



**6 et 7 octobre 2026**

**Avec** Julien SAVIN, Jean-Christophe GALEAZZI, Hela KHAMAROU, Stéphane BURDET **et** Amélie DOUAY (RS)

## Déclaration intersyndicale

“Budget inacceptable pour FTV

La direction doit avoir le courage de dire non”

Depuis juillet, deux scénarios s'affrontent pour 2027 – 47 millions d'euros d'économies supplémentaires imposées par l'État, ou 1 000 suppressions de postes proposées par la direction .... [Lire la suite](#)

**En 1 minute** 

**Les points clés de ce CSE**

- **Droit d'alerte économique** voté à l'unanimité face à la dégradation de la situation financière de l'entreprise
- **90 M€ d'économies** à trouver pour 2027
- **Poursuite du non-remplacement d'un départ sur deux**
- **Inquiétudes sur la santé-prévoyance** et la baisse des garanties.



1. Situation générale de l'entreprise
2. Point sur la trajectoire d'effectifs 2026 au regard de la situation budgétaire
3. Fabrique : Plan de charge 2026 et perspectives
4. Introduction de cas d'usages de l'intelligence artificielle et des technologies associées
5. Commission Outre-mer
6. Projet d'accord relatif à la santé et à la prévoyance Complémentaire
7. Mise en œuvre des entretiens des parcours professionnels
8. Égalité professionnelle Femmes - Hommes : Diagnostic comparé 2025 & Commission



Un **droit d'alerte économique** a été voté à l'issue du CSE Central au vu des éléments apportés au cours de celui-ci:

*“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.”*

Adopté à l'unanimité des 22 votants

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

## Situation générale de l'entreprise

---

### ➤ Antenne

La Présidente commence la matinée en annonçant, que pour elle, la rentrée est réussie, elle se félicite des nouveaux plateaux de Franceinfo et Télématin, de l'augmentation de l'audience sur Franceinfo. Succès également pour les nouveaux rendez-vous politiques, "Franc-jeu" le dimanche, vrai succès avec autour de 1,3 million de téléspectateurs.

Elle se félicite également du lancement sur France•3 de "La parole est à vous" avec Carole Gaessler, et de "l'Heure de vérité" le jeudi soir sur France•2.

Bon retour également pour le sport : la natation, le cyclisme, et notamment le documentaire sur Léon Marchand

L'accord avec YouTube connaît là aussi un beau succès, Franceinfo est leader de sa catégorie avec ses 45 millions de visiteurs, et permet à la régie publicitaire et aux partenariats de bien démarrer la saison. Même constat sur la plateforme France•Tv, avec de belles audiences pour "L'or bleu" 35%, "Le rouge et le noir" 36%, "Les évaporés" 44%.

### **La suite de la discussion est pour le moins... moins réjouissante.**

La Présidente confirme que la transformation structurelle de l'entreprise se poursuit : réforme structurelle des usages, linéaire vers numérique, essor IA ...

La pression économique s'exerce fortement sur nous, mais également sur les autres acteurs de l'audiovisuel comme à Canal+, ce qui aura indéniablement des conséquences sur la création française au profit de la concurrence internationale comme Netflix qui devient le premier créateur de fiction.

260.000 emplois sont menacés dans le secteur, on va constater prochainement des défaillances d'entreprise du secteur.

### ➤ Budget 2027

Concernant le budget 2027, il sera encore amputé de 47 millions d'euros supplémentaires ! **Soit 90 millions** si on y ajoute le manque à gagner publicitaire (-10% annoncé), pas de revenus de JO cette année et pas de vente immobilière prévue en 2027 (20 millions en 2026).

Les élus proposent **de rendre un résultat déficitaire car la situation est intenable** mais selon la Présidente c'est impossible, sans trésorerie on ne pourrait pas payer les salaires. Selon elle, préserver l'entreprise c'est payer les salaires.

La tutelle va bien proposer un COM, "Contrat d'Objectifs et de Moyens", mais précise de ne pas toucher à la création. La Présidente est en désaccord avec la tutelle sur ce point, **elle ne signera pas le COM car nous n'avons plus les moyens de maintenir 35 millions d'euros pour la création.**

Pour économiser on poursuit **le non-remplacement d'un salarié sur deux**, le processus est enclenché depuis le mois de mai (cf. point sur la trajectoire d'effectifs 2026 au regard de la situation budgétaire).

Chaque direction doit regarder pour absorber ce non-remplacement de départ naturel.

La Présidente souhaite également que la négociation de l'accord collectif reprenne, selon elle, un bon accord stabilisera l'entreprise pour la suite .

## Point sur la trajectoire d'effectifs 2026 au regard de la situation budgétaire

---

La Direction a transmis tardivement les documents aux élus en raison d'un travail de data importante demandant un recoupage et affinage de données précis.

La Direction rappelle la décision importante prise en mai 2026, lié au contexte inédit de contrainte budgétaire imposée à FTV, de réduire les effectifs avec le remplacement d'un salarié sur deux.

### ➤ Postes à pourvoir suite départs et remplacements

La situation à fin septembre 2026 fait apparaître un taux de remplacement supérieur à 50 % avec **63,6 % recrutements** (hors recrutement de prestataire), soit **178 postes pourvus sur 280 à pourvoir** liés au départ de salarié.

Ce taux de recrutement monte à 74,6 % avec la transformation de prestataires en CDI (soit **31 recrutements externes pourvus** aux directions IA/ Data et Produit Technologiques).

La direction reconnaît que certaines compétences ne sont pas disponibles en interne, notamment dans le numérique.

### ➤ **Evolution des effectifs (de janvier à août 2026)**

Concernant l'évolution des effectifs (ETP CDI) à fin Août 2026, la **baisse des effectifs atteint – 90,6 ETP** en moyenne entre janvier et août 2026.

L'objectif annoncé pour la fin 2026 est de 8 625,6 ETP moyens CDI/CDD, portant ainsi le nombre d'ETP moyen CDI à environ 7500 salariés.

La Direction admet que la réduction des effectifs a déjà des effets concrets sur l'organisation du travail. Elle envisage donc à la fois des recrutements externes et l'internalisation de certains prestataires sur certains métiers et dans certaines directions.

La direction évoque aussi la mise en place d'un observatoire des métiers pour analyser l'impact organisationnel et l'émergence de métiers aux compétences clés liées aux évolutions technologiques.

Les Élus demandent d'ouvrir sans délai une information-consultation sur les orientations stratégiques dans un cadre clair et documenté.

Obtenir une vision précise des impacts métier par métier, service par service, direction par direction.

Associer pleinement les organisations syndicales aux travaux sur l'observatoire des métiers.

## **Fabrique :**

### **Plan de charge 2026 et perspectives**

---

**Globalement**, les plans de charge de référence sont respectés.

- **REGIES FIXES (régies 1 à 6 + météo) :** Le Plan de charge annuel prévu était de 22.290 heures. A fin septembre, le réalisé est de 15.066 heures (68%), avec une prévision de 20.133 heures au 31/12/2026, atteignant 90% du plan de charge annuel.

Ce plan de charges 2026 ne tenait pas compte des changements de décors des plateaux du siège ni la refonte de la régie 1. Retard projeté de 2.155 heures.

- **PLATEAUX SIEGE :** Plan de charge de référence de 1958 jours / projeté à 1988 jours (à fin septembre à 1438 jours)

Les éditions de France•2 et Franceinfo représentent plus de la moitié de la répartition du travail, régies et plateaux confondus. Viennent ensuite les Editions Paris IDF, les magazines et le sport.

- **VIDEO MOBILE** : Plan de charge de référence prévu : 980 jours / projeté à 981 jours (810 jours à la fin septembre)
- **TOURNAGES EXTÉRIEURS** : Plan de charge de référence : 64 jours / dépassement envisagé
- **FICTION** : Plan de charge de référence : 499 jours / Rien à signaler. Les fictions 90 minutes sont très fortement majoritaires en comparaison des formats 48 minutes.
- **FEUILLETON** : Plan de charge de référence : 260 jours / Rien à signaler.
- **MIXAGE ACTU** : Plan de charge de référence : 2054 jours. Projection linéaire, rien à signaler
- **POST PROD** : Plan de charge de référence : 19.229 jours. Conforme à quelques jours près.

**Globalement plan de charge à « l'atterrissage », à la fin 2026, conforme et identique à 2025.**

**Les Organisations Syndicales ont, à nouveau, soulevé la question des personnels de la Fabrique, principalement de la vidéo mobile, qui manquent d'activité mais qui ne sont pas pour autant conviés à travailler sur les fictions diffusées sur France Télévisions.**

Les responsables ont indiqué que cela n'est certes pas totalement exclu, mais absolument pas prévu à ce jour. Ils soulignent entretenir de bonnes relations avec les productions externes et leurs équipes techniques, sans avoir besoin de faire appel aux équipes de la Fabrique. Malgré l'émoi suscité, par exemple sur les équipes de la vidéo Mobile comme à Lyon, qui seraient ravies de pouvoir contribuer aux tournages de fictions, rien n'est prévu pour eux à ce sujet.

Le transfert de fictions au privé reste une question centrale, sans que de réponses favorables à ce sujet soit apportée.

**PLAN DE CHARGE 2027 prévu pour être présenté aux OS en décembre.**

## **Introduction de cas d'usages de l'intelligence artificielle et des technologies associées**

---

**Encarna Marquez partage les conclusions du rapport de SECAFI**, qui correspondent selon elle à la situation de France Télévisions. Les recommandations sont prises en compte par la nouvelle direction IA & Data, qui souhaite travailler en triptyque avec les métiers et la Direction Produit & Technologie (DPT).

L'objectif affiché est de développer une IA responsable, au service des salariés et des métiers, en tenant compte de ses impacts sociaux, environnementaux et économiques. Pour Encarna Marquez, l'humain doit rester au cœur du dispositif et assister l'IA, et non l'inverse.

France Télévisions entend avancer rapidement, sans multiplier les projets, afin de ne pas prendre de retard face aux évolutions extérieures. **Cette transformation soulève toutefois plusieurs questions pour les élus : jusqu'où automatiser les métiers ? Quels garde-fous prévoir ? Comment garantir la réversibilité et éviter que l'IA ne conduise à une perte progressive de compétences ou d'emplois ?**

Delphine Ernotte rappelle que **l'IA ne doit pas remettre en cause les missions ni la vocation de service public** de France Télévisions et qu'elle **n'a pas vocation à remplacer les journalistes**. Elle estime toutefois que certaines chaînes pourraient **à terme être très largement automatisées**, sans que cela corresponde au modèle de service public de FTV.

La Direction IA & Data a pour rôle de définir le cadre et la feuille de route, d'accompagner les métiers et les personnels, tandis que la DPT (Direction Produit & Technologie) dispose des moyens nécessaires à la mise en production des projets. **À ce stade, aucune évaluation précise de l'impact de l'IA assistive sur les effectifs n'a été réalisée.**

Enfin, pour évaluer la pertinence d'un outil d'IA, deux critères sont notamment retenus : **son utilité dans la relation avec le public et sa cohérence avec les objectifs du groupe**. La question de la fiabilité reste centrale : les risques d'« hallucinations » imposent notamment de vérifier systématiquement les sources, même si ces erreurs tendent à diminuer.

## Commission Outre-mer

---

Les points importants du compte rendu de la dernière commission outremer. du 25 septembre 2026.

- **Effectifs** : les économies de France Télévisions laissent planer une forte incertitude sur 2027, avec le non-remplacement annoncé d'un départ à la retraite sur deux.
- **Charge de travail / RPS** : derrière la baisse globale de l'absentéisme, certaines stations restent fragiles ; les élus alertent sur le cercle vicieux des absences non remplacées et de la surcharge.
- **Radio** : la direction veut harmoniser la situation des animateurs, mais tous ne pourront pas être intégrés, avec des questions sur leur avenir et les reconversions.
- **Développement vs moyens** : nouveaux projets et transformations se multiplient alors que les moyens humains et les outils techniques restent sous tension.

Des ambitions affichées pour l'Outre-mer, mais une vraie interrogation sur les moyens pour les réaliser.

# Projet d'accord relatif à la **santé et à la prévoyance Complémentaire**

---

Les élus du CSEC ont examiné le projet d'accord sur la santé et la prévoyance complémentaire applicable à France Télévisions et à ses filiales cinéma. À ce stade, l'accord n'est pas encore finalisé, une dernière réunion de négociation avec les organisations syndicales étant prévue le 12 octobre 2026.

Malgré plusieurs améliorations obtenues au cours des discussions, les élus dénoncent un **recul global des garanties, avec une baisse de la couverture prévoyance** dans un contexte où les problèmes de santé au travail, les maladies professionnelles et les situations d'incapacité progressent.

Ils contestent également **la diminution de la part employeur dans la couverture santé**, qui revient à faire peser davantage le financement sur des salariés déjà confrontés à la modération salariale et à une perte de pouvoir d'achat.

Les élus rappellent en outre que l'entreprise **continue de ne pas assumer sa part sur les rentes d'invalidité pour les salariés de Polynésie et de Nouvelle-Calédonie**, ce qui peut constituer une inégalité de traitement.

Ils dénoncent des choix qui pénalisent d'abord les salariés les plus fragiles, notamment les familles monoparentales et les femmes seules avec enfants.

**Pour les élus, si des efforts doivent être demandés en raison de la baisse des ressources de France Télévisions, ils doivent être répartis de façon juste et proportionnée aux revenus de chacun.**

Cet avis a été adopté à l'unanimité des 17 votants.

## Mise en œuvre des **entretiens des parcours professionnels**

---

Rappel sur la loi du 24 octobre 2025 qui transforme l'entretien professionnel en entretien de parcours professionnel.

Cette loi installe une nouvelle périodicité :

- **Premier entretien** : au cours de la **première année** suivant l'embauche
- **Entretien périodique** : tous les **4 ans** (au lieu de 2 ans)
- **Bilan récapitulatif** : tous les **8 ans** (au lieu de 6 ans)

Ça renvoie à un certain nombre d'éléments de politique RH et une bonne connaissance de la stratégie de l'entreprise tout en pointant l'enjeu majeur du maintien de l'employabilité. Ce gage d'employabilité doit notamment passer par le développement des compétences.

Au total, il y a 400 dénominations d'emplois chez FTV, ce qui est énorme. Une refonte des fiches emploi est en cours : une nouvelle famille d'emploi est en cours non pas autour du contenu et de la mission de l'emploi mais de **la valeur de l'emploi**.

Enfin, il existe une problématique concernant le changement **dans la responsabilité transférée de l'IRH au manager** pour mener l'entretien professionnel. Ledit manager doit être en mesure d'aiguiller le salarié pour le guider vers son champ des possibles, capable de lui proposer des pistes pour son avenir, ce qui n'est pas chose facile.

### ➤ **Quelques éléments pour accompagner tous les salariés dans la GEPP de l'accord 2022**

- Privilégier la mobilité interne pour perspective d'évolution
- Un salarié peut bénéficier d'une formation non obligatoire tous les 3 ans
- La formation doit rester un axe fort
- 60% des salariés ont bénéficié d'une formation non obligatoire en 2025 en présentiel

### ➤ **Bilan & conclusions**

- Lors de l'entretien pro : il est important d'évoquer avec son manager ses attentes à 2/3/5 ans, les envies de mobilités, les envies de changements de poste (vie ma vie).
- Il est estimé que la périodicité prévue à 4 ans est trop longue, les experts préconisent des rdvs annuels ou bi annuels
- 30% des salariés ont bénéficié d'un entretien professionnel sur l'année 2025
- Risque avéré de départ pour les salariés qui n'arriveraient pas à se projeter si cet entretien professionnel n'est pas mené à bien. On passerait à côté des attentes du salarié.
- L'entretien est utile pour pouvoir se projeter vers d'autres métiers (et non pas forcément vers une évolution verticale). Cela demande une connaissance de la cartographie des métiers de France télévisions et des passerelles envisageables entre les métiers ainsi que et formations possibles de la part des managers car ils sont désormais un interlocuteur clef.
- Il faut veiller à ce qu'ils disposent d'assez de temps pour prévoir et conduire ces entretiens professionnels.

La direction n'est pas fermée à une autre périodicité pour les entretiens professionnels. Cela nécessitera une discussion avec les OS. Sur la question d'un manque de formation et de préparation des managers pour conduire les entretiens professionnels, **une formation est en cours de déploiement**. Il y a deux sessions dans le Parcours de formation managers concernant tout d'abord le développement des équipes avec un volet **gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences** (GEPC), et **en second lieu l'accompagnement des managers est une volonté de leur part**. Cette formation de l'Université France Télévisions en est la preuve. La Direction s'accorde à dire qu'ils demandent beaucoup aux managers mais ils rappellent que ce sont les premiers qui sont en rapport avec leurs équipes. Ils sont donc les premiers RH de leurs équipes.

Les Organisations syndicales se plaignent des classes virtuelles e-Learning à moindre coût. La réponse de la Direction est que le présentiel reste dominant à FTV.

Les Organisations syndicales s'inquiètent du **manque de différence entre l'entretien professionnel et entretien annuel**, pointant le fait que les **mêmes questions** sont posées lors de ces deux entretiens qui, souvent, se suivent. Ils rappellent que les managers, par manque de temps, prennent les entretiens professionnels comme une obligation et se sentent forcés de les mener.

## Egalité professionnelle Femmes - Hommes : Diagnostic comparé 2025 & Commission

---

**Effectifs** : 47 % de femmes à France Télévisions en 2025, une légère progression. La mixité reste toutefois très inégale selon les métiers, notamment dans les fonctions techniques, où les femmes restent minoritaires.

**Temps partiel et aidantes** : les femmes représentent 68,5 % des salariés à temps partiel. La commission alerte sur le risque de rendre invisibles les aidantes, alors que 83 % des aidants en France sont des femmes.

**Rémunérations** : les écarts persistent, notamment chez les PTA et les journalistes. Ils sont particulièrement marqués pour certains métiers : 20 % d'écart chez les emplois artistiques catégorie 3.

**Carrières** : la situation est globalement plutôt équilibrée, mais la commission relève des points de vigilance, notamment 4 journalistes femmes ayant plus de 20 ans d'ancienneté toujours au grade de rédactrice-reporter.

**Santé** : l'absentéisme augmente à 6,62 %, avec un écart significatif entre femmes (7,6 %) et hommes (5,8 %), notamment en raison des longues absences.

**Maternité** : bonne nouvelle, les 47 femmes revenues de congé maternité en 2025 ont toutes bénéficié d'une augmentation. En revanche, le suivi des entretiens post-maternité reste difficile à mesurer.

**La commission demande** notamment un congé gynécologique et souhaite renforcer la prise en compte des pathologies comme l'endométriose.

Enfin, la directive européenne sur la transparence salariale ne devrait vraisemblablement pas être appliquée avant 2027.

Le bilan 2025 montre une amélioration progressive de la place des femmes au sein de l'entreprise (effectifs, recrutements, alternance, accès aux mesures salariales).

Cependant, plusieurs sujets demeurent :

- **Les écarts de rémunération** persistants
- La sous-représentation des femmes dans certains métiers techniques et postes de direction
- La forte présence des femmes dans le **temps partiel et les situations d'aidance**
- Le besoin de **renforcer les dispositifs liés à la santé des femmes et à la transparence salariale.**

Les progrès sont donc réels mais l'égalité professionnelle n'est pas encore atteinte, **notamment sur les rémunérations et l'accès aux responsabilités.**

---

## Prochain CSE du Central : 15 et 16 décembre

**CSE**  
Central

Vos élus



Titulaires :

Marie-José LARABI  
Julien SAVIN  
Christophe BENS  
Jean-Christophe GALEAZZI  
Hela KHAMAROU  
Stéphane BURDET

Suppléants :

Franck FAZEKAS  
Benoît SALVI  
Ali BELGUENDOUZI  
Arlette LOUBEAU

Représentante Syndicale :

Amélie DOUAY



Agissez !  
Adhère !