste qui en fait la demande...)
- d. Permettre un meilleur échange entre les managers et les collaborateurs (formation des managers, formation des managers et des journalistes au feed-back...)

5- Rôles et prérogatives RH

- a. Assurer le suivi RH des situations individuelles (organisations régulières de points RH + Direction de l'Info pour traiter des sujets individuels et collectives...)
- b. Permettre aux RH d'observer au quotidien la vie de la rédaction
- c. Permettre à la RH de mieux jouer son rôle de conseil et d'alerte sur le suivi des collaborateurs.

La CFDT sera attentive à ce que ce plan ne soit pas qu'une énumération de bonnes intentions.

Rappeler aujourd'hui le rôle "support " de la DRH, souhaiter un mode de communication apaisé dans les services, un travail réparti équitablement, des débats contradictoires, un accueil respectueux des alternants et des CDD... **C'est admettre que tout n'allait donc pas si bien.**

Il n'est jamais trop tard pour le reconnaître et pour s'en rappeler.

Sur la formation des managers, la CFDT demande à la DRH de "muscler" sa copie.

Proposer à l'ensemble des managers de suivre un module de quelques heures ("premiers pas dans le management") ne suffira pas. Un bon journaliste ne fait pas forcément un bon manager.



La CFDT préconise un accompagnement sur du plus long terme comme “le coaching” qui permettra au futur manager d'évoluer dans ses pratiques.

france.tv

La CFDT rappelle aussi qu'un manager n'est pas superman. Pour qu'un chef de service ou qu'un rédacteur en chef passe plus de temps sur des tâches éditoriales (et être plus à l'écoute de ses collaborateurs), il faudrait pouvoir alléger les trop nombreuses tâches administratives qui les éloignent de leur cœur de métier.

Enfin, les élus ont tenu à dénoncer que ces graves dysfonctionnements constatés à la Rédaction Nationale se répètent un peu partout dans l'entreprise de manière systémique.

Il est urgent de changer en profondeur ce mode de management, vertical et brutal. La santé des salariés en dépend.

Les élus ont décidé d'interpeller l'inspection du travail et de lui transférer tout ce qui est en lien avec le dossier (les expertises et le plan d'action de la direction).

Le prochain CSE Siège se tiendra les 20 et 21 mai 2026

Vos élus CFDT : Olivia Pergament, Antonio Ferreira, Stéphane Auvray

Vos élus suppléants CFDT : Marie-Hélène Bordes, Sophie Lacombe

Représentant Syndical : Fabrice Cagnin