



Consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi

Avis du CSE du Réseau France 3 sur le Bilan Social 2025

Dans ce bilan social de l'année 2025, plusieurs chiffres soulignent la volonté de réduction des effectifs de la présidence. D'autres montrent la mauvaise santé de l'entreprise. Le décalage entre les ressources et l'activité est de plus en plus flagrant dans le Réseau France 3 et la Fabrique Régionale.

On maintient artificiellement un volume de diffusion en externalisant les formats longs et les programmes ou en fusionnant les JT. Par conséquent, l'activité des salariés se concentre de plus en plus sur le journal qui, hélas, fait de moins en moins appel aux savoir-faire très diversifiés des personnels de France 3. Les métiers des PTA s'appauvrissent, les capacités artistiques ne sont plus mobilisées ; quant aux journalistes, ils sont de plus en plus en surcharge de travail, au détriment de la qualité de leur cœur de métier. Ces situations entraînent bien souvent des pertes de sens au travail et dégradent l'état de santé de nombreux salariés.

Pourtant, le taux d'encadrement de rédaction, lui, reste élevé et en augmentation depuis 3 ans : 1 manager pour 7 journalistes. Les élus ne peuvent pas calculer ce taux pour les PTA car les indicateurs ne le permettent pas.

La fonte de l'effectif se voit chaque année dans les chiffres.

L'emploi global en équivalent temps plein moyen annuel s'établit à 3 439,6 ETP dont 2 906,2 ETP permanents et 533,4 ETP non permanents. **Le niveau de l'emploi global est donc en baisse de - 58,8 ETP moyen par rapport à la situation au 31 mars 2025.** En effectif permanent, on compte 3091 personnes au 31/12/2025 dont 289 à temps partiel, plus que l'an dernier.

Les élus continuent comme chaque année de déplorer le vieillissement de la population du Réseau avec un âge moyen de 50,3, 2 points au-dessus de la moyenne à France Télévisions.

Quant aux femmes, elles restent en nombre inférieur par rapport aux hommes puisque l'effectif permanent est composé de 46,1 % de femmes. Quant à la moyenne de leurs rémunérations, elle est toujours en retard par rapport à celle des hommes même si des efforts ont été faits par l'employeur. Leur pyramide des rémunérations stagne, elle ne correspond pas à la pyramide des âges des femmes et aux postes occupés.

Concernant l'absentéisme, il s'établit à 7%, en hausse de 15,5 % par rapport aux chiffres de 2024 : hausse des arrêts maladie, des accidents de travail et de leur gravité. Les arrêts de longue durée, en 2025, comme à FTV, sont en nette augmentation.

Les élus dénoncent des états anxio-dépressifs sévères dûs au travail, ces informations vérifiées sur le terrain transpirent dans l'augmentation de la longueur des arrêts des AT mais ce diagnostic est aussi indiqué dans l'un des motifs de maladie professionnelle. Par ailleurs nous constatons que les

grilles des AT dûes aux Risques Graves restent sous-estimées ainsi que les journées d'absences des AT puisque ceux qui ont été vécus et reconnus à cheval entre deux années ne sont pas traités correctement.

Les élus demandent que les absences soient genrées afin de pouvoir tracer davantage d'éventuelles problématiques spécifiques aux femmes. Via la commission égalité homme-femme, on sait que le taux d'absentéisme des femmes est plus important que celui des hommes. Les chiffres du réseau font écho aux chiffres nationaux.

Les élus constatent l'augmentation des temps partiels et des temps partiels thérapeutiques. Une légère hausse des temps partiels pour retraite progressive. Quant aux inaptitudes, seul 1 salarié sur 10 est reclassé, ce qui est inquiétant. Aujourd'hui l'inaptitude est le deuxième motif de licenciement dans l'entreprise.

Les élus prennent acte que la part des salariés en situation de handicap est conforme aux attentes législatives. Néanmoins ils regrettent que la politique de maintien dans l'emploi de ces salariés ne soit pas toujours suivie d'effet et que leur situation ne soit pas sanctuarisée, peu importe la situation budgétaire.

Les élus relèvent et regrettent fort la hausse des litiges judiciaires contre les salariés, engagés dans l'année 2025 (8 en 2023, 10 en 2024, 30 en 2025). Ces litiges où l'entreprise est en cause (harcèlement moral, faute inexcusable, licenciements contestés...) ont coûté plus de 20 millions d'euros à France Télévisions, cette année la direction n'a pas souhaité nous transmettre le coût.

A la vue des données du Bilan Social et des échanges en commission, nous exprimons de vives inquiétudes quant :

- A la réduction des effectifs qui pèse sur les collectifs de travail, sur leur santé.
- A l'intensité de la transformation qui sollicite en permanence la capacité d'adaptation des salariés ce qui est stressant et à terme usant.
- A l'augmentation constante de l'absentéisme et des déclarations d'AT qui interroge sur la santé des collectifs de travail et sur la soutenabilité du travail.
- A des situations d'isolement et de désarroi y compris des encadrants de proximité dont les données de santé au travail se dégradent avec évidence.

Le Bilan Social n'étudie pas la situation des représentants du personnels mais d'autres documents montrent qu'ils ont des troubles presque similaires avec une forte exigence émotionnelle.

Au contexte créé à la suite de la dénonciation de l'accord collectif de 2013, de nombreux salariés ont de fortes craintes quant à l'évolution de leur métier et leur avenir professionnel. Par ailleurs, cette insécurité économique frappe encore plus la plupart des personnels précaires qui sont ici invisibilisés.

Nos préconisations sont les suivantes :

- 1) une cartographie des emplois critiques et des départs non remplacés,
- 2) une projection des départs (notamment retraites) et des besoins de recrutement / reconversion,
- 3) un diagnostic des causes d'absentéisme et des licenciements pour raisons de santé,
- 4) des actions ciblées par site et métier,

- 5) un suivi spécifique des mi-temps thérapeutiques.
- 6) Pour les seniors, des aménagements de fin de carrière, des dispositifs de maintien dans l'emploi et de transmission des savoirs, des formations et des reconversions si besoin.
- 7) Être informés sur les accidents du travail déclarés par les salariés non permanents pour lesquels nous manquons cruellement de détails, par conséquent nous souhaitons que soit imposé comme champ obligatoire à renseigner dans Acciline+ le métier de la personne ainsi que son statut (CDI, CDD, alternants...).
- 8) Avoir un reporting détaillé et normé des dépenses allouées à la sécurité au travail ainsi qu'une analyse des coûts directs et indirects de l'absentéisme. Des données indispensables à l'évaluation de l'effort fait en matière de prévention et à l'identification de pistes d'amélioration. L'indicateur du Bilan Social à ce sujet reste très lacunaire.
- 9) Réactualiser les tableaux des Bilans Sociaux quant aux accidents du travail et maladies professionnelles déclarés dans l'année N mais reconnus en N+1, notamment en lien avec un risque grave, ce qui n'est jamais fait.
- 10) Au vu du recours aux contrats précaires, compléter le Bilan Social avec des représentations graphiques en %, afin de faciliter la lecture et préciser les motifs de recours (disponibles par ailleurs via les informations trimestrielles "Situations de l'emploi", à rappeler lors de la présentation du Bilan Social).
- 11) Plus largement, face à la dégradation des conditions de travail que traduit le Bilan Social 2025, qui selon nos constats en 2026, continue de s'aggraver, nous préconisons une transformation profonde de la Politique Sociale de l'entreprise afin d'endiguer cette détérioration graduelle du corps social. Aujourd'hui nous observons de lourdes carences dans la gestion des projets d'entreprise et la gestion de plus en plus disciplinaire des tensions consécutives au stress.
- 12) La prévention des risques professionnels doit absolument être renforcée, bienveillante, et incarnée à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise qui souvent se déresponsabilisent et oublient leur obligation de sécurité sur le personnel.
- 13) Nous préconisons la mise en place d'un baromètre régulier et réactif du climat social et de la santé des salariés. Les élus de la CSSCT demandent à y être associés.

Adopté à l'unanimité des 23 votants.

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.

Paris, le 8 juillet 2026