

GENESYS

Un été en chantier !

COMPTE RENDU DU CSE SIÈGE EXTRAORDINAIRE DU 16 JUILLET 2026 (après-midi)

Le projet Genesys entre dans une phase de transformation très concrète de France Télévisions. Les travaux vont se poursuivre tout l'été pour permettre au Siège de se doter de nouveaux outils : plateaux et régies. Mais derrière l'affichage de modernisation, les premières réorganisations révèlent déjà des tensions sur le terrain : conditions de fabrication dégradées, charge de travail accrue, organisation instable, outils en rodage et casse des métiers.

C'est une adaptation des outils de production que les salariés de France Télévisions ne redoutaient pas. Techniciens, journalistes sont en droit de pouvoir bénéficier d'outils récents plus performants qui répondent aux attentes du public. Sur ce point-là, on peut dire que Genesys est un projet attendu et souhaité. Mais cette transformation divise. Si certains personnels se réjouissent de pouvoir travailler prochainement dans de meilleures conditions (voire d'évoluer professionnellement), d'autres en revanche craignent de perdre en qualité de travail, voire de disparaître avec leurs métiers. La direction n'a jamais caché que cette modernisation lui permettra de faire de réelles économies.

Les élus ont demandé ce CSE extraordinaire pour connaître précisément l'avancée du projet, les déploiements en cours, (comme ils l'avaient déjà réclamé en avril).

Le directeur des Moyens de fabrication, Cyril Vigouroux est venu expliquer aux élus les avancées du chantier.

Il a rappelé « *que des réunions avec les personnels concernés sont régulièrement organisées et que dans une logique de transparence, toutes les réunions sont consultables sur monespace.* »

Travailler mieux mais avec moins de monde

Derrière les ajustements techniques se dessine une transformation plus profonde des modes de fabrication, avec une place accrue donnée à l'automatisation et à la polyvalence. Les élus y voient le risque d'une réduction des effectifs et d'une redéfinition des métiers et de perte du sens au travail.

Pour la CFDT, les salariés ne doivent pas payer le prix fort de la flexibilité et l'automatisation. Une fois de plus, tout va trop vite. Les risques déjà identifiés au cours des expertises appellent une vigilance renforcée sur les moyens, les métiers, la formation et la santé des salariés.

Les premières expertises ont mis en évidence de nombreuses zones d'ombre : impacts sur la rémunération, choix technologiques, matériels, organisation cible, évolution des métiers et des effectifs, plan de formation, prévention des risques psychosociaux.

Malgré cela, la direction a engagé le projet.

Des réorganisations déjà sources de fortes tensions

Le déplacement, dans la précipitation, de France 3 Paris-Ile-de-France au CDE (Centre d'Echanges et de Diffusion) pour permettre l'installation du nouveau plateau de Franceinfo TV a rapidement montré ses limites. Les conditions de fabrication ont été fortement contestées, jusqu'à conduire à une grève de six semaines avant qu'une nouvelle solution temporaire soit mise en place (plateau B).

Si la direction avait pris le temps d'écouter les salariés et leurs élus, elle se serait évitée cette crise qui a profondément meurtri ce collectif et pénalisé le public. Mais une fois de plus, elle a voulu aller vite sans se soucier des réalités du terrain.

Depuis le 2 juillet, les JT outre-Mer et de France 3 PIDF s'enchainent sur un même plateau (Régie 5 – Plateau F).

La régie 5 et le plateau F comme test grandeur nature ?

Les élus ont rappelé que l'intégration de PIDF avec les activités du pôle Outre-Mer a déjà mis en lumière plusieurs difficultés : locaux trop exigus, enchaînements très serrés entre les éditions, organisation technique fragilisée, absence de supervision claire, matériel inadapté, incidents techniques répétés...

Cette configuration apparaît comme une préfiguration de ce que pourrait devenir Genesys à plus grande échelle.

Une phase estivale particulièrement sensible

Le projet entre désormais dans une étape critique : il faut démanteler, reconstruire, déplacer les activités et maintenir l'antenne en même temps. Cette phase transitoire, reconnue elle-même comme très tendue par la direction, concentre des risques élevés en matière de désorganisation et de santé des salariés.

Pour les élus, les arbitrages, une nouvelle fois très tardifs, (comme le transfert annoncé de Télématin en régie 4 dès fin août) désorganisent fortement le travail.

Des inquiétudes sur la capacité des régies à absorber la nouvelle charge

Les élus ont fait remonter des inquiétudes (faisabilité opérationnelle) concernant le basculement d'activités vers la régie 4 (pour permettre d'engager les travaux de la régie 1) avec l'allongement de Télématin. Les salariés les ont aussi alertés sur la complexité liée à des équipements différents selon les régies avec une prise en main sans formations suffisantes.

Les élus ont interpellé plus précisément la direction sur les points suivants :

- **La formation**

Les équipes refusent à juste titre de travailler sur des outils qu'elles ne maîtrisent pas mettant la fabrication en péril. Or les formations apparaissent encore partielles, progressives et parfois insuffisamment anticipées. Les élus demandent un plan de formation solide pour accompagner cette transformation.

La direction indique que les salariés seront formés selon un plan de formation, en cours de conception (elle attend les derniers arbitrages sur les choix de matériels).

Les élus remontent une absence de mise à jour des connaissances acquises en formation ; une piqure de rappel serait bénéfique.

- **L'évolution des métiers et la montée en polyvalence**

Les projets de regroupement de compétences suscitent des inquiétudes sur la charge de travail, la perte d'expertise et la redéfinition des périmètres professionnels.

- **La charge mentale et les conditions de travail**

Les élus ont alerté la direction sur des métiers particulièrement exposés (charge mentale et opérationnelle) par cette modernisation : notamment les TEVA (Techniciens d'Exploitation Vidéo et Audiovisuelle), truquistes et scripts.

- **La fiabilité des outils et des organisations transitoires**

Les élus déclarent que les salariés remontent une carence d'information sur l'activité de la rentrée. De nombreux salariés ne savent pas qu'elle sera cette activité.

Les dysfonctionnements observés, notamment autour de l'Overdrive (outil logiciel d'automatisation de la production en régie) et des premières mises en œuvre, montrent que les dispositifs ne sont pas encore pleinement stabilisés.

- **La rémunération**

L'impact de la nouvelle organisation sur les éléments variables de salaire reste un sujet sensible pour plusieurs métiers et devra faire l'objet d'un suivi concret.

La CFDT rappelle qu'en février 2026 dans un protocole de sortie de grève (relatif aux moyens de production des éditions d'information du siège), la direction s'était engagée, pour les salariés concernés, « à étudier et évaluer l'impact des évolutions de planification sur les éléments variables de salaire... »

La CFDT avait calculé que pour certains techniciens, ces éléments variables pouvaient pesés jusqu'à 30% sur la fiche de paie.

La direction (tout en rappelant que ces éléments variables de salaires sont liés à l'activité réelle du site) a indiqué qu'elle n'a pas constaté (pour l'instant) de perte de salaire. Elle a aussi précisé qu'un outil doit être mis en place pour l'aider à « évaluer » d'éventuelles pertes (éléments variables) liées à la modernisation des outils et de nouvelles vacations.

Les élus remontent que lors des embauches, ces éléments variables de salaire ont été mis en avant par la direction pour leur faire accepter un salaire de base moins disant que ce qui se pratiquait dans d'autres entreprises du secteur. La perte des éléments variables met aujourd'hui ces personnes en difficulté.

La CFDT a rappelé que la direction a (par le passé), déjà mis en place des compensations salariales dans d'autres secteurs (CDE par exemple) même si ce n'est pas prévu dans les accords.

La direction a répondu que pour l'instant aucun accord ne globalise le procédé de compensation au niveau de l'entreprise et que les compensations actuelles ont été faites au cas par cas et dans un autre environnement économique.

- **Le suivi du projet**

Les élus demandent des points d'étape réguliers en CSE et une représentation plus forte du Siège dans la future commission de suivi, afin que ce projet structurant fasse l'objet d'un contrôle à la hauteur de ses conséquences.

[Lire la résolution des élus ICI :](#)

Votant : 18

Pour : 17

Abstentions : 1

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

Prochain CSE siège les 16 et 17 septembre 2026

Vos élus CFDT : Marie-Hélène Bordes, Antonio Ferreira, Stéphane Auvray

Représentant Syndical : Fabrice Cagnin

Délégué Syndical Central : Yohann Relat

La CFDT souhaite aux salariés de bonnes vacances.

