Novembre brumeux
Entre coupes d'en haut et flou d'en bas

COMPTE-RENDU DU CSE RÉSEAU France 3 des 18 & 19 novembre 2026

Notre liminaire : ***« Quand le sage désigne la lune, l'idiot regarde le doigt » - et le coupe*** est une mise en garde : **la CFDT n'acceptera pas que des élus et mandatés soient muselés à France Télévisions, et sanctionnés pour avoir rempli leur mission.** C'est la procédure de licenciement menée à l'encontre d'un de nos élus au siège qui nous alerte, et qui nous consterne. Le dialogue social, c'est aussi le respect du mandat donné à vos représentants.



Tsukioka Yoshitoshi, 1839–1892, « La lune de l'éveil »

Sommaire :

- « Adaptation aux moyens » ou chasse aux coûts ? Les JT régionaux dans le viseur
- Manifs : la sécurité des équipes d'abord
- BIP d'Arles : deux casquettes et un bilan
- CSSCT : quand le silence fait pourrir le terrain
- Analyse des DUERP 2026 et PAPRIPACT 2027 : un « quatuor » pour plus d'efficacité ?
- Situation de l'emploi au 30 juin 2026 : tension maximale
- Doublement du nombre de Chargés d'Édition Numérique (CEN) : où en est-on ?
- Pool équipes légères : peut mieux faire
- Direction du réseau régional : qui fait quoi, pourquoi, comment, où et quand ?
- Déploiement de l'assistant de Fabrication à l'antenne de Poitiers : on fait le grand écart

« Adaptation aux moyens » ou chasse aux coûts ? Les JT régionaux dans le viseur

C'est aussi travailler « en confiance » avec les OS et les élus. Partager les informations, respecter les obligations de consultations du CSE… Alors on est agacés quand on apprend, en début de séance, que le directeur de l'information Philippe Corbé aurait annoncé une réduction du temps de JT des éditions régionales, selon une élue du CSE. Petit moment de gêne pour la direction du réseau, qui « *ne peut pas en dire plus car rien n'est arbitré (…), ce n'est pas une histoire d'économies, mais une adaptation aux moyens* ». Une adaptation à des moyens en économie, donc. Mais, essaye de rassurer le président du CSE, aucune décision n'est prise, les élus seront informés le moment venu, des JT plus courts pourraient permettre d'éviter les mutualisations de JT entre antennes…

Réduire la durée des JT, tout comme décréter des périodes de basse activité pour l'info régionale, cela a forcément un impact sur l'emploi : cela a-t-il été mesuré ? Evidemment, non. Et quand la direction nous dit que cette décision, si elle était prise, n'est pas « éditoriale », nous rions jaune. Parce que décider, par exemple, que l'été à Boulogne sur Mer ou à Nice, c'est « période de basse activité », c'est éditorialement cohérent ? Dire qu'on diminue la durée des JT régionaux, cela n'aurait pas d'effets sur la nature des sujets traités et sur l'accomplissement de notre mission de proximité ?

Alors cessons l'hypocrisie : toutes ces mesures visent simplement à faire des économies, la direction doit cesser de maquiller la vérité – l'obligation de faire des économies - en se planquant derrière une pseudo réflexion sur la durée des JT ou sur l'intérêt éditorial de la mutualisation ou de la basse activité ! Les jours fériés se sont également transformés en « basse activité », et la direction veut imposer aux journalistes la pose des « jours au titre des jours fériés » puisqu'elle diminue artificiellement l'activité ces jours là – et pourquoi ne pas décréter que le mercredi et un jour de basse activité, cela pourrait peut-être arranger certains salariés ? Et surtout, on comprend que les décisions… sont prises ailleurs, le réseau, lui, ne fait que mettre en musique une partition venue d'en haut.

Mais voyons plutôt le monde à travers le prisme de notre direction, un monde dans lequel tout va bien : depuis un an, nous comptons plus de 150 000 téléspectateurs de plus et nous avons dépassé les 2 milliards de vues sur You Tube, loin devant TF1 et Canal+.

Manifs : la sécurité des équipes d'abord

Autre sujet en ce début de CSE, le traitement des manifestations au cours du mois passé. « *Le message est clair, aucune image, ne vaut de prendre le risque d'une agression* », assure le directeur du réseau. Dès la semaine prochaine, chaque antenne disposera de 4 gilets de protection. Et si une équipe est agressée sur le terrain, que se passe-t-il ? « *La règle est que les personnes violentées ou insultées portent plainte et, quand on peut, on le fait aussi* », explique le directeur du réseau, « je *le dis tous les lundis aux Directeurs Régionaux* ».

Et puis, les élus alertent la direction : nous n'acceptons pas que l'accord d'expérimentation Vidéos Verticales soit dévoyé dans certaines antennes, où nous constatons que des journalistes font du montage sur Première. « *Il s'agit de 4 ou 5 journalistes qui sont formés sur Première* », *explique le Directeur du réseau, « parce qu'ils ont un passé de monteur ou parce qu'ils ont été formés en école pour cela, il serait dommage de s'en priver* ». Face aux protestations des élus, Christophe Poullain s'engage à faire cesser cette pratique, dont il rediscutera avec les organisations syndicales signataires de l'accord au moment du bilan.

BIP d'Arles : deux casquettes et un bilan

Le BIP d'Arles, c'est un bureau d'un nouveau genre : les deux journalistes qui y travaillent proviennent l'un de PACA (Marseille) et l'autre d'Occitanie (locale de Nîmes). Ils réalisent, tous les jours, un reportage destiné à la locale de Nîmes, et aux BRI de Montpellier et de Marseille. Le suivi éditorial alterne, chaque mois, entre l'antenne de Marseille et celle de de Montpellier. **Les salariés, les élus, la direction, estiment après quelques mois de fonctionnement, que le bilan est plutôt positif, mais des irritants subsistent.** Présents sur ce point en CSE, le directeur régional de PACA est enthousiaste : « *l'équipe d'Arles fait un travail formidable, elle est force de proposition et l'objectif, réinvestir la Camargue, est atteint* ».

Quelques chiffres, selon les élus : sur 96 sujets, 52 ont été diffusés en Paca et seulement 18 à Nîmes. C'est donc le BRI de Marseille qui bénéficie le plus de ce BIP mixte PACA / Occitanie… La direction contredit ce bilan, estimant qu'il ne tient pas compte des rediffusions, à Nîmes et à Montpellier, des reportages.

Toujours est-il que la locale de Nîmes doit fonctionner avec 4 journalistes, donc 2 équipes par jour. Ce n'était pas conforme au projet initial, qui prévoyait en outre que tous les sujets tournés par le BIP seraient diffusés par la locale de Nîmes. La rédactrice en chef de la locale précise que certains jours, l'actu gardoise suffit à remplir le journal, et le sujet en provenance d'Arles peut alors être marbré.

Elle ajoute aussi que depuis quelques semaines, 5 journalistes travaillent à la locale (4 + 1 CDD). Les week-ends, la permanence de Nîmes est effectuée par le BIP de Arles une fois par mois. Et en cas d'absence pour congés à Arles, les remplacements seront assurés par des salariés volontaires de la locale de Nîmes.

Engagement a été pris localement par la direction de planifier une équipe en dossier sur 2 jours, un journaliste sur de la prépa, et un journaliste sur de la vidéo verticale. Cet engagement a été répété en CSE, les élus veilleront à ce qu'il soit respecté.

CSSCT : quand le silence fait pourrir le terrain

Deux points à l'ordre du jour donnent lieu à un débat sur **la capacité de l'entreprise à gérer les conflits dans une antenne, quand un manager est impliqué**. Trop souvent, la négation du problème entraine le pourrissement de la situation, des salariés souffrent, avec pour conséquence des arrêts maladie longs. L'exfiltration (le déplacement vers un autre service ou

une autre antenne) du manager peut être une solution, la sanction de celui-ci est rare, et les collectifs continuent de souffrir.

La CSSCT proteste sur le fait que des enquêtes à la suite d'un accident du travail puissent être court circuitées par une procédure disciplinaire engagée par la direction à l'encontre des salariés dont la situation faisait l'objet d'une enquête paritaire… Les élus constatent que dans les antennes, le dialogue social sur le sujet de la santé au travail reste à construire : les RP doivent être sensibilisés voire formés partout, et ils doivent pouvoir contribuer activement à l'élaboration des « politiques de santé au travail » de leur site. C'est ce dialogue entre élus et direction qui permet la mise en œuvre des plans d'actions locaux, dans un contexte de transformation et de bouleversements dans l'entreprise.

Analyse des DUERP 2026 et PAPRIPACT 2027 : un « quatuor » pour plus d'efficacité ?

Dans les antennes, un nouveau dispositif a fait son apparition, **celui du « quatuor », composé d'un manager technique, un manager éditorial, d'un salarié du service RH et de l'APS. Un dispositif spécifique au réseau régional, qui n'existe pas à La Fabrique**. Ce quatuor, dont on nous dit qu'il est ou sera formé pour acquérir des compétences renforcées en santé mentale, appuie le CODIR de l'antenne, dans la rédaction du plan d'action SSCT PAPRIPACT. Et le PAPRIPACT, c'est le fruit de choix faits par la direction en matière de prévention des risques qui, eux, ont été évalués en amont dans le Document Unique (DUERP).

Dans le réseau, des RH ont suivi une formation « premiers secours en santé mentale » : **la Cfdt demande que des élus membres de la CSSCT et / ou des RP volontaires puissent également en bénéficier**, afin de pouvoir intervenir dans leur antenne avec la meilleure attitude possible.

Situation de l'emploi au 30 juin 2026 : tension maximale

La Fabrique, bilan de l'emploi du 1er semestre 2026 : ce sont 263 permanents, soit 64,5% des effectifs globaux, dont 34,2% sont des femmes. Le nombre d'ETP (Équivalents Temps Plein) diminue de 28,4 ETP par rapport à 2025.

La Fabrique est « éclatée » entre le Réseau et le Siège : il est difficile, pour les élus du réseau, de suivre l'emploi de La Fabrique et, plus largement, les sujets qui concernent ce secteur. **Nous notons une diminution du nombre d'ETP de 10% : quels en sont les effets sur l'activité ?** Celle des post productions diminue, la fabrication des documentaires baisse, moins de tournages de fictions en interne, un plan de charge 2027 que nous attendons toujours… Un sentiment domine : celui d'un détricotage, années après années, de l'emploi à La Fabrique. Pour mieux la restructurer, voire la faire disparaitre ? Des décisions prises dans l'opacité la plus totale : la Direction de La Fabrique décide, les régions courbent la tête.

Le réseau France 3 compte 3054 permanents, soit 84,5% des effectifs globaux, et a perdu 61,8 ETP par rapport à 2025.

Doublement du nombre de Chargés d'Édition Numérique (CEN) : où en est-on ?

Numérique : quelle est la stratégie ? Quels sont les moyens humains déployés sur cet enjeu vital pour le réseau ? **Pour le moment, c'est surtout une augmentation de la charge de travail et un redéploiement d'emplois du linéaire vers le numérique qui sont constatés.**

Dans ce cadre, la Cfdt demande où en est l'objectif de la direction de disposer de deux Chargés d'Édition Numérique par antenne dans le réseau d'ici à juin 2027 ?

S'agit-il de postes vacants redéployés ? De postes que les salariés qui se reconvertissent dans certaines antennes comme CEN emmènent avec eux ? Pour le comblement de postes vacants, pourquoi n'y a-t-il pas d'appel à candidature au niveau de l'entreprise comme le prévoit l'accord collectif ? Et quand il s'agit de reconversions, comment sont sélectionnés les salariés qui changent de métier ? Et enfin, une remarque concernant les reconversions vers le métier de CEN : 30 jours de formation non consécutifs, ce n'est pas assez selon nous.

La direction précise que pour le moment, 35 CEN exercent dans le réseau (+ 1 en Corse). Le recrutement de ces CEN prend différentes formes : du comblement de poste vacant (et la Cfdt demande que si c'est le cas, l'accord collectif soit respecté : un appel à candidature doit être lancé à destination de tous les salariés de l'entreprise) ; ou le redéploiement du poste du salarié en reconversion CEN. Dans ce dernier cas, un appel à candidature est lancé dans l'antenne, et de multiples critères de sélection s'appliquent : l'aptitude au poste ou des compétences préexistantes, mais aussi le maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap, ou dont l'emploi est en décroissance et serait amené à disparaitre, etc. La direction dit vouloir favoriser les reconversions sur site. **Mais, si la Cfdt a toujours encouragé les reconversions, nous rappelons à la direction que le meilleur candidat à une reconversion n'est pas celui qui y est obligé parce que son activité disparait, mais c'est bien celui qui en a les aptitudes, les compétences, l'envie**.
La Cfdt demande de la transparence : les élus RP locaux doivent être informés du processus et des impacts sur l'organisation du travail et l'activité en cas de redéploiement de poste.

Pool équipes légères : peut mieux faire

Les équipes légères de La fabrique ont été transférées, il y a deux ans, au réseau régional à Rennes, et le CSE réseau fait régulièrement un point sur leur activité, puisque ces équipes travaillent pour les directions régionales qui font appel à elles. De nouvelles demandes sont apparues, notamment du tournage drône (et le pool compte désormais un droniste), et des passerelles avec La Fabrique sont mises en place, dans les deux sens. Et parfois, des techniciens salariés des antennes qui ont des profils ou compétences « magazine » ou « documentaire » travaillent pour le pool (OPS ou OPV). En effet, le matériel utilisé est différent, et les pratiques professionnelles sont spécifiques.

Alors, quelle est l'activité ? **En tout, 560 jours de magazines et de documentaires pour le réseau régional.** La Bretagne est la « cliente » principale du pool, suivie par l'Alsace et le Sud-Est, puis AURA et la Corse. Un site internet a été créé, visible exclusivement par les régions Bretagne, AURA, PACA, Grand Est : ne devrait-il pas être au service de toutes les régions ? Et si les commandes des antennes en AURA, Grand Est, Bretagne, PACA, diminuent, quid de l'activité du pool ? En 2024, 110 magazines ont été tournés – 86 seulement en 2025. Enfin, nous notons qu'il y a 2 ans, 12 postes étaient transférés au réseau (4 équipes). Aujourd'hui, il en reste 9, les 3 autres étant comblés au cas par cas par du CDD. **Pourquoi ne pas combler ces 3 postes pour augmenter l'activité du pool, et éviter des achats externes ?**

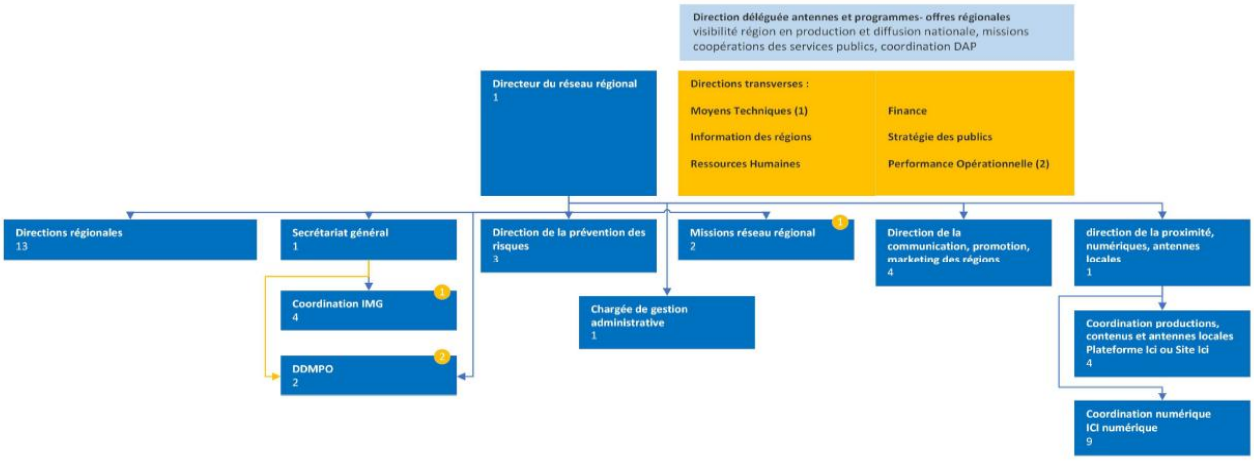
Direction du réseau régional : qui fait quoi, pourquoi, comment, où et quand ?

Dans l'organigramme du réseau, seules deux cases bougent, nous dit C. Poullain. Qui devient, au passage, « directeur des Régions ». Ce que cela change ? Rien, selon ses explications, « *c'est pour coller à la stratégie du numérique* », on n'en saura pas plus : le président du CSE va donc changer ses cartes de visites, mais ne sait pas vraiment pourquoi.

Delphine Vialanet est débordée par ses fonctions de directrice de la proximité, du numérique

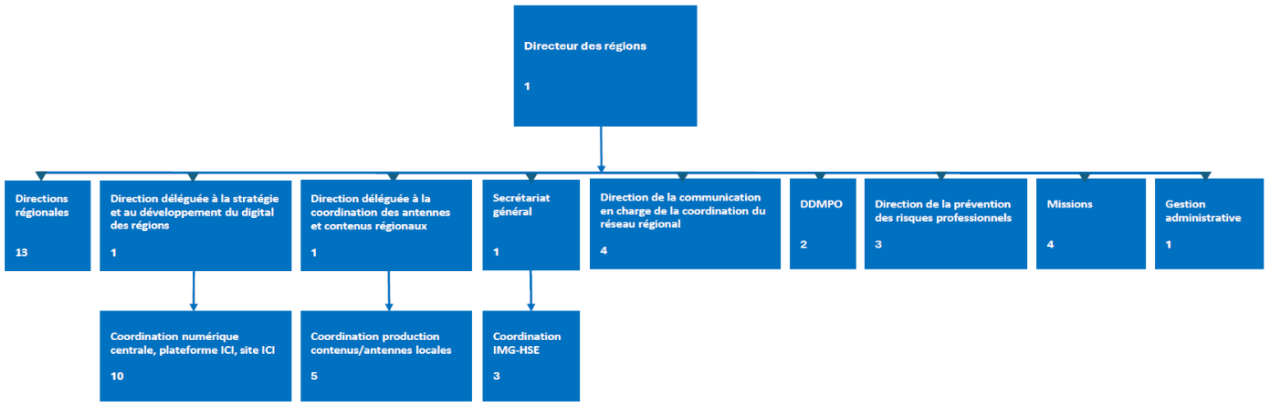
et des antennes locales, son périmètre est donc scindé en deux : elle se retrouve maintenant à la tête d'une case dans l'organigramme qui regroupe désormais tout le numérique : ce sera la « direction déléguée à la stratégie et au développement du digital des régions ». À ses côtés, une nouvelle « direction déléguée à la coordination des antennes et contenus régionaux » (les programmes), pilotée par Olivier Daube. D. Vianalet va donc pouvoir dorénavant consacrer tout son temps au numérique.

Des cases, des intitulés de fonction qui changent d'une année à l'autre, aucun nom en face de ces fonctions pour essayer de comprendre qui fait quoi, et + 4 personnes en un an, alors qu'ailleurs, les ETP disparaissent : les élus insistent et veulent comprendre ! Les + 4 ETP ? Ils viennent de la strate supérieure à celle de la direction du réseau, avec des transferts en provenance de la sphère « transverse ». Des noms en face des fonctions ? Pas besoin, y a qu'à aller voir l'organigramme sur Intranet (qui n'est pas à jour). Et quand les différentes commissions et rapports du CSE produisent parfois plusieurs dizaines de pages de documents sur un point de l'ordre de jour, on peut s'étonner (ou pas), qu'une seule pov' feuille nous ait été communiquée sur le sujet de l'organigramme. C'est voulu, pour mieux botter en touche quant à la participation de la direction à l'effort si indispensable, nous dit-on, de réduction des ETP ? On vous laisse juges.
Donc, on part de ceci (Aout 2025) :



Pour arriver à ceci (Novembre 2026) :

Organigramme de la direction du réseau régional – Novembre 2026



Et l'info, elle est où ? Elle est toujours dans une direction transverse, rattachée directement à la direction de l'info de FTV. Mais les journalistes des réactions régionales sont toujours rattachés aux Directions Régionales.
Tout cela pour une direction du réseau (ou « des régions », maintenant ?) qui ne semble pas disposer d'une grande marge de manœuvre : tout ce monde pour simplement exécuter ce qui vient de plus haut, quel gâchis !

Déploiement de l'assistant de Fabrication à l'antenne de Poitiers : on fait le grand écart

Poitiers travaille depuis juillet 2026 sur une régie MOSAR, avec Overdrive, un assistant de fabrication qui permet de gérer les directs en pilotant plusieurs équipements d'une régie simultanément.

Objectif : uniformiser à terme les régies dans le réseau ; automatiser des workflows et permettre la mise en place du « mono opérateur » TEVA sauf pour des configurations complexes ; standardiser et / ou harmoniser la mise en image ; disposer d'une régie évolutive avec des systèmes modulables.
Mais aussi, et surtout : l'Overdrive permet de réduire le nombre de TEVA en régie.

Là aussi, une décision qui nous vient d'en haut : la Présidente de FTV aime à raconter, des étoiles dans les yeux, sa visite d'une TV étrangère dans laquelle elle n'a compté que 5 techniciens en régie pour un JT, contre 20 au siège !
Le CSE avait désigné un expert sur ce projet, qui constate que les salariés concernés et la direction de Nouvelle Aquitaine… n'ont pas du tout la même perception de cet outil. **On fait le grand écart entre une direction qui voit la vie en rose, et des salariés, à Poitiers, qui, eux, broient du noir.**
Les retours des salariés font état de dysfonctionnements, d'une dégradation des conditions de travail, d'une rigidification du travail et d'un glissement du métier de TEVA plutôt que d'une évolution. Un outil, aussi, qui limite la créativité et la liberté d'agir en régie (interdisant par exemple la diffusion de off sur un plateau ou un invité), avec des transitions difficiles et, disons-le, moches.
Et tout cela, la direction semble l'ignorer. C'est grave.
D'autant qu'une fois de plus, l'outil a pris le pas sur le métier, et ses impacts ne sont pas pris en compte. Par exemple, les conséquences sur le collectif de travail. Sur le sens au travail. Sur la chaine de fabrication. Sur la maitrise du produit final. Aucune réflexion sur ce qu'est la qualité « métier », et la qualité « antenne » : est-ce la même chose ? Doit-on garantir les deux ? C'est quoi, un « bon » JT ? Etc.
Mais quand la direction prend la parole, on comprend que tout va bien. Que l'outil est magnifique, les équipes sont super, le champ des possibles (presque) infini. Et surtout, qu'il faut faire évoluer nos régies et se comparer à ce qui existe sur le marché.

Cela commence donc par un mea culpa (léger !), et des louanges (lourdes).
Le mea culpa d'abord : la direction estime devoir encore travailler sur la perception du projet par les salariés, pour que ceux-ci soient satisfaits à la fois de la qualité du rendu et de celle de leur travail.

Les louanges, maintenant : le directeur régional de Nouvelle Aquitaine explique que les TEVA (les techniciens vidéo) n'ont jamais été aussi indispensables… pour… tout un tas de choses… et qu'ils sont engagés dans les nouveaux projets… « *À Poitiers, on est déjà passé à autre chose. Le fond vert remporte l'adhésion massive des TEVA* », explique le chef de centre, pour qui Overdrive n'est déjà plus le sujet puisqu'il se projette au-delà, quand l'outil le permet. Et nous voilà au cœur du malentendu, de la différence de perception : **les TEVA sont-ils vraiment enthousiastes, ou sont-ils simplement sous le coup de la prescription technique dont parlent les experts du CSE, du « c'est possible donc on fait » ?**

À lire **Les élus du CSE votent une résolution.** Et comme ils ont appris, lors du dernier CSE en octobre, que la direction allait dorénavant s'équiper en régie automatisées Viz Mosart, **ils demandent à être informés et consultés** (**lire la résolution du CSE réseau France 3_Viz Mosart**) sur cet outil dont la direction dit-mais ne démontre pas !- , qu'il est identique à Overdrive.

Rendez-vous les 9 et 10 décembre pour le dernier CSE Réseau de l'année

Votre représentante syndicale Cfdt et vos élus : Yvonne Roehrig, Strasbourg ;
Pascal Lefebvre, Lille ; Séverine Dangin, Metz ; Bruno Espalieu, Lille ;
Loic Schaeffer, Strasbourg ; Rémi Pohier, Boulogne Sur Mer ;
Frédéric Maillard, la Fabrique Sud, Vendargues.