



Commission Emploi-Formation

Compte-rendu du 9 mars 2026

Présent-es pour la direction :

Séverine Thirel, DRH ; Jimmy Shibduth, DRH ; Sarah Faggion, DRH et Steve Labade, DRH

Membres de la commission : Jean-Manuel Bertrand, Aline Bilinski, Karine Cévaër, Vincent Courtonne, Stéphanie Deschamps, Marjorie Dolézal, Hervé Morin, Isabelle Petit-Félix, Benoit Roux et Chloé Tempéreau

Excusé-es : Corinne Excoffier, Amadine Gourhand, Xavier Naizet, Cécile Poure

Ordre du jour

Analyses de l'emploi DMF et Réseau F3 au 31 décembre 2025

En préambule

Que ce soit pour l'analyse de l'emploi de la DMF ou celle du réseau, les membres de la commission déplorent le fait que les chiffres de l'emploi ne soient pas corrélés à ce qui est fabriqué et diffusé. Nous n'avons aucune indication sur le volume fabriqué par ces salariés, ces ETP. A part constater qu'à une date X comparée à un an avant il y a tant de salariés ou d'ETP en moins, il est difficile de tirer des enseignements des documents. Ce qui est plus que frustrant pour les membres de la commission.

Les participant-es à la réunion conviennent que cette commission Emploi Formation est une commission compliquée, par la nature des documents à examiner, dont les données sont réclamées par le législateur.

La DRH rappelle que les mobilités intra France 3 ne sont pas comptabilisées dans les données inscrites dans le document.

Rappel

L'ETP (équivalent temps plein) c'est de l'activité, c'est un nombre de jours payés.

La notion d'ETP regroupe tous les salariés « couverts » par un contrat de travail qui travaillent pour le réseau (CDD, CDI, temps plein et temps partiel). Le temps de présence ou la durée du travail est calculé au *pro rata temporis*.

La notion d'ETP est donc directement corrélée à l'activité.

En revanche, l'emploi permanent ne vise que les salariés titulaires d'un CDI, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Sont considérés comme salariés du réseau rattachés au siège :

- Les salariés de la fabrique stationnés en région
- Les salariés des services RH et responsables formation
- Les salariés des services comptabilité

Analyse de l'emploi DMF

Chiffres clés :

Au 31 décembre 2025, la DMF Réseau France 3 compte un effectif de 268 permanents présents (en personnes physiques), dont 9 à temps partiel.

L'effectif permanent est composé de 32,5% de femmes.

Le niveau de l'emploi global en équivalent temps plein est de 408 ETP moyen, soit 263,8 ETP permanent et 144,1 ETP non permanent, le niveau de l'emploi global est en baisse de - 16,2 ETP moyen par rapport à la situation du 31 décembre 2024.

Les effectifs permanents représentent 64,7% des effectifs globaux alors que la part des effectifs non permanents représente 35,3%.

Au global, les effectifs évoluent de - 16,2 ETP pour les PTA et de 0,0 ETP pour les journalistes.

Le solde des Arrivées / Départs est de -17, soit 3 arrivées (dont 2 transformations de CDD en CDI) contre 20 départs.

Le nombre d'heures supplémentaires payées est en baisse par rapport à l'année dernière de - 14,4%, avec un taux de -22,1% pour les permanents et un taux de -8,6% pour les non permanents.

Sarah Faggion rappelle quelques infos :

Le périmètre de la DMF reste identique à celui du dernier mandat CSE, seules les IP ont changé : tous les personnels de la direction feuilleton/fiction ont été rattachés à l'IP Sud.

La difficulté réside dans le fait que certains personnels appartenant à la direction des moyens de fabrication soient soit rattachés au CSE siège (contrat de travail parisien ou région parisienne), soit rattachés au CSE réseau (contrat de travail régional).

Les directions déléguées sont passées de 6 à 5 directions déléguées, afin de rattacher les planificateurs aux opérationnels avec lesquels ils travaillent :

- AISO
- Centre d'exploitation nord (techniciens cars vidéo mobiles) que des contrats parisiens, si départ à la retraite, pas de remplacement ou remplacement par un contrat parisien
- Feuilletons fictions
- Post-production (documentaire, magazine)
- Commande client et performance opérationnelle (chargé de prod et cadre à la prod ont été dispatchés dans les 4 premières directions)

Les membres de la commission rappellent l'engagement du directeur de France 3 lors du premier CSE : il veut internaliser la fabrication des émissions du réseau régional. Comment le faire si les effectifs baissent ?

Sarah Faggion ne peut pas parler d'activité ou de volume d'activité, car ce n'est pas dans ses attributions. Elle renvoie les membres de la commission au CSE central où est présenté le plan de charge. Elle précisera simplement qu'au moment des JO 2024, l'emploi et notamment celui des non-permanents a augmenté, que l'organisation du travail de la DMF est cyclique : on note une baisse de l'activité en début d'année et en période estivale. A sa connaissance, il n'y a pas d'externalisations à la fabrique. Les membres de la commission lui rétorquent que plusieurs émissions sont aujourd'hui externalisées vers France.TV Studio.

Elle explique le solde négatif de 16 personnes entre 2024 et 2025 par la politique assumée de réduction des effectifs de FTV, mais à sa connaissance il n'y a pas de cible chiffrée à atteindre. Elle rappelle le rattachement des équipes légères de la fabrique vers l'antenne de Bretagne au 1^{er} novembre 2024 (12 ETP). Elle redit que les départs à la retraite et les licenciements pour inaptitude seront éventuellement remplacés, après étude des besoins. La DMF n'embauche que si elle peut fournir du travail sur le long terme.

Elle affirme ne pas chercher à réduire l'activité, au contraire, la fabrique vise l'occupation à 100% des équipes. Selon elle, le niveau d'activité n'est pas lié au nombre d'ETP. Elle précise aussi qu'il n'y a pas de suractivité chez les personnels permanents.

Sur les heures supplémentaires

Les membres de la commission notent une baisse drastique des heures supplémentaires, ce qui implique un recul de l'activité. Ils rappellent que deux cars vidéo mobiles ont été supprimés. Ils demandent à la direction quel est l'avenir de la fabrique.

Sarah Faggion répond que ce n'est pas l'objet de la commission. Les heures supplémentaires diminuent pour des raisons multifactorielles : souci de la santé des salariés, moins d'activité, contrats régions passés sur des contrats « siècle »...

Les membres de la commission ne sont pas convaincus : si l'activité baisse, il y a forcément moins d'heures supplémentaires. Ce qui a notamment un impact sur l'emploi des CDD, seuls deux ont été transformés en CDI. Explication principale : les conditions salariales proposées par FTV sont en-deçà des propositions des sociétés de production.

Jimmy Shibduth répond qu'il n'y a pas de politique particulière sur les non-permanents, si ce n'est de recruter en priorité des personnels qui ont déjà travaillé pour l'entreprise, qui connaissent sa culture.

Les membres de la commission s'interrogent sur la manière dont est fabriquée l'émission Vaqui. Il semble qu'une prestation ait été nécessaire, alors que ce sont les équipes légères qui devraient la tourner.

Sarah Faggion ne sait pas répondre car la fabrique n'assure que la post-production de Vaqui.

Sarah Faggion quitte l'entreprise, elle sera remplacée par Muriel Blanchard à la prochaine CEF.

Réseau F3

Chiffres clés :

Au 31 décembre 2025, le Réseau France 3 compte un effectif de 3 073 Permanents présents (en Personnes Physiques) dont 287 à temps partiel.

L'effectif permanent est composé de 45,4% de femmes.

Le niveau de l'emploi global en équivalent temps plein est de 3 428,5 ETP moyen soit 2 895,1 ETP Permanent et 533,4 ETP Non Permanent, le niveau de l'emploi global est en baisse de - 54,5 ETP moyen par rapport à la situation du 31 décembre 2024.

Les effectifs permanents représentent 84,4% des effectifs globaux alors que la part des effectifs non permanents représente 15,6%.

Au global, les effectifs évoluent de - 39 ETP pour les PTA et de - 15,5 ETP pour les journalistes.

Le solde des Arrivées / Départs est de -33, soit 97 arrivées (dont 78 transformations de CDD en CDI) contre 130 départs.

Le nombre d'heures supplémentaires payées est en baisse par rapport à l'année dernière de - 11,9%, avec un taux de -17,8% pour les permanents et un taux de -6,6% pour les non permanents.

D'une année sur l'autre, l'organisation du réseau et de ses directions change. Des salariés restent au réseau, d'autres partent à la fabrique, d'autres encore dépendent du service de Philippe Martinetti. Difficile d'y retrouver ses petits dans ce jeu de chaises musicales, y compris pour les services RH.

Séverine Thirel donne quelques chiffres supplémentaires :

172 postes ont été pourvus en 2025, dont 55% en mobilité et 45% en recrutements. Il s'agit de 47% de journalistes et de 53% de PTA. Nous ne saurons pas combien de postes n'ont pas été pourvus.

L'emploi en baisse

Entre 2025 et 2024, les effectifs ont baissé d'1,5 % ETP. Si le chiffre annoncé par Séverine Thirel est vraisemblable, les membres de la commission font remarquer qu'on ne sait pas à quel poste, à quel région ce chiffre correspond. Ils constatent que la baisse des effectifs du réseau est incessante depuis 10 ans. Il y a eu une année de répit, en 2022, pour la mise en œuvre de Tempo, mais la politique de l'emploi est à l'économie à FTV. On compte 51 PTA en moins, donc moins d'activité.

Pool « équipes légères »

Le pool des équipes légères intervient à présent sur certaines émissions de l'antenne (exemple : élections municipales). Les salariés font remonter qu'il y a un nombre insuffisant de programmes de stock (documentaires) confié aux équipes de tournage du pool. L'un des membres de la commission insiste sur le fait que l'organisation cible n'a jamais été atteinte depuis le transfert des salariés. Il manque toujours une équipe de tournage à Rennes et deux cadres ou assistantes de production. De plus, les équipes de tournages sont normalement composées de trois techniciens : un OPV, un OPS et un éclairagiste, cependant les sites de Marseille et de Lyon n'ont pas d'équipe complète, alors que les émissions récurrentes de ces régions utilisent elles aussi cette configuration.

Direction déléguée antenne et programmes

Les membres de la commission s'étonnent de voir les effectifs augmenter de manière significative dans la direction déléguée antennes et programmes (+ 30). Ils s'interrogent sur l'activité de ces personnes, les programmes régionaux allant en s'amenuisant. Les postes des encadrants sont plus nombreux, alors que les postes de terrain diminuent.

La direction précise qu'il y a eu un changement d'organisation et qu'il n'y a pas + 30 salariés mais un phénomène de « vase communicant ».

Séverine Thirel répond que les 30 personnes qui apparaissent dans « direction déléguée antenne régionales et programmes » peuvent être rattachées soit à Mr Martinetti soit à Mr Poullain.

Il n'y a pas de distinction en paie.

Échelon central (5 au 31/12/2025) : prend en compte aussi le secrétaire et trésorier du CSE. Or au 31/12/2025, Mr Maas et Mr Guilcher était en doublon. Un salarié apparaît également au 31/12/2025 parce qu'il était détaché à cette date, mais il compte pour même pas 10% de son temps.

Direction déléguée antenne et programmes/offre régionales (30 au 31/12/2025) : apparaissent les salariés rattachés à Mr Martinetti et ceux rattachés à Mr Poullain. Ils sont tous imputés dans cette direction car ils travaillent pour le réseau peu importe l'organigramme.

Je vous confirme aussi que les coordinateurs numériques, rattachés à Madame Vialanet, sont dans ces 30 personnes.

Comme expliqué un organigramme et une imputation dans les outils de paie sont deux choses différentes.

Heures supplémentaires

Les membres de la commission sont étonnés de la diminution significative des heures supplémentaires : selon eux, cela montre clairement une baisse d'activité. Les années précédentes, les heures supplémentaires étaient systématiquement en augmentation.

Séverine Thirel explique que la mise en œuvre de certains projets (NRCS...) a généré des heures supplémentaires en 2024, contrairement à 2025.

Elle dit que la grande majorité des journalistes sont au forfait jour, qu'ils ne remplissent pas leurs déclaratifs et qu'il n'est donc pas possible de calculer le nombre de jours payés ou récupérés par les salariés au forfait.

Les membres de la commission alertent les DRH : il faut savoir si la réduction des heures supplémentaires est réelle ou artificielle, il peut y avoir danger pour la santé des salariés (surcharge de travail).

Steve Labade ajoute que 92% des heures supplémentaires sont faites par des CDD et précisent que le CDD de journalistes est à 35 heures mais l'OTT à 39 heures, il y a donc un paiement automatique d'heures supplémentaires.

Séverine Thirel rappelle que le salarié au décompte horaire est censé demander à son supérieur s'il peut faire des heures supplémentaires. Au-delà de 48 heures par semaine, le supérieur ne peut pas accepter les heures supplémentaires. Les membres de la commission répliquent que pour certains métiers ce n'est pas aussi simple que cela...

Rappel

Heures supplémentaires / heures complémentaires (personnes qui sont à temps partiel).

En cas de maladie ou de grève... les heures supplémentaires sont payées à 100% et non pas comme des heures supplémentaires majorées à 125% (disposition légale).

Service de prévention des risques professionnels

Les membres de la commission déplorent le peu de personnes que représente le service de prévention des risques professionnels, 3 personnes pour 3000 salariés. Le ratio est ridicule.

Séverine Thirel confirme, qu'à sa connaissance, il n'est pas prévu que le service s'étoffe début 2026. Elle ajoute qu'il travaille avec les APS, les RH, avec les directeurs régionaux et qu'un point régulier est organisé avec le directeur du réseau. Le service privilégie la gestion des situations en local.

Demandes de la commission

Afin d'avoir une analyse plus fine de l'emploi et de pouvoir en tirer des enseignements, les membres de la commission souhaiteraient avoir les chiffres séparant les administratifs, les techniciens et les journalistes. Même demande pour différencier les cadres encadrants des cadres, pour connaître leur taux de remplacement respectif, les journalistes travaillant pour le numérique exclusivement, les journalistes bilingues.

Steve Labade répond que certains métiers sont à cheval sur les fonctions d'administratif et de technicien. Les outils ne sont pas paramétrés pour faire le distinguo des catégories demandées. Séverine Thirel précise que lorsqu'un journaliste bilingue passe GR (grand reporter), l'outil ne le qualifie plus comme « bilingue ». Encore une fois, faute d'outils paramétrés pour pouvoir consulter l'historique d'un salarié, on ne sait pas faire. Autant d'informations sur l'emploi qui pourraient permettre une étude plus pertinente des besoins.

Journalistes bilingues

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
ALSACE	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
AQUITAINE	0,2		0,5	1,0	1,0	1,0
BRETAGNE	4,7	4,7	4,7	4,1	3,6	2,7
LANGUEDOC-ROUSSILLON	2,3	2,5	2,4	2,9	2,9	2,9
MIDI-PYRENEES	1,0	0,9	1,0	1,0	1,0	1,0
PROVENCE-ALPES	3,0	3,0	2,5	2,2	2,0	2,0

Non permanents

Les membres de la commission veulent aussi savoir quelle est la part des salariés CDD embauchés en CDI et passés par les Prud'hommes. Quelle était leur ancienneté au moment de l'embauche ?

Séverine Thirel répond qu'elle va poser les questions, mais elle pense que la DRH ne souhaitera pas y répondre.

Licenciements

L'un des membres de la commission s'interroge sur l'augmentation des licenciements, 30 en 2025.

Séverine Thirel répond qu'il n'y a pas de volonté de licencier davantage, les motifs de licenciements 22 pour inaptitude et 8 pour motifs individuels. Elle précise aussi qu'il y a plus de demandes de RCI (rupture conventionnelle individuelle) depuis la fin de la RCC (rupture conventionnelle collective).

Métiers en tension, disparition, émergents

Enfin, les membres de la commission souhaiteraient avoir des renseignements sur les métiers en tension, les métiers en voie de disparition et les métiers émergents ?

Séverine Thirel répond que la GPEPP de FTV ne dépend pas de son service, que l'on peut parler de ces métiers, mais sans plus.

Les membres de la commission rappellent qu'ils se réunissent pour éclairer les élus du CSE notamment sur les ETP supprimés, où, de quels métiers il s'agit.

Séverine Thirel répond qu'en commission centrale, il est possible d'avoir des informations à ce sujet, ainsi qu'en instances de proximité. Il faut croiser les infos des différentes instances.

La Comeco, quant à elle, donne aussi des notions budgétaires.

Travailleurs extérieurs

Que vont devenir les éditeurs visuels des Matinales ?

L'une des membres de la commission alerte sur les contrats précaires des salariés de la fonction support pour les équipes du numérique, basées au siège. Leurs contrats de travail durent entre 1 et 3 ans. Pourtant, ils sont très efficaces et appréciés des équipes numériques des antennes régionales.

Séverine Thirel post réunion, « concernant les prestataires qui travaillent avec les équipes du numérique (SIO, référencement...), Madame Vialanet me confirme que ces prestations sont

pilotées par la direction du numérique FTV et que toutes les entités (F3, ultra-marin etc.) peuvent bénéficier de leur appui.

A ce jour cette prestation n'est pas remise en cause (même si les interlocuteurs peuvent effectivement changer) et les équipes du numériques de F3 peuvent continuer à bénéficier de cet accompagnement. »

On donne bien des notions de prestations externes, on les traite dans le bilan social et bilan H&S, mais pas dans le bilan de l'emploi.