

Transformation... à plein tubes

COMPTE-RENDU DU CSEC DES 4, 5 ET 6 MAI 2026

Tout va, ces temps-ci, à la vitesse de la lumière à France Télévisions. Notre présidente, Delphine Ernotte Cunci, a donc fait une apparition éclair en CSE Central, nous accordant deux heures entre un rendez-vous au ministère et la cérémonie des Molières. Un rythme effréné qui donne le ton de l'actualité de l'entreprise et de la transformation qui s'annonce.

[Voir notre liminaire « Stratégie numérique : à plein \(You\)Tube »](#)

Le rapport Alloncle fait grincer des dents

C'est le sujet brûlant de ce début mai 2026 : **le rapport de Charles Alloncle ([notre tract sur le sujet à lire ICI](#))**. Un rapport, qualifié de "rapport à charge" par notre PDG. Selon elle, avec ses « questions biaisées » et ses « réponses immédiatement retweetées », **le rapport semble avoir « été écrit à l'avance pour préparer une privatisation**. C'est détestable mais efficace. Les idées populistes ont perfusé dans la population, des questions ont été posées et il faudra y répondre. » Cette opération de communication bien huilée, a réussi à faire passer un message : « Il y a un sujet avec l'audiovisuel public, et il faut le réformer ».

FTV compte bien répondre point par point, dénoncer les biais et les manipulations s'opposer à toute réduction de nos ses moyens financiers. France Télévisions, ce sont 8700 salariés, et plus de 60.000 personnes qui travaillent pour directement et indirectement pour FTV.

Delphine Ernotte veut reprendre la main, faire des propositions à la ministre de la Culture, dire clairement que la contrainte budgétaire est bien réelle et que les choix qui en découleront auront des impacts sur nos missions. **La ministre a annoncé un COM à court terme : l'Etat affirmera donc ses choix et devra les financer**. En tout cas, la holding, ce serpent de mer qui nous accompagne depuis un moment maintenant, ne devrait plus être un sujet d'ici à 2027.



france•tv

Les usages évoluent, les recettes publicitaires aussi...

Depuis quelques mois, les usages évoluent plus rapidement, et nous sommes par exemple passés de 4,5 millions de téléspectateurs sur le 20H à 4 millions. Résultats : à fin avril, le chiffre d'affaires publicitaire est en déficit de 11 millions d'euros, et pourrait atteindre 20 millions à la fin de l'année. **Le budget 2026 ne sera donc tenu que si FTV redresse la barre**, le DRH, O. Guigner, précise : « On va demander aux RH de s'assurer que les recrutements sont pertinents. **Décision est prise de ne remplacer qu'un départ sur 2. Et l'objectif d'ETP inscrit au budget va être revu à la baisse, au détriment plutôt des fonctions support parce qu'on ne peut plus tailler dans les fonctions opérationnelles.** » Par exemple, il faudra interroger les organisations et les métiers de La Fabrique, qui est en déficit tous les ans, mais « qu'il faut conserver parce que FTV a besoin de ses propres moyens internes de fabrication ».

Aujourd'hui, France.tv (qui atteint chaque mois 45 millions de personnes, âge moyen : 47 ans) et FranceInfo sont des plateformes leaders en France, et pour le rester, la direction se projette : **comment rester pertinents et consultés par les publics ? L'une des solutions serait le tout nouveau partenariat avec YouTube**, qui devrait nous permettre d'atteindre un public plus jeune que celui du linéaire. Les espaces pubs sur YouTube seront commercialisés par notre régie, pour permettre à FTV de maîtriser les recettes pub générées par nos contenus.

1. "Streaming First" : le changement du poids du corps

« **Streaming First** », C'est quoi ? Un projet « vertigineux », selon les experts, une révolution culturelle pour France Télévisions, mais surtout **une bascule d'ici 2030 vers un modèle où le numérique serait le cœur battant de la stratégie de l'entreprise. Objectif : recentrer notre offre sur les plateformes, adapter nos contenus aux nouveaux usages, et surtout, ne plus subir la concurrence des géants du streaming.** La tâche est immense, le projet fondateur. C'est pourquoi les élus du CSE C avaient demandé une expertise, présentée lors de cette réunion.

La direction parle de "transformation culturelle" : alors il va falloir qu'elle retrouve ses manches, pour construire, accompagner, et surtout, écouter pour mener à bien son projet afin de transformer sans détruire.

S. Sitbon-Gomez, le Directeur des Antennes et des Programmes, explique qu'« il s'agit de passer du vertical à l'horizontal, de réduire des processus, de responsabiliser. ». « Nous allons travailler étape par étape, en mode "Work in progress," ». Recréer des collectifs de travail notamment au siège, par les espaces de discussion qui permettent de recueillir les remontées des salariés ; et par un espace central qui centraliserait les remontées terrain et identifierait les problèmes. Un double mouvement qui permettrait de structurer le dialogue social. La direction générale accompagnerait et jouerait un rôle de médiatrice, la décision verticalisée ne devrait plus s'imposer.

Quid des arbitrages éditoriaux ? La direction explique que le « Streaming First » oblige à repenser la ligne éditoriale, les formats, le rapport aux publics. Mais elle concède que pour le moment, les arbitrages restent flous : doit-on privilégier les mini-séries, plus adaptées aux plateformes, au détriment des unitaires, qui alimentent encore nos grilles linéaires ?



france•tv

Comment concilier une logique de plateforme avec les contraintes budgétaires et les attentes des antennes ? « *On doit faire des contenus singuliers de plus de valeur et de plus d'utilité, pas du low cost et du cheap* ». Et garder le linéaire en tant que vitrine de nos productions et de nos savoirs faire.

Un accompagnement du changement à géométrie variable. Parce que ce projet, c'est aussi une refonte majeure de notre organisation, il faut l'accompagner. De nouvelles directions sont créées et la Direction du Numérique disparaît en tant qu'entité autonome. Le tout pour infuser le numérique partout, pour que toutes les directions intègrent le digital. Mais l'avenir des salariés de l'actuelle Direction du Numérique pose question : leur Direction disparaît, ils travailleront au sein des Directions Opérationnelles, mais sans y être physiquement puisqu'ils restent dans les locaux de leur Direction actuelle. Ils craignent de devoir changer d'activité, d'être noyés dans des structures qui ne comprendraient pas leurs façons de travailler, ou de voir leurs compétences diluées.

La direction met en avant un dispositif d'accompagnement sur mesure, avec des formations, des ateliers, et la volonté de s'appuyer sur les managers pour mener à bien la transformation. Mais sont-ils outillés et formés, ces managers, pour cette mission ? Parce qu'un tel projet, mal accompagné, peut être source de Risques Psycho Sociaux (RPS). Il faut donc clarifier les arbitrages, sécuriser les parcours professionnels, écouter ceux qui, sur le terrain, font vivre France Télévisions au quotidien.

La Cfdt rappelle que les salariés de FTV savent travailler pour tous les supports, et qu'ils ont besoin de projets clairs, d'organisations adaptées et de moyens suffisants. Ils ont besoin de retrouver le travail en collectif, en « mode projet », avec des encadrements qui disposeraient à nouveau de marges de manœuvres. La Cfdt a toujours promu l'expression des salariés sur le travail, mais l'entreprise a malheureusement dévoyé celle-ci dans des ateliers qui souvent n'aboutissaient à rien / dont l'issue était écrite à l'avance / dont les conclusions n'étaient pas mises en œuvre.

Enfin, la Cfdt a questionné la Direction sur l'avenir du FabLab de Bordeaux, une coquille aujourd'hui vide, qui devait être un laboratoire du tournage numérique en fiction. S. Sitbon Gomez estime que si le FabLab n'a jamais décollé, c'est parce que FTV n'a pas « mis le budget », et parce que « il n'y a pas de fiction numérique en réalité, il n'y a que de la fiction qui demande des moyens ». « *On doit travailler avec La Fabrique pour trouver à Bordeaux et ailleurs les modes de production de formats différents. La raison pour laquelle on a créé le Fablab est toujours valable, mais on l'a mal fait* ».

L'expert du CSE C préconise donc d'écouter la parole des salariés lors d'espaces d'expression sur le travail, pour qu'ils puissent contribuer à la construction du projet. Il propose également la création d'un espace central, avec la participation des élus et des OSR, qui analyserait ces remontées « terrain » et qui travaillerait sur les freins et irritants détectés.

Les élus rendent un avis, [à lire ici](#). Mais le débat n'est pas terminé, la direction devra informer régulièrement les élus du CSE C et des CSE concernés, des évolutions du projet.

La direction se dit « engagée » par cet avis, et veut mettre en place les conditions managériales pour embarquer les salariés, assurer la prévention des RPS et gérer les situations individuelles. Elle dit souhaiter une réforme et une adaptation du dialogue social, et la mise en place des espaces de discussion avec les salariés, avec les élus et les organisations syndicales représentatives.

Genesys : modernisation oui, mais à quel prix ?

Passer de 19 techniciens à 8 dans les régies du siège, c'est l'objectif du projet de modernisation technique Genesys. **Réduire les coûts, mutualiser, transformer le modèle d'exploitation d'ici 2030 en supprimant, au passage 36 ETP** : le CSE C est consulté, après les CSE siège et ex Malakoff (DOPOM).

Démarrage des travaux : automne 2026 ; mise en service de la 1^{ère} régie : 7 juillet 2027 ; fin du déploiement : été 2028.

Clairement, et même si la direction esquivait les questions sur ce sujet, **Genesys va avoir un impact sur l'éditorial puisqu'il nécessite plus d'anticipation et réduit la souplesse dans la conception des éditions**. La « dernière minute » va être plus compliquée et les imprévus plus complexes à gérer. Pas de problème, selon le directeur adjoint de la rédaction Sébastien Vibert, il suffit de bien préparer les journaux ! Et puis, solution miracle : on va bien charter le journal, et on va tous respecter cette charte. Promis.

Un nouveau métier émerge, également, même si la direction, en l'absence d'accord créant ce métier, préfère parler « d'activités nouvelles » pour certains salariés, en plus de leur cœur de métier. **Le CEPV (Chargé d'exploitation Vision et prise de vue)** aura la charge des caméras, de la vision et de la lumière : une extension unilatérale par la direction d'un métier négocié avec les organisations syndicales pour le seul périmètre de la chaîne Info ! Une polyvalence qui signifierait une perte de compétence « expert », ou une poly-compétence, qui pourrait signifier un enrichissement des compétences ? La DRH de La Fabrique, Catherine Fichet, explique la manip : « *on reste sur métiers existants et on donne des activités supplémentaires sur la base du volontariat* ». **Sans impact annoncé pour le moment sur la rémunération des salariés concernés**, puisque « *on est sur la renégociation de l'accord collectif donc pas avant 2028* » : la direction ne peut pas rémunérer des activités supplémentaires qui ne sont pas prévues à la fiche de poste actuelle ... Mais cela ne l'empêche pas de demander aux salariés d'assurer des tâches qui, justement, ne sont pas de leur périmètre ! Allez comprendre !

Genesys s'impose aussi aux salariés du pôle Outremer travaillant au siège. Après leur déménagement, ils devront gérer une nouvelle organisation du travail, de nouvelles compétences, un nouvel outil. Ils devront aussi gérer le partage du plateau TV avec l'antenne de Paris Ile de France, avec seulement 8 mn de battement entre l'édition OM et celle de PIDF le soir. Mais la direction est sereine, les deux éditions sur un même plateau avec si peu de temps entre les deux, même pas peur, on va gérer, explique tranquillement le directeur de la fabrique, Cyril Vigouroux. **Avec ce projet, la DOPOM perd également son autonomie de fabrication, pourtant présentée comme préservée lors du projet CAMPUS et de l'abandon du site historique de Malakoff.**

Qu'il faille moderniser nos outils, pas de doute. Que cette modernisation aura des impacts sur nos organisations du travail et nos métiers, nous le savons. Et nous insistons particulièrement sur l'accompagnement des projets, trop souvent négligé. C'est aussi ce que nous dit le DRH de FTV, Olivier Guigner : « *nous devons avoir une approche partant de la connaissance du terrain. **Je suis d'accord avec la mise en place d'espaces de discussion avec un collectif qui réfléchit à la manière de faire.*** ».

Les élus du CSE C rendent un **avis négatif** sur le projet Genesys tel qu'il leur a été présenté, [avis à lire ICI](#).

Vidéosurveillance: Big Brother ?

La vidéosurveillance est un sujet sensible, et la direction avait peut-être oublié que la consultation des élus était obligatoire. La CNIL a mis son nez dans le dossier et a demandé des clarifications à l'entreprise, alors la direction se rattrape en présentant une procédure encadrée par le RGPD.

Thomas Collomb (Directeur de la sûreté et de la sécurité, D2S) et Bertrand Scirpo (Délégué protection données perso FFTV) ont la charge du dossier : une procédure a été écrite (qui a accès aux images des caméras de surveillance, quand, combien de temps, etc.). Les affichettes informant les personnels et le public dans les sites ont été mises à jour et normées, elles devraient donc être visibles dorénavant dans tous les sites.

La vidéo surveillance est strictement encadrée par le RGPD et la CNIL : information préalable des salariés, conservation des images limitée à 30 jours, accès aux images réservé aux seules personnes habilitées, etc.

Qui a accès aux images ? La consultation des enregistrements est réservée à la Direction de la D2S au siège et au gardien en direct, assis devant son mur d'images ; aux chefs de centre, à leurs adjoints et aux responsables IMG en région et en OM.

Quand ? L'accès est possible en cas d'accident ou d'incident pour comprendre ce qu'il s'est passé, et en cas d'infraction pénale. Un vol dans une voiture sur le parking de l'établissement peut donc être visionné, le salarié peut demander qu'une personne habilitée consulte les images.

Qu'est ce qui peut être visionné ? Strictement les images concernant l'évènement. Tout accès à ces données doit-être tracé dans un registre, à l'ancienne : le directeur de la D2S ne sait pas si l'outil enregistre automatiquement les consultations des données enregistrées...

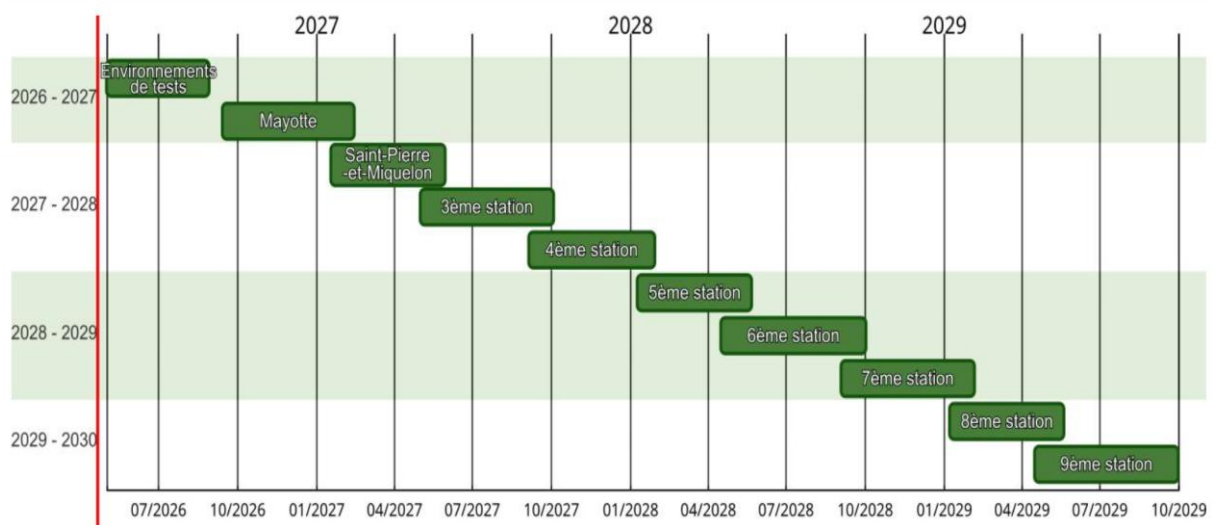
Les élus du CSE C souhaitent attendre que chaque CSE de FTV soit informé et consulté sur les dispositifs mis en place dans leur établissement, avant de rendre un avis.

PAM (Production Asset Management) : un projet nécessaire, mais tardif [\(Résolution des élus à lire ICI\)](#)

Enfin ! Après des années de retard technologique, France Télévisions se décide à moderniser son système de production audiovisuelle en Outre-mer. Le projet donc arrive comme un sauveur pour des équipes qui travaillent avec des outils obsolètes, parfois en fin de vie depuis 2020. On peut se demander pourquoi il a fallu attendre si longtemps pour agir, mais mieux vaut tard que jamais.

Après un recueil des besoins, il a été décidé de mettre en place un workflow commun aux 9 stations de l'Outre-mer, et l'installation d'un nouvel outil en parallèle de l'actuel est décidé. Ce nouvel outil implique un changement du mode d'ingest, et dispose de 7 canaux de transcodage au lieu de 2 actuellement. Le media central et le portail web sont unifiés dans un seul outil, qui va gérer les conducteurs et la diffusion live, avec six fois plus de capacité de stockage.

La mise en œuvre : fin septembre à Mayotte, une station récente qui doit renouveler ses outils après le cyclone de 2024. L'installation sera finalisée après 4 mois, Saint Pierre et Miquelon suivra, et le déploiement se poursuivra dans les autres stations jusqu'à la fin du 2^e trimestre 2029. Le déploiement est donc prévu sur trois ans, avec une première phase en 2026-2027. Les formations sont déjà planifiées, mais elles devront être adaptées aux réalités du terrain.



Le PAM promet une meilleure réactivité, une collaboration facilitée entre les antennes et une réduction des tâches chronophages. Mais les changements d'outils et de méthodes de travail vont nécessiter un accompagnement sérieux pour éviter de laisser des collègues sur le carreau.

Dans chaque station, 5 à 7 salariés feront office de référents. La plateforme de reproduction des anomalies sera basée à Paris mais pourra reproduire les spécificités de chaque station. Un stockage Nexis sera installé dans chaque station.

Pour le numérique, les logiciels Avid et Adobe 1ere sont conservés, avec un support Avid 7 jours sur 7... en anglais !



france•tv

Deux intégrateurs doivent installer l'outil station après station, et un support centralisé de 5h à 23h heure de Paris sera mis en place pour régler tous les irritants. Les élus rappellent la réalité du décalage horaire, et les besoins de support technique des stations H24 et en heure locale !

L'investissement est colossal, avec un budget de 13,5 millions d'euros sur trois ans et des coûts de fonctionnement annuels de 1,3 millions. Ce projet est budgété au niveau national (investissement), le coût pédagogique des formations est porté par l'UFTV, les stations payent les salaires et les remplacements des salariés en formation (estimation des coûts à hauteur de 930.000 euros pour toutes les stations).

Cet outil va t'il permettre le « montage à distance », entre stations ou par Paris ? La direction assure que ce n'est pas le projet... D'autant que le débit internet n'est pas suffisant, actuellement.

Comme tout projet, celui-ci ne saurait se faire au détriment des salariés. Quels sont ses impacts sur l'activité des médias managers ou des techniciens vidéo, dont les missions pourraient évoluer ? ... Work in progress !

Les OM en chantier

Une couverture quadri médias des élections municipales qualifiée de « réussite » par la direction qui est globalement satisfaites des résultats d'audience ; plein de chantiers et des moyens qui n'augmentent pas... (Compte Rendu de la commission OM [à lire ICI](#))

Les chantiers en cours :

- **Animateurs :** état des lieux sur les conditions de rémunération et les pratiques ; clarifier les règles de gestion et de renouvellement de contrats, et meilleure anticipation : des autoentrepreneurs à demeure dans les stations, qui utilisent le matériel de la station... Vraiment ? Le DRH du pôle, Fabien Amet, affirme que la direction centrale a rappelé les règles aux Directions des stations. Celles-ci passeraient-elles outre les consignes nationales ? Pas bien, ça.
- **Formations et parcours professionnels :** harmoniser les pratiques entre stations.
- **Diffusion Martinique et Guadeloupe :** rapatrier la diffusion de ces deux stations vers Paris (ex Malakoff, DOPOM aujourd'hui), comme c'est le cas pour les autres stations ultra marines, voilà le projet. Le dossier est prêt nous dit la direction, les situations individuelles sont étudiées (salariés impactés, CDD, etc.). Le sujet sera présenté au CSE C début juillet et les CSE des deux stations concernées et de l'ex Malakoff (DOPOM) seront informés-consultés. **La Cfdt est farouchement opposée à ce projet, la direction doit tenir les engagements pris en 2009, après un conflit social et une médiation pour le maintien de la diffusion par ces deux stations.**

Budget des différentes stations : le contexte économique est fortement contraint ; le budget est construit sur des hypothèses qui peuvent bouger, mais une chose est sûre, il devra accompagner la bascule stratégique vers le numérique. Les membres de la commission expriment leur inquiétude face à la diminution des moyens et du décalage entre ceux-ci et les ambitions de la direction. Télévision, radio, web, et maintenant réseaux sociaux : l'épuisement des salariés est grand, les nouvelles baisses d'ETP annoncées risquent de causer des dégâts (baisse des effectifs : -27 ETP en transferts organisationnels et -10 ETP pour contribuer à l'effort demandé à FTV en 2026). Où en est la direction avec la démarche d'analyse de la charge de travail dans les OM, annoncée en janvier 2026 ? Eh bien... le travail n'a pas démarré, il vient d'être présenté aux DR des stations. On attendra donc encore.

Grands axes de la formation professionnelle : accompagnement de la réforme des rédactions, développement des compétences numériques, formation de l'encadrement. La commission alerte sur les difficultés de recrutement et de formation de profils spécifiques.

Alternance en OM : il n'y a pas d'écoles de journalismes en OM, et c'est un problème dans le recrutement de jeunes journalistes dans les stations. FTV a donc lancé un cursus d'alternance dans 4 stations, avec 7 alternants depuis la rentrée 2025. L'IJBA (école de Bordeaux) assure cette formation (à distance et 2-3 séjours à Bordeaux). Le résultat est satisfaisant : la jeunesse ultra marine est intéressée, FTV est précurseur et les économies d'ETP ne devraient pas impacter cette politique de l'alternance en OM.

Suivi des projets en cours (Nétia, évolution des régies, Perfect Memory) :

- NETIA : le système de production radio ZENON ayant été abandonné, la direction précise qu'elle cherche à développer une nouvelle plateforme de production radio. Pour cela, des retours d'expérience de tests réalisés et une consultation élargie des territoires, doivent permettre d'aboutir. En attendant, NETIA est maintenu sauf à Paris.
- PERFECT MEMORY : l'outil est en cours de déploiement dans tous les territoires et des difficultés ont été identifiées. Ainsi, les infrastructures réseau freinent l'utilisation de l'outil, les temps de traitement sont plus longs, et l'outil reste perfectible. C'est pourquoi la commission estime que le déploiement est prématuré !

Coupe du monde de football : les stations peuvent bénéficier de l'achat d'évènements sportifs auprès de chaînes privées. M6 diffuse cette coupe du monde et FTV peut acheter des matches pour assurer la continuité territoriale de la diffusion d'évènements sportifs. Cela a un coût, mais une 30aine de matches ont été achetés. Les commentaires avec un consultant et l'habillage seront assurés par Paris.

Formation professionnelle : des ambitions et des économies
[\(Avis du CSE C à lire ICI\)](#)

Le Plan de Développement des Compétences 2026 doit faire évoluer les compétences des salariés tout en respectant un budget en baisse. Un exercice d'équilibriste pour la 2^{ème} année consécutive. Avec une diminution de **16 % du budget formation depuis 2024**, et une chute de **37 % des heures de formation prévues**.



france•tv

Mais le budget moyen par stagiaire augmente en 2026, : les formations spécifiques sur les technologies et l'innovation tirent leur épingle du jeu, avec 45 % du budget. C'est un choix, au détriment d'autres besoins comme la formation des managers.

À ce sujet, nous constatons que la formation manager cycle 1 intervient trop souvent tardivement, plusieurs mois après son entrée en formation : elle devrait être effectuée en amont ! Et quand ce manager pourra peut-être, après une 10^{ème} d'années de pratique... bénéficier de la formation destinée aux manager confirmé ! C'est bien trop tard, selon nous.

Et la GEPP dans tout ça ? La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Parcours Professionnels à l'horizon 2030 devrait permettre à l'entreprise d'adapter les compétences des salariés aux évolutions technologiques et organisationnelles. Mais cela a un coût : comment faire, dans un contexte de diminution des moyens ?

Un suivi médical renforcé pour les envoyés spéciaux

France Télévisions se dote d'un **Suivi Individuel Renforcé (SIR)** pour ses salariés exposés aux zones de guerre ou de conflits (dans un 1^{er} temps). Il s'agit de se doter d'un outil pour informer, protéger et suivre sur le long terme ceux qui risquent leur peau pour nous informer. Et pour prévenir le risque de stress post traumatique en « post-exposition ». La direction s'appuie sur une liste de salariés préétablie, complétée par les médecins et les opérationnels, et le SIR peut être étendu à tout salarié confronté à un incident en mission.

Le protocole prévoit une visite médicale tous les 4 ans, avec un point intermédiaire à 2 ans : la CFDT veillera à ce que ce suivi ne soit pas qu'une formalité, mais un véritable filet de sécurité. Un suivi médical, aussi renforcé soit-il, ne remplace pas une politique globale de prévention des risques.

Les élus donnent un avis positif, [à lire ICI](#).

Prochain CSE Central

le 28 mai 2026

(CSE C extraordinaire sur les comptes de l'entreprise)

Les représentants de la Cfdt à ce CSE C : Yvonne Roehrig, Séverine Dangin (Réseau F3), Frédéric Maillard, Maylie Sauca-Dibon (La Fabrique), Majid Bensmail (Malakoff - DOPOM), Teddy Artis (Guadeloupe).