

Pas de budget, pas de COM, mais plein d'économies à faire

C'est pas plus mal que si c'était pire !

COMPTE RENDU CSE CENTRAL des 6 -7 octobre 2026

Au programme de ces 2 jours de réunion : la trajectoire des effectifs, La fabrique et son plan de charge, l'IA à FTV, l'égalité pro, les entretiens de parcours professionnel, l'actualité des Outre-mer, le nouveau contrat mutuelle santé / prévoyance...

Voici en quelques pages l'essentiel des débats, du 100% fait main, sans IA, sans biais et hallucinations.

Budget inacceptable pour France Télévisions La direction doit avoir le courage de dire NON : le liminaire intersyndical ([à lire ICI](#)) Cfdt, CGT, FO et SNJ en ouverture de ce CSE Central réaffirme la volonté des organisations syndicales représentatives de FTV de disposer de tous les éléments nécessaires à une négociation de nouvel accord collectif loyale et éclairée. Trajectoire budgétaire, stratégie de l'entreprise, adéquation des moyens à nos missions : c'est de l'avenir de notre entreprise et de ses salariés qu'il s'agit.

La Présidente de FTV, Delphine Ernotte, n'a rien de neuf à nous dire. Oui, la pression économique s'accroît sur FTV. Non, elle n'envisage pas un budget en déficit. Et non, elle ne signera pas un Contrat d'Objectifs et de Moyens avec l'État qui lui imposerait de continuer à investir à l'identique dans la création ; les économies, c'est dans tous les périmètres de l'entreprise, y compris dans la création, avec des conséquences sur tout l'écosystème : environ 260.000 emplois dans le secteur, et la menace de voir Netflix devenir le plus gros financeur de la création en France.

Alors, pour tenir l'équilibre en 2026, l'effort nécessaire serait d'économiser... 130 millions d'euros. Pour construire son budget 2027, D. Ernotte mise sur les réductions d'ETP : le mantra, c'est le non-remplacement d'un départ de l'entreprise sur deux.

« On n'a pas de COM ; mais le cap, c'est streaming first, c'est toucher tous les publics, c'est s'approprier l'IA, c'est renforcer la transparence (...), nous ne sommes pas immobiles, nous modernisons notre entreprise ».

Et concernant la négociation du nouvel accord collectif, « elle est essentielle », oui, et c'est bien pour cela que les organisations syndicales représentatives refusent de

retourner à la table des négociations tant que les perspectives de l'entreprise ne sont pas clarifiées.

Sinon, à part tout cela, « on » est plutôt satisfaits : la rentrée est une réussite sur toutes les antennes, FranceInfo qui fête ses 10 ans bat des records, les nouvelles émissions et la couverture du sport marchent bien, la création se porte bien aussi avec de bons taux de visionnage sur la plateforme qui est leader de sa catégorie, avec 45 millions de visiteurs uniques. Le partenariat avec YouTube marche très fort et bientôt, il intégrera aussi l'info des outremer et des régions. En un mois, FranceInfo est devenue la 1^{ère} chaine YouTube en France sur l'info.

Et les sujets qui fâchent ? Par exemple, la dépublication de la Carte Blanche d'Adèle Haenel ([notre tract est ICI](#)) ? Les révélations de Médiapart sur « terrific » ([Lire ICI](#)) ? Le « droit de réponse » du RN sur un reportage sur Oradour de Glane ([Lire ICI](#)) ?

La carte blanche : « nous avons dépublié cette vidéo du replay, nous n'aurions sans doute pas dû au vu des retours, mais nous l'avons fait parce que nous sommes tenus à la maîtrise de l'antenne, et on dépublie régulièrement » explique Delphine Ernotte. Et Stéphane Sitbon-Gomez de préciser : « Il y a eu 10 cartes blanches, toutes restées sur le replay, ici le comité d'éthique a considéré qu'il y avait défaut de maîtrise de l'antenne et l'Arcom aurait suivi. Ce n'était peut-être pas judicieux de dépublier mais les règles n'étaient pas suffisamment claires. Nous allons les revoir ». La présidente dit veiller « personnellement à ce qu'il n'y ait aucune forme d'autocensure dans l'entreprise. On doit jouer notre rôle et ne pas avoir peur. On doit exposer tous les points de vue, qu'ils plaisent ou déplaisent ».

Terrific : c'est le directeur Antennes et Programmes qui s'y colle : « À l'été 2025, on a démarré une coopération avec un prestataire qui travaille avec 50 chaînes dans le monde dont la moitié est publique. En mai, cette société nous a proposé un dispositif d'interaction avec les téléspectateurs. Le dispositif n'exploite pas les données mais permet l'expression de l'opinion et d'agglomérer des opinions individuelles. On a testé cela tout au long de l'été, en utilisant nos gardes fous : la RGDP (pas d'utilisation de données de TV spectateurs pour des opérations commerciales) et un audit cyber sécurité, qui a révélé des failles. Nous n'avons donc pas pris de risque et abandonné l'idée de mettre en œuvre le dispositif. Nos filets de sécurité ont fonctionné. ».

Oradour sur Glane : Stéphane Sitbon Gomez s'engage à saisir le directeur de la déontologie et de l'éthique, pour comprendre ce qu'il s'est passé, et débriefer avec la rédaction de Limoges.

Une démarche qu'il dit souhaiter engager également sur le traitement du mouvement lycéen par la rédaction nationale.

Trajectoire des effectifs 2026 au regard de la situation budgétaire

Un point réclamé par les organisations syndicales représentatives, d'autant plus nécessaire que nous le constatons tous : au fil de l'eau et des départs, les effectifs fondent, partout. S'ajoute à cela l'obligation faite à la direction de consulter le CSE C sur les compressions d'effectifs, une obligation ignorée jusque-là par la direction, qui estime qu'il n'y a pas de « plan » de réduction des effectifs.

Le DRH de FTV, Olivier Guigner, parle de départs naturels et pas contraints, qu'on ne pourrait pas anticiper, *« on est dans une gestion agile, on fait du mieux possible, pour qu'il y ait le moins d'impact possible, et ce ne sont pas des suppressions de poste mais c'est du non-remplacement »*. Et la direction l'assure, quand le budget sera prêt, l'information consultation des élus sera possible, en décembre.

Évolution des effectifs (ETP CDI) à fin août 2026 : – 90,6 ETP en moyenne entre janvier et août, l'objectif annoncé pour la fin de l'année étant de 8 625,6 ETP moyens CDI/CDD, (soit environ 7500 CDI).

Taux de remplacement

63,6 %

hors recrutement de prestataires

Taux de remplacement

74,6 %

avec recrutements de prestataires

Pour mémoire, août 2026 : taux le plus bas de l'année à 51,33 % hors recrutements et 61,22 % avec recrutements.

Information/consultation sur l'introduction de cas d'usages de l'IA des technologies associées

Selon l'expert mandaté par le CSE C, FTV est au milieu du gué : la stratégie en matière d'IA vient d'être établie par la nouvelle direction de l'IA. Jusque-là menée d'un point de vue purement technologique, la conduite de projets doit désormais aussi intégrer les métiers, leurs workflows, l'aspect RH et prendre en compte les coûts (de tokens, de déploiement, écologique, etc.). *« On passe d'une phase expérimentale à une phase industrielle »* explique Encarna Marquez la nouvelle directrice de l'IA.

L'IA évolue très vite : comment encadrer l'utilisation de l'IA agentique ? Comment sécuriser ses interactions avec les outils métiers FTV et le rapport avec l'humain ?

Les enjeux en matière d'encadrement de l'IA sont grands, et les risques associés sur les données, la souveraineté, les interactions avec les systèmes en interne et en externe doivent être évalués et maîtrisés. Le dispositif mis en place pour encadrer l'IA, dans le contexte de FTV et de sa mission de service public répond à plusieurs dimensions : technique, organisationnelle et réglementaire.

Mais l'architecture organisationnelle et technique est hétérogène, parce que des projets pré existent et sont portés par différentes directions. Une harmonisation est prévue.

L'expert constate qu'il reste un travail à faire sur les impacts de l'IA sur les métiers, l'érosion et la réversibilité des compétences, la déontologie professionnelle, l'accompagnement des salariés, et le rôle du management.

La commission IA créée par un accord de méthode signé par les 4 organisations syndicales représentatives de FTV joue un rôle important : elle travaille sur des sujets de plus en plus nombreux, et a augmenté la fréquence de ses réunions.

Si l'IA permet l'automatisation de certaines tâches répétitives, si elle peut libérer du temps pour des activités à plus forte valeur ajoutée, elle risque également d'entraîner une transformation des métiers, une évolution des compétences et à terme des réductions d'emplois sur certaines activités. La direction n'a pour l'instant pas quantifié le nombre d'emplois qui seront perdus. Le ministère du travail estime lui, qu'avec l'IA, 16% des emplois en France pourraient disparaître.

Principaux points d'alerte de l'expertise :

- Risque de suppression ou de diminution de certaines tâches et emplois, de transformation des métiers et de déplacement des frontières entre professions.
- Risque de perte de compétences et de dépendance aux outils d'IA et d'augmentation de la charge cognitive et du contrôle des productions générées par l'IA.
- Évaluation insuffisante des impacts sur les effectifs et les parcours professionnels.

L'expertise souligne aussi que certaines automatisations pourraient réduire fortement le recours à des prestations externes, comme pour la qualification des métadonnées.

MedIAenrich : cette solution d'IA développée par France Télévisions et Télécom SudParis pour automatiser et optimiser l'enrichissement sémantique des archives vidéo, est capable de comprendre le sens profond et le contexte d'une séquence vidéo. Elle permet principalement d'automatiser des tâches de traitement et de documentation des contenus. Pour le moment, le projet MedIAenrich est mis en stand-by.

AlixIA : c'est une plateforme cloud interne qui héberge les appli IA de FTV (comme MedIAenrich) et qui permet d'automatiser des tâches beaucoup plus larges dans différents métiers.

Le CSE C rend un avis, [à lire ICI](#).

La fabrique : état d'avancement du plan de charge 2026 et perspectives pour la fin d'année

Encore une demande des élus, lassés du manque d'informations sur les activités de La fabrique : la direction présente au CSE C un relevé d'activité, avec un réalisé à fin septembre et une projection à fin 2026.

Un plan de charge, c'est une prévision de l'activité sur l'année, un objectif à atteindre. Il donne de la visibilité aux équipes, il alerte les élus sur les difficultés à anticiper dans tel ou tel secteur, bref, il permet de piloter l'activité et les moyens à mettre en œuvre. Pour réagir en cas de sous activité ou de surcharge, il est important de le construire bien en amont de l'année à venir : or, les élus du CSE C constatent une imprévisibilité grandissante et préoccupante de l'activité de La fabrique : en octobre 2026, toujours pas de plan de charge pour 2027 !

Régie fixe : le plan de charge de référence à fin 2026 est de 22290 heures, le réalisé à fin septembre est de 15066 heures, soit 68% du plan de charge. Il resterait donc 3 mois pour arriver à l'objectif de 100% de réalisé, mais la direction affirme d'ores et déjà que La fabrique ne réalisera que 90% de l'objectif avec une projection de 20133 heures en plus d'ici à la fin de l'année. Parce que le budget nécessaire à la réalisation du plan de charge initial est grevé par les changements de décor et d'émissions qui ont eu lieu cet été, sans oublier l'arrêt de la régie 1 pour travaux – des projets qui ont été « oubliés » lors de l'établissement du plan de charge !

Plateaux : le plan de charge de référence à fin 2026 est de 1958 jours, avec une projection à fin d'année de 1988 jours d'activité. Ici, le plan de charge est dépassé (102%).

Tournages extérieurs : le plan de charge de référence à fin 2026 est de 64 jours, l'activité à fin septembre, 53 jours, représente 83% de ce plan de charge. Ces tournages extérieurs sont exclusivement effectués pour l'antenne de Paris Ile de France (équipe restreinte de 2 ou 3 personnes).

Vidéo mobile : le plan de charge de référence à fin 2026 est de 980 jours, la direction estime que le réalisé sera de 981 jours soit 100 % du plan de charge).

Les élus soulignent que la direction avait promis une augmentation de l'activité vidéo mobile avec le passage de 6 moyens lourds à 4 : manifestement, les promesses n'engagent que ceux qui y croient, et pas ceux qui les font.

Fiction : concernant les fictions « jeunes adultes », le plan de charge prévu de 68 jours d'activité ne sera pas tenu, avec, à fin septembre seulement 21 jours d'activité !

En fiction, le plan de charge initial porte sur 499 jours, mais lui non plus ne sera pas respecté puisque l'annulation de deux fictions qui devaient être tournées par La fabrique passe 40 jours d'activité à la trappe. Ces 2 fictions ont été transférées dans le privé, alors que des salariés FTV sont disponibles !

Le « directeur délégué de la commande client » indique que 60% (!!!) des salariés ont une activité jusqu'à la fin de l'année. Alors, pourquoi ne pas assurer l'activité aux 40% restants, en les positionnant par exemple sur les fictions fabriquées en externe ? La direction « n'a pas travaillé l'hypothèse » d'internaliser ces tournages, d'autant que « le producteur ne le demande pas » et que « c'est pas comme cela que ça marche ». Eh bien, au vu de la nécessité d'apporter de l'activité aux équipes de FTV, nous estimons que c'est pourtant « comme ça » que cela devrait marcher ! Par ailleurs, nous estimons aussi que les équipes de La fabrique devraient pouvoir travailler plus sur des projets menés par FTV Studio, notre filiale, pour pallier le manque d'activité le cas échéant.

Post-production et vidéographie : le directeur délégué à la post production n'est pas inquiet, et pense que le plan de charge sera réalisé d'ici à la fin de l'année à 95% pour la post prod, à 97% pour la vidéographie.

Commission Outre-mer du 25 septembre 2026 (à lire [ICI](#))

Plan de résilience : il fait référence à la vulnérabilité des territoires OM face notamment au risque climatique, et doit permettre aux stations de disposer d'outils d'accompagnement. Des diagnostics sont en cours dans quatre stations pilotes, des outils seront développés ensuite.

Perfect memory : l'éditeur a proposé une mise à jour à la rentrée de septembre. Des essais ont été faits, qui ne sont pas concluants et nous avons connu de gros problèmes techniques avec des fonctionnalités qui, avant, marchaient bien !

Campagne de pub en Guyane sur le thème « la TV et la radio c'est fini, vive le numérique » : de l'humour, selon la direction, un parti pris qui met en scène un personnage connu en Guyane.

Zenon : Zenon a suscité des tensions à Malakoff, on a considéré qu'on ne peut pas continuer. On a donc analysé précisément les besoins, pour trouver la solution la plus adaptée possible pour la DOPOM à Paris et pour les stations.

Zénon est un logiciel de production, de montage audio et de diffusion radio, initialement déployé pour moderniser l'infrastructure des stations du pôle Outre-mer. Il devait gérer tout le cycle de vie de la radio, de l'enregistrement au montage des sujets, en passant par la planification des antennes, l'identification des contenus et la diffusion automatisée directement depuis des postes bureautiques classiques. Mais rien ne s'est passé comme prévu, et Zenon est un fiasco industriel, avec des bugs à répétition, un calvaire technique pour les salariés du pôle Outremer, provoquant des incidents parfois graves à l'antenne. Face à l'accumulation des pannes et à la pression interne, la direction de France Télévisions avait déclaré abandonner Zenon.

Cet outil dont il avait été dit qu'il serait abandonné est pourtant maintenu : la direction explique que FTV a conclu un contrat avec le fabricant, qu'on ne peut pas dénoncer.

Radio France travaille avec une version plus aboutie de Zenon, et cela fonctionne... La DOPOM veut donc continuer à tester Zénon sur une plateforme test, pour ne pas découvrir les problèmes à l'antenne – sage décision, au vu du passé.

Par ailleurs, les besoins ont changé avec les évolutions du numérique : le cahier des charges pour Zenon doit donc être modifié, et certaines stations vont devoir continuer à travailler avec l'outil NETIA pendant encore plusieurs années.

PAM : le calendrier est maintenu, et cela va démarrer à Mayotte début 2027, trois stations suivront courant 2027 et début 2028, une quatrième station passera au PAM au printemps 2028, puis l'équipement des stations restantes suivra rapidement. Un plan de formation classique sera déployé, chaque station devra veiller à organiser des sessions de formation en fonction de ses effectifs et des compétences nécessaires.

PAM (« Production Asset Management » = Gestion des Actifs de Production) : c'est un système informatique de fabrication des JT et des programmes. Le PAM orchestre tout le workflow de la production vidéo, du rush au conducteur et à la diffusion en passant par le montage.

La maintenance du PAM niveau 1,5/2 est assurée depuis Paris : les équipes techniques de la DOPOM, qui connaissent les outils des stations et qui ont toujours pris en charge cette maintenance, ne seront plus affectées à cette activité : elles auront « prioritairement » la charge de la maintenance, mais au sein d'une « plateforme de qualification » composée de salariés du pôle OM et du siège. Un pas de plus vers la mainmise du siège sur les équipes et les moyens du pôle OM, depuis que celui-ci a déménagé à MFTV ?

Polynésie : pourquoi diffuser le son TV en radio ? : ah non, explique la direction, ce n'est pas le son d'un JT qui est diffusé, c'est l'« audio » d'une émission transverse, dont les personnels de la radio sont partie prenante. Donc non, toujours selon la direction, la radio n'est pas le « parent pauvre » de la station, « c'est aujourd'hui de l'audio avec une fonction sociale ».

D'ailleurs, la direction affirme vouloir faire de 2027 l'« année de la radio »... avec une académie digitale qui accompagnerait les stations dans leurs productions audios.

Diffusion de Guadeloupe et Martinique La 1^{ère} depuis Paris : ces deux stations diffusent leur antenne, contrairement aux autres stations dont la diffusion est assurée depuis Paris (la DOPOM). La direction souhaite aligner la diffusion Guadeloupe et Martinique La 1^{ère} sur cette pratique de diffusion depuis Paris, ce que les personnels et les organisations syndicales refusent catégoriquement. La direction du pôle OM affirme ne pas vouloir passer en force et dialoguer localement avec les personnels, les élus des CSE et les OS, et explique qu'« il y a une nuance entre conserver la diffusion et la maîtriser »...

Unités d'Organisation de l'Activité dans les stations : certaines stations en disposent déjà, selon le DRH du pôle, et ces UOA seront mises en place partout, même si la

direction sait que certaines stations estiment que cette réforme de l'organisation de la planification ne devrait pas être prioritaire.

Mayotte : comment assurer la sécurité des salariés sur le trajet domicile / lieu de travail ? La direction a mis en place des navettes le soir, à disposition des salariés.

Animateurs radio : Un état des lieux est en cours pour harmoniser les pratiques (rémunération, conditions d'emploi, formation). La direction envisage des accompagnements pour les animateurs historiques, mais pas d'intégration systématique.

Projet « Média Public de Service » (MPS) : l'objectif est de renforcer la proximité avec les publics ultramarins via des contenus numériques, avec des référents locaux et des moyens extérieurs pour éviter de surcharger les équipes. Des ateliers sont menés pour analyser les surcharges déjà constatées, notamment à Mayotte, avec des causes identifiées comme l'évolution des organisations ou les problèmes techniques.

Absentéisme : globalement, le taux d'absentéisme en OM est en baisse (6,8 % au 30 juin 2026), mais des situations préoccupantes persistent (Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, La Réunion). La direction souligne l'importance d'analyser les causes (organisation, RPS, tensions internes) et de mettre en place des actions concrètes comme c'est en cours, dit-elle, à La Réunion.

Information/consultation sur la mise en œuvre des entretiens des parcours professionnels – Recueil de l'avis

L'expert mandaté par les élus du CSE C a rendu son rapport.

Il souligne l'importance de la présentation, rapidement, par la direction, d'une cartographie des emplois : l'entreprise doit définir les compétences dont elle a et va avoir besoin, et elle doit dire comment les salariés pourront acquérir ces compétences ou adapter les compétences pré existantes. De plus, la loi sur la transparence salariale, qui va transposer la directive européenne, va modifier également la façon de considérer le travail, la valeur du travail et des compétences mises en œuvre.

La loi a changé en 2025, et prévoit maintenant deux niveaux d'entretiens pour les salariés expérimentés : à 45 et à 58 ans. C'est de l'employabilité et du maintien dans l'emploi de ces salariés qu'il est question, dans un contexte de transformation rapide de l'entreprise et d'allongement de la durée des parcours professionnels.

La direction du développement RH travaille, c'est ce qu'elle explique aux élus, déjà à la formation des managers qui devront mener ces entretiens. La doctrine, c'est de la responsabilité du manager de se préoccuper de l'avenir des salariés avec lesquels il travaille. Cela, en plus de toutes ses autres activités et responsabilités ! Et le DRH ajoute : « c'est un sujet de posture, qu'attend-on d'un manager ? Du courage, de l'exemplarité... Une fois que cela est posé, nous devons harmoniser les pratiques, donner du sens. Manager, c'est réussir à faire faire quelque chose à quelqu'un ».

L'expert du CSE C a aussi travaillé sur le système de rémunération à FTV : les grilles de salaire, les primes, les éléments variables, l'ancienneté... Vaste sujet, puisque le système est complexe et comporte 272 items possibles dans le calcul de la rémunération. L'évolution de carrière est très encadrée (par nos accords), pour toutes les catégories, et le positionnement dans la classification est en forte corrélation avec l'âge et l'ancienneté du salarié.

Un constat qui ravit la direction : justement, comme c'est hyper encadré, faisons sauter ce carcan en négociant, dans le cadre des discussions sur un nouvel accord collectif, un système plus souple ! Un système qui, selon nous, sera bien moins protecteur pour les salariés et qui individualiserait pour de bon la politique de rémunération de FTV. D'autant que d'ores et déjà, selon notre expert, les trajectoires des salaires sont relativement libres surtout chez les journalistes et les cadres, notamment sur le dernier décile de salaire (les plus gros salaires, donc !) Les primes, c'est en moyenne 10% de la rémunération, 90% de la rémunération sont issus d'éléments fixes : une sécurité pour les salariés, dont le salaire mensuel ne dépend donc pas de la réalisation d'un objectif ou d'une performance à atteindre ! Mais l'expert souligne aussi que ces primes sont, pour beaucoup, des héritages du passé de l'entreprise, et qu'elles créent parfois un sentiment d'iniquité entre salariés. Un travail sur ces primes semble donc nécessaire, notamment en vue de l'adaptation de l'entreprise à la future législation en matière de transparence salariale.

Le CSE C rend un avis, [à lire ICI](#).

Avis du Cse C sur l'analyse de rémunération et de l'égalité professionnelle [à lire ICI](#)

Information/consultation sur le diagnostic comparé femmes-hommes 2025

Compte-rendu de la commission égalité professionnelle du 1er septembre 2025 ([à lire ICI](#))

L'égalité professionnelle à France Télévisions, c'est un chantier permanent. Avec 47 % de femmes dans ses effectifs, l'entreprise affiche une légère progression (+0,4 % en un an). Les stations ultramarines, comme la Guadeloupe ou Saint-Pierre-et-Miquelon, tirent leur épingle du jeu, mais ces territoires restent marqués par des défis structurels : bassins d'emploi limités, attractivité moindre et effectifs vieillissants. Les femmes sont majoritaires dans les métiers administratifs et journalistiques, mais leur représentation dans les postes techniques ou d'encadrement reste inégale.

Rémunérations : les écarts salariaux persistent, notamment dans les métiers artistiques (20 % de différence en défaveur des femmes) ou chez les rédacteurs en chef (6 % d'écart). La direction invoque des critères d'ancienneté ou de périmètre d'exercice, mais ces justifications peinent à convaincre.

Temps partiel et télétravail : les femmes représentent 68,5 % des temps partiels, souvent pour "convenance personnelle" – un euphémisme qui cache des réalités comme l'aidance familiale.

Formation et alternance : les métiers techniques restent majoritairement masculins, y compris dans l'alternance. Les partenariats dans lesquels FTV est engagé, comme "Femmes@numérique", peuvent-ils, à terme, changer les choses ? En tout cas, l'alternance, en baisse globale du fait de la politique de réduction des ETP qui touche aussi, hélas, les jeunes apprentis, montre toutefois des résultats encourageants : en 2025, 24 jeunes femmes issues de ce parcours ont été embauchées en CDI, contre 14 hommes.

Santé et congés : l'absentéisme, en hausse, touche davantage les femmes (7,6 % contre 5,8 % pour les hommes), notamment en raison de maladies de longue durée.

Information/consultation sur le projet d'accord relatif à la santé et à la prévoyance complémentaire des salariés du Groupe France Télévisions

Nous vieillissons. Nous travaillons plus longtemps. Nous devons nous soigner, prévenir les maladies et les effets du vieillissement, dans un contexte d'inflation à la hausse et de réduction du budget de la sécurité sociale. L'accord sur la santé et la prévoyance à France Télévisions revêt donc une importance majeure, et c'est Audiens qui a remporté le marché qui devait être renouvelé. Un nouveau marché à iso budget, soit 294 millions d'euros, qui repose sur trois piliers : le taux de cotisation pour les salariés, le financement par l'employeur FTV, et les niveaux de garantie qui figurent au contrat avec Audiens.

Si certaines garanties sont améliorées, la garantie incapacité / invalidité, elle, diminue, ceci afin de ne pas trop augmenter le taux de cotisation (+2% en 2027) : l'équilibre entre le taux payé par le salarié et les garanties auxquelles il a droit n'est pas facile à trouver, et il est le fruit d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives, qui signeront, ou pas, l'accord final. Le CSE C est consulté sur le projet, c'est obligatoire en la matière, et rend un avis [à lire ICI](#).

En fin de CSE C, les élus adoptent à l'unanimité des présents une résolution pour un droit d'alerte économique, auquel les organisations syndicales représentatives Cfdt, CGT, FO et SNJ s'associent :

Au vu de la situation préoccupante de l'entreprise (baisse des concours publics, baisse du chiffre d'affaires publicitaires, situation de la trésorerie, déficit...) qui se traduit par des réductions d'effectifs, une réduction de l'offre éditoriale et de l'activité qui en découle, et des impacts de plus en plus forts sur les salariés, les élus demandent la convocation d'une réunion extraordinaire du CSE Central, en vertu des articles L. 2312-63 et suivants du Code du travail. Cette réunion aura pour objet les questions des élus dans le cadre d'une procédure de droit d'alerte pour motif économique.

Un CSE C extraordinaire devra donc avoir lieu bientôt, avant le prochain CSE C ordinaire prévu **les 15 et 16 décembre 2026**.

Votre représentante syndicale et vos élus Cfdt au CSE C :

Yvonne Roehrig (RS), Frédéric Maillard, Séverine Dangin et Rémy Pohier (CSE Réseau F3), Teddy Artis (CSE Guadeloupe), Dimitri Choi (CSE Saint Pierre et Miquelon).