

Tempête budgétaire, naufrage social et IA à la barre ?

COMPTE-RENDU DU CSE C DU 28 MAI 2026

Situation générale de l'entreprise

Un point qui ouvre traditionnellement le CSE C, Delphine Ernotte à la manœuvre et un sujet inévitable : lors d'un séminaire du Conseil d'administration qui s'est tenu deux jours avant le CSE C, la Présidente de France Télévisions a présenté des scénarios explosifs dessinant l'avenir de l'entreprise. Trois scénarios « disruptifs » ([voir notre liminaire](#)), autant de torpilles visant les effectifs, les antennes et les missions du service public. L'info avait fuité dans la presse la veille de cette réunion du CSE C, il était donc évident que la Cfdt interpelle Delphine Ernotte sur le sujet.

Que répond-elle ? Qu'il s'agit d'hypothèses soumises à la nouvelle ministre de la Culture, à sa demande, celle-ci souhaitant connaître les pistes pour l'avenir de France Télévisions. Des "**macro-hypothèses**", histoire de faire comprendre à l'État que l'heure est grave. « *Le pire des scénarios serait que l'État nous dise : on ne touche à rien et continuez vos missions !* » Autant dire que le Titanic s'approche dangereusement de l'iceberg. Mais pourquoi avoir imaginé des hypothèses aussi violentes ?

« Ces scénarios ne génèrent pas 1 milliard d'économies. Ils permettent de démontrer qu'on ne peut pas trouver ce milliard d'économies à FTV », contrairement à ce qui a pu être écrit et affirmé par ceux qui veulent la peau de France Télé.

Le COM (Contrat d'Objectifs et de Moyens) pourrait être finalisé début juillet ; la discussion sur le budget de France Télévisions est en cours, mais nous savons déjà que nous perdons des ressources financières à hauteur de 45 millions d'euros en 2027 et de 41 millions en 2028.

Alors que le navire FTV n'est déjà plus manœuvrable : « *Même en coupant comme des brutes, on n'y arrivera pas* » explique la Présidente. « *Il faut que l'État assume* ».

Les coupes budgétaires imaginées pour l'audiovisuel public concernent à 95% France Télévisions, alors que l'entreprise ne représente que 60% de l'AVP. Le navire prend l'eau et il va falloir trouver encore 15 millions d'économies pour finir l'année 2026. Touché... coulé.

« *Notre fragilité financière actuelle nous interdit le déséquilibre* », Delphine Ernotte a averti l'État : **le statu quo n'est pas possible**, nos moyens actuels ne nous permettent pas, selon elle, de remplir toutes nos missions, d'autant que les baisses de dotation de l'État ne pourront pas être compensées par une augmentation du chiffre d'affaires publicitaire.

Mais comme il serait irréaliste de penser que l'État augmentera nos ressources financières, celui-ci doit, selon Delphine Ernotte, « se poser la question de la redéfinition de nos missions essentielles, de nos achats extérieurs, de nos moyens humains etc. L'actionnaire doit aussi prendre en compte les moyens humains : un plan social pour diminuer les effectifs, cela coûte de l'argent. Ce n'est pas FTV qui définit ses missions, c'est à l'État de le faire, on a donc posé les choses ».

En attendant, même si ça tangué sec, on navigue toujours, on travaille, et ça paye : le festival de Cannes **a été un véritable succès pour nos antennes**, avec une résonance puissante sur les réseaux sociaux, multipliée par dix. On a même coproduit la Palme d'Or et 20 autres films en compétition dont deux dans le palmarès. De bonnes audiences aussi pour le tournoi des 6 nations de rugby féminin, et pour la finale de la coupe de France de football.

La Cfdt a interpellé la Direction sur la décision de l'Inspection du Travail de Paris de refuser à FTV une dérogation sur le temps de travail pour, notamment, le Festival de Cannes, et sur l'avis négatif voté par les élus du CSE du siège. Non, les élus et les organisations syndicales ne sont pas responsables de la décision de l'inspection du travail, c'est bien parce que la Direction n'a pas présenté de dossier permettant d'émettre un avis éclairé que les élus ont décidé de donner un avis négatif ([pour lire notre tract, « Cannes, la palme du déshonneur », c'est ici](#)). Nous demandons qu'à l'avenir, les directions opérationnelles respectent les élus et leur mandat, et cessent de considérer qu'une information-consultation n'est qu'une formalité. Parce qu'ensuite, ce sont les salariés qui trinquent, à Cannes ceux des vidéos mobiles, les chargés de production, les journalistes sur le terrain...

Introduction de l'IA (et des technologies associées)

Il n'y a en réalité pas UN projet IA à France Télévisions, mais une multitude de sous projets, **qui recouvrent des pans entiers de nos métiers**. Et France Télévisions se lance dans l'intelligence artificielle comme un enfant dans un magasin de bonbons : avec enthousiasme, mais attention à ne pas tout avaler d'un coup.

De quoi parle-t-on ? Il s'agit d'IA **"assistive"** (qui aide les monteurs, infographistes et mixeurs), et d'IA **"agentique"** (qui agit presque seule, mais sous surveillance), pour, explique la Direction, gagner du temps, améliorer la qualité, et surtout, ne pas se faire distancer par la concurrence. Mais attention : l'IA n'est pas une baguette magique. **Elle ne remplace pas l'humain, elle l'assiste**. Et surtout, elle doit rester sous contrôle. C'est ce que nous explique la Direction, et on a envie d'y croire. Sauf que...

- **MediAenrich est** un outil développé par FTV (en savoir plus ici : <https://www.francetelevisions.fr/groupe/le-lab/tech/mediaenrich-lia-au-service-de-lenrichissement-des-contenus-audiovisuels-54008>) : à partir d'une vidéo, l'IA effectue une analyse multimédia de l'image et du son et elle sait segmenter et enrichir une vidéo, puis la transcrire (résumé, valeurs de plans, logos, intervenants, etc.).

Quels cas d'usage ? **Dans les métiers techniques (montage, infographie, mixage) l'IA assistive** va aider à recadrer des plans, nettoyer des sons, ou générer des images pour les reconstitutions. Des gains de temps impressionnants sont annoncés.

De quoi, nous dit-on, nous concentrer sur le créatif plutôt que sur les tâches répétitives. Ça c'est pour la carte postale. Car dans les faits, Delphine Ernotte elle-même nous explique que le métier de monteur, par exemple, va évoluer, s'adapter : « *il ne s'agira plus, par exemple, de choisir les plans mais d'apprendre à utiliser la machine pour que celle-ci fasse le bon montage* ». Pour nous, il ne s'agit pas d'une évolution d'un métier, **il s'agit de sa disparition, et de son remplacement par un métier d'opérateur de surveillance et de validation de l'IA**. Rien à voir, donc.

Cette IA est aussi une « aide à la publication » de l'info sur les plateformes numériques : segmentation, enrichissement éditorial puis publication. Toutes les éditions d'info nationale, régions, OM, sont concernées pour la production d'articles (l'IA va proposer une transcription, un titre, des mots clés), de vidéos, de replay, de métadonnées de référencement pour You Tube.

Elle permettrait aussi un enrichissement des programmes avec les données pour pouvoir les retrouver sur les plateformes, et générer des recommandations pour les plateformes numériques : personnalisation des recommandations des vidéos ou articles pour développer les audiences numériques et augmenter l'engagement des utilisateurs.

Les gains, pour la Direction : redéploiement du temps sur d'autres activités qu'on nous promet « à valeur ajoutée », être plus attractif pour des jeunes professionnels qui souhaitent travailler avec les IA, faciliter la préparation et l'organisation d'une tâche.

- L'IA Agentique, est un assistant IA qui peut décider de manière autonome. Il comprend son environnement technique et exécute des actions en utilisant d'autres outils informatiques. Son périmètre est défini par un humain va contrôler son action. Aujourd'hui, cet assistant est mature pour le codage et comme agent d'exploitation. Il sait rapidement analyser une page de code complète et l'expliquer ; il exécute des tests informatiques, les interprète, corrige des bugs.
- Les gains, toujours selon la Direction : 35% de productivité en plus à FTV, une meilleure qualité et fiabilité ; l'IA accélère la capacité à développer et crée un environnement attractif pour les développeurs au recrutement. L'IA permet un recentrage de l'activité sur la supervision : avec un humain aux commandes, se dépêche de préciser la Direction : pas question que l'IA prenne des décisions sans qu'on sache pourquoi.

Nous le rappelons : l'IA n'est pas une baguette magique. **Elle ne doit pas remplacer l'humain, elle doit l'assister. Et surtout, elle doit rester sous contrôle... de l'humain.** Tout est donc **question de cadrage**. La charte IA est en cours de finition (...depuis 3 ans !) Une note sur l'utilisation de l'IA a été réactualisée pour les journalistes mais pour les autres métiers, toujours rien. Le nécessaire sera fait, nous assure-t-on côté Direction.

Qui assure que l'IA ne supprimera pas d'emplois. Pas dans l'immédiat... peut-être... Mais qu'en est-il vraiment ?

Si une machine effectue le travail de trois personnes, va-t-on les garder, ces 3 emplois, dans le contexte actuel, de surcroît ? Le CSE Central a voté une résolution et a désigné un expert, pour l'accompagner sur ce sujet [\(à lire ici\)](#).

Santé au travail : un navire en détresse

Cela n'étonnera personne : le navire FTV prend l'eau de toute part. Le taux d'absentéisme, notre indicateur préféré, est à 6,62%.

Les capitaines de la flotte, les managers, sont les grands oubliés de la formation santé. Mais la Direction nous assure « qu'on en parlera plus tard », comme si on pouvait reporter la réparation d'un trou dans la coque indéfiniment. Pardon, mais à ce rythme, on va tous finir noyés.

Les psychologues du travail sont plus sollicités que jamais, mais la Direction a décidé de remplacer les consultations en face-à-face par un numéro d'appel. Prochaine étape : la consultation par pigeon voyageur ?

Les élus protestent, la Direction s'embrouille dans ses explications : quand le CODIR est suivi par un psychologue du travail, et bien ce jour-là, le psychologue étant sur site, il peut recevoir aussi des salariés en présentiel. Et puis il organise ses interventions pour FTV, donc il peut venir sur site. Quand ? On n'a pas compris.

Et quid du **baromètre social**, réclamé depuis des années par la CSSCT pour mesurer le moral des troupes ? L'outil « Klimat » existe déjà, mais la Direction traîne des pieds. « *Il faut crusher de la data* » dit Delphine Ernotte. Traduction : il faut analyser les chiffres, creuser les causes de l'absentéisme, et ne pas faire dire aux statistiques ce qu'on veut. On ne peut que souscrire. On y va ?

Sur la feuille de route de ce CSE C, le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail : les élus constatent tous que les équipages à l'œuvre sur nos bateaux sont EPUISÉS. Des capitaines aux matelots en passant par leurs représentants (les élus et mandatés des organisations syndicales), la dégradation des conditions de travail, les conflits inter personnels et la souffrance au travail font des ravages. Le climat social est dégradé, la prévention est vue uniquement par le biais de process – et c'est certainement le fond du problème. FTV produit des tableaux, des indicateurs, des documents règlementaires, mais ne semble pas avoir la capacité de mettre en œuvre des actions concrètes. **La conformité administrative n'est pas une politique de prévention de la santé au travail !**

La multiplication des transformations et des réorganisations, et la réduction des moyens génèrent des tensions dans les équipes et dégradent les relations de travail. Notre environnement de travail est marqué par l'agressivité et la violence, la perte de solidarité, la défiance généralisée. Des décisions managériales, notamment en matière d'organisation du travail ou de discipline, renforcent les tensions et l'impression d'iniquité ou d'absence de dialogue.

La Direction mise sur les « espaces de discussion ». Des réunions d'équipe, qui permettraient de « renforcer les rituels managériaux » (les « to do » du management d'équipes), dans sa vision des choses.

Les élus soutiennent qu'il ne s'agit pas que de rituels managériaux, mais surtout de créer des espaces de discussion sur le travail, pour permettre l'expression des salariés hors du lien hiérarchique direct et pour favoriser une parole plus libre sur les difficultés rencontrées !

Évolution des effectifs 2025 et 2026

Pince mi et pince moi sont sur un bateau... Qui va tomber à l'eau ? Et on respire un grand coup : on plonge...

8 028 salariés permanents, 46,7 % de femmes, et une baisse de 211 ETP en un an. Voilà pour les chiffres, mais que se cache-t-il derrière ? Quels métiers sont touchés par les baisses d'ETP ? Réponse : « C'est une photographie annuelle. » Très bien, et on en fait quoi ?

L'alternance ? C'est 446 alternants, et 38 ex alternants recrutés en CDI. Un taux de transformation de 15 %, nous dit-on. Mais attention, ce ne sont pas 38 CDI sur les 446 alternants de l'année qui sont recrutés : c'est 38 CDI parmi tous les anciens alternants depuis des années. Nuance ! Donc on forme... et on laisse partir ces jeunes qui vont utiliser leurs compétences ailleurs.

Ils font joli sur la pyramide des âges de FTV puisqu'ils en épaississent la base, mais surtout, qu'ils ne vieillissent pas chez nous !

Au numérique, entre l'IA, le "Streaming first", et les nouveaux formats, les salariés ont l'impression d'être jetés dans le grand bassin pour une compétition « 4 nages » alors qu'ils ne maîtrisent que la brasse. La Direction répond : "Il y a des formations !" Oui, mais est-ce suffisant ? Quand on est formé après l'arrivée de l'outil, quand on est formé mais qu'on attend l'outil pour exercer, quand on est formé et qu'on doit immédiatement être un champion de la discipline... C'est dur, non ?

Les « équivalents temps plein » (ETP) font trembler les budgets et donnent des sueurs froides aux directeurs, sommés de tailler dans leurs effectifs. Non pas que nous soyons trop nombreux, le qui fait quoi et pourquoi, comment, n'a aucune importance ici, l'essentiel étant de diminuer le nombre d'ETP.

Et ce sera - **88 ETP** en 2026 pour atteindre **8 600 ETP**. Un cap ambitieux, surtout quand on sait que certains services naviguent déjà en mode "survie économique". Mais on y arrivera, le capitaine a un plan : **ne remplacer qu'un départ sur deux**.

Et le DRH nous l'assure : « Rien n'est, à date, prévu : ni PDV, ni rien, sauf du pilotage même si on sait qu'à certains endroits il va falloir être souple ». **On se dit quand même que les 3 scénarios proposés par notre Présidente à la tutelle, dont nous parlions en début de cette réunion du CSE Central, impliquent forcément des plans de départ...** Parce qu'on ne va quand même pas tirer à la courte paille pour savoir qui va être mangé.

Alors matelots, endossez vos gilets de sauvetage ! La traversée s'annonce mouvementée...

- En **Outre-mer**, c'est la valse des effectifs avec - **37 ETP** en 2026, mais ce sont surtout des transferts vers d'autres entités.
- Les **Régions** perdent, quant à elles, - **50 ETP** par rapport à 2025. Ici, on adapte l'activité en optimisant la planification, en mutualisant les ressources : JT communs et fermetures de Locales, pas grave, le téléspectateur et la proximité ne pèsent pas lourd quand il faut faire des économies.

- Le **Numérique** économise **0,7 ETP** en 2026, grâce ou à cause de retards de recrutement.
- Les **Sports** dépassent de **5,2 ETP** en 2026 à cause des JO, le **Marketing** économise **2 ETP**, mais avec des non-remplacements. L'**Info**, elle, est en surchauffe avec **+37 ETP**.
- Et le meilleur pour la fin : **avec un âge moyen de 50 ans, 21% de l'effectif pourrait partir à la retraite et quitter le navire d'ici 2030 soit 1685 personnes.**

1685 salariés expérimentés dont le départ non remplacé en partie permettra des économies, le tout notamment grâce aux IA tellement plus accommodantes (pour le moment !).

Plus besoin de gérer les « ressources humaines » et les plannings, les parcours professionnels, les comités salaires, les instances représentatives du personnel... Jusqu'au jour où une IA saura formuler une revendication. Et là, on sera mal, capitaine.

Prochain CSE Central les 1^{er} et 2 juillet 2026

***Vos représentants et élus Cfdt :** Yvonne Roehrig (Réseau F3), Séverine Dangin (Réseau F3), Rémy Pohier (Réseau F3), Frédéric Maillard (La Fabrique), Teddy Artis (Guadeloupe), Dimitri Choi (Saint Pierre et Miquelon), Majid Bensmail (DOPOM – Ex Malakoff).*