



## COMPTE RENDU CGT CSE CENTRAL Des 21 et 22 janvier 2026



Beaucoup de sujets structurants au cours de cette 1<sup>ère</sup> réunion de la nouvelle mandature, qui se déroule dans un contexte de crise importante à France Télévisions :

- Un **budget** qui fragilise l'entreprise, avec un niveau d'économies sans précédent.
- Cela a des conséquences sur toute l'activité, au Siège comme dans les réseaux ou à la Fabrique.
- Régulièrement considérés comme le laboratoire de l'entreprise, les stations **d'Outre-Mer** font face à toutes sortes de difficultés, liées à la tension sur les effectifs, la charge de travail ou encore la réforme des rédactions.
- L'expertise diligentée par le CSE Central montre que la **compression des effectifs** a eu des effets délétères sur la charge et les conditions de travail en 2025 dans plusieurs secteurs de l'entreprise.
- C'est dans ce contexte que France Télévisions lance une vaste réorganisation de ses directions centrales intitulée **Streaming First**, avec en arrière-plan la volonté de faire basculer toute l'entreprise et ses offres sur le numérique.
- France Télévisions va aussi engager avec son Conseil d'administration, un travail plus global sur ses **priorités stratégiques**, qui devrait aboutir au printemps.
- Parmi les sujets structurants, **l'intelligence artificielle** qui risque de bouleverser la vie et le travail des salariés. L'expertise diligentée par le CSE Central suite à une décision de justice éclaire sur l'importance de cette révolution.

## Situation générale de France Télévisions

---

En ouverture de séance, Delphine Ernotte a souhaité la bienvenue aux nouveaux élus du CSE Central, issus des élections professionnelles.

Elle a évoqué les grosses difficultés budgétaires auxquelles fait face l'entreprise, qui amènent la direction à prévoir 140 M€ d'économies (voir plus loin). Cette situation va encore s'aggraver puisque le gouvernement vient de décider de réduire un peu plus encore les financements publics, ce qui représentera une baisse de 80 M€ pour notre entreprise. Delphine Ernotte a dénoncé le fait que ce soit systématiquement et principalement France Télévisions qui soit visée. Elle a réaffirmé qu'elle ne reviendrait pas sur son principe du zéro déficit, ce qui va porter le niveau d'économies autour de 155 M€.

Ces économies tous azimuts vont se voir au quotidien, par exemple sur les missions et déplacements. La direction a décidé de bannir tout voyage en 1<sup>ère</sup> classe (il subsistait quelques exceptions selon les situations professionnelles) et de n'autoriser l'avion qu'au-delà de 5h de trajet en train (contre 3h et demi actuellement).

Évoquant les 9 matchs du Tournoi des 6 Nations (rugby) cédés à TF1 pour équilibrer le budget, la PDG a précisé qu'on aurait de toute façon eu du mal à les diffuser, à cause des JO. France Télévisions n'a pas cédé les matchs les plus emblématiques (1<sup>er</sup> et dernier match du tournoi), afin de préserver ses pics d'audience, selon Delphine Ernotte.

Malgré ce contexte financier dramatique, la PDG affirme que France Télévisions doit poursuivre sa transformation : « on doit prendre notre destin en main, alors que les usages évoluent de plus en plus vite ».

C'est dans ce contexte que la direction lance le projet « Streaming first » qui va modifier largement la direction générale de l'entreprise, en particulier la direction des antennes et des programmes, la direction du numérique, celle des technologies et même la DRH... (voir plus loin). Il s'agit, pour Delphine Ernotte, d'une « bascule, d'ici à 2030, entre poids du linéaire et poids du numérique ».

La Présidente du CSEC évoque les travaux de la commission d'enquête parlementaire sur l'audiovisuel public, précisant qu'il ne s'agit pas d'une commission « sur l'audiovisuel public mais contre l'audiovisuel public. Il s'agit d'une opération de mise en accusation de l'audiovisuel public par un certain bord politique ». France télévisions entend contre-attaquer sur les fake-news et jouer la transparence. D'ores et déjà sur le site corporate de l'entreprise on peut trouver les notes de frais de la présidence ou la liste des plus hauts salaires anonymisés... France Télévisions a transmis au rapporteur de la commission (le ciottiste Charles Alloncle), 26 000 documents, soit plus d'1 million de pages...

Interrogée sur le projet de suppression de petits émetteurs TNT, Delphine Ernotte répond que les contrats TDF sont assez chers. France Télévisions va lancer deux expérimentations avec M6, afin de voir qui est équipé en fibre et étudier au besoin des solutions alternatives par satellite. L'équation globale intégrerait le financement des équipements pour les téléspectateurs qui ne seraient plus couverts par la TNT.

Dès 2026, France Télévisions va arrêter sa diffusion en THD.

## Budget 2026 : la panique

---

C'est un budget de crise qu'a adopté le Conseil d'administration en décembre.

Fait exceptionnel, le CSE central n'a été consulté qu'après coup, en janvier, alors que ce budget est déjà obsolète : on a appris entre temps que nos ressources publiques seraient encore amputées de 15 M€ supplémentaires, d'un trait de plume du gouvernement, ce qui porte la baisse de financement public à 80 M€ cette année, c'est énorme !

Pour y faire face, compte tenu du déficit de 2025 et de l'inflation sur ses charges, France Télévisions va devoir dégager 155 M€ d'économies sur l'année. On n'a jamais connu une telle saignée en 13 ans de plan social.

Cela se traduit par des économies drastiques sur les programmes, en particulier sur le programme national, les sports, le réseau régional, les programmes ultramarins : renégociation à la baisse des accords sur la création avec les producteurs, revente de droits sportifs à nos concurrents (9 matchs du Tournoi des 6 Nations revendus à TF1 à ce stade), coup de frein sur les programmes régionaux, multiplication des journaux mutualisés, etc.

Outre de nouvelles réductions d'ETP (-51 par rapport à la dernière réprévision budgétaire de 2025), France Télévisions en est réduite à vendre des immeubles pour espérer équilibrer ses comptes, à abandonner des émetteurs TNT, tout en cherchant à tout prix des ressources financières sur la publicité numérique, au risque de faire fuir le public.

Les élus du CSE Central ont rendu un [avis négatif](#) sur cette situation extrêmement préoccupante.

Voir aussi le [compte-rendu de la commission économique](#).

## La Fabrique : l'érosion du plan de charge

---

La direction affirme que le plan d'activité 2026 est globalement stable. Mais lorsque l'on regarde dans les détails, on relativise ce constat très optimiste.

Par exemple, sur la vidéo mobile, le plan de charge 2025 était de 678 jours sur les cars, il n'est plus que de 535 jours en 2026, soit une perte sèche de 143 jours d'activité. Cette baisse n'est même pas liée à un transfert d'activité sur la vidéo légère comme la direction s'y était pourtant engagée : celle-ci diminue également de plus de 43 jours en 2026. C'est donc quasiment l'équivalent de l'activité de deux cars qui s'envole, comme par hasard celle des deux cars supprimés en 2025. Tous les engagements pris la direction de la Fabrique s'évaporent également.

Côté post-production, la direction de la Fabrique indique un plan de charge à peu près stable par rapport à 2025. Mais puisque ce budget a été élaboré à l'automne, a-t-il intégré la baisse de 10 % du volume de documentaire régionaux ? Pas de réponse... Mais nous apprenons que la direction intègre désormais l'étalonnage dans ce nombre de jours, ce qui fausse le comparatif par rapport à 2025.

Côté investissement, la CGT questionne la direction de la Fabrique sur le gel qui aurait été décidé pour l'année 2026. La direction dément cette information alors que les mêmes interlocuteurs l'ont confirmé lors de l'instance de Proximité de la Fabrique Nord de janvier. Deux instances, deux discours, il va falloir que la direction fasse son choix.

Sur la baisse du nombre de fictions pour jeunes adultes, la direction invoque, la faiblesse du nombre de projets, 4 par an et aucun pour la Fabrique en 2025. Il y en aurait 3 en cours de finalisation actuellement plus 2 en cours de financement. Mais seulement 2 pour la Fabrique.

La CGT a enfin posé la question des postes à pourvoir à la Direction des moyens de fabrication en 2026, qui seraient tous gelés. La direction dément tout gel des embauches, la question de pouvoir un poste se posant, dit-elle, au cas par cas dès qu'un poste devient vacant.

Pour la CGT, il n'y a donc aucune raison que les postes de mixeurs en post-production restent vacants. La direction affirme même qu'elle a besoin de ces mixeurs, en fiction notamment.

## Compression des effectifs : l'intensification du travail

---

Pour rappel, cette information/consultation fait suite à une décision du juge des référés qui avait été saisi par les élus du CSEC. Les experts rappellent que la réduction des effectifs dictée par la tutelle n'est pas sans conséquence sur l'intensification du travail, et pose la question pour toutes les directions de l'entreprise de l'optimisation des tâches ou du comment faire autrement.

Concernant la **direction de l'information**, les experts notent une réduction continue des effectifs, excepté en 2024 année des JO et des élections législatives. Les témoignages des salariés font état d'un recours insuffisant aux non-permanents qui accroît la pression sur les équipes et la qualité du travail, allant jusqu'à des erreurs factuelles à l'antenne. Le déploiement de la polyvalence est perçu comme une source de déqualification, avec la transformation ou la disparition progressive de certains métiers, sans accompagnement. Le sentiment d'isolement et de méfiance généralisée qui s'est installé au sein de cette direction se traduit par un taux d'absentéisme maladie inquiétant, le plus élevé du groupe.

**La direction de la Fabrique** n'échappe pas aux transformations technologiques sous contrainte budgétaire. Elle développe davantage une culture de la performance, très verticale, sans les salariés et sans leurs représentants. Le mal-être grandit avec la crainte d'un recours croissant à l'externalisation. Les experts alertent sur le besoin de clarification concernant la gouvernance de cette direction.

**Les stations d'Outre-mer**, dont le fonctionnement est perçu comme un modèle par la Cour des comptes et par la PDG de France Télévisions, montrent surtout un système d'organisation à bout

de souffle et une usure professionnelle des salariés. Le développement de la polyvalence et le décloisonnement des médias, couplé à une réduction des moyens et des effectifs, entraînent une augmentation de la charge de travail, un manque de reconnaissance de l'expertise des salariés et in fine une augmentation des absences maladie.

Les experts préconisent globalement un renforcement du dialogue, impliquant les élus et les salariés dans un débat structuré sur le travail, au travers d'espaces de régulation collective notamment.

Voir [l'avis des élus](#).

## L'actualité dans les Outre-Mer

---

Les élus ont lu [une déclaration](#) concernant la compression des effectifs et ses conséquences dans les stations des 1<sup>ère</sup>.

### Les grands chantiers du pôle Outre-Mer

- **RH**

La Direction présente le suivi de la charge de travail comme chantier RH prioritaire pour 2026, avec pour objectif de construire un diagnostic objectivé à partir d'indicateurs partagés issus de la démarche DSQVT. Un second chantier concerne le métier d'animateur radio (rémunération, reconnaissance, formation, reconversion). Les élus alertent sur la surcharge de travail, les risques psychosociaux, l'absence de perspectives de recrutement et les moyens humains liés aux projets numériques. La Direction indique que les réponses devront être fondées sur des données objectivées, dans un contexte budgétaire contraint, et que l'ensemble de ces éléments sera intégré au chantier RH.

- **Éditorial**

Le projet éditorial 2026 vise à positionner le pôle Outre-Mer comme un média public de services, centré sur l'accompagnement des publics et l'information utile. Ce projet repose sur le développement des réseaux sociaux, l'adaptation des formats aux spécificités territoriales et le renforcement du lien avec les publics, notamment en situation de crise.

- **Médias**

La principale priorité des médias cette année consiste à faire de 2026 « l'année YouTube », afin de toucher de nouveaux publics. Les élus s'interrogent sur les moyens humains, la dépendance à une plateforme privée et les enjeux de rémunération et de propriété intellectuelle.

- **Réforme des rédactions**

La réforme des rédactions vise à harmoniser les organisations, mieux articuler les productions radio, télévision et numérique, et doter les équipes d'outils de pilotage et de planification. Les élus expriment des inquiétudes quant à l'impact de la réforme sur la charge de travail et les tensions observées dans certaines stations. La Direction précise que cette réforme s'articule étroitement avec le chantier RH sur la charge de travail, afin d'objectiver les situations et d'ajuster les organisations si nécessaire.

- **Orientations stratégiques du pôle Outre-Mer dans un contexte budgétaire contraint**

La stratégie du pôle demeure inchangée, mais ses modalités de mise en œuvre sont adaptées aux restrictions budgétaires. Les ajustements portent principalement sur l'organisation, la mutualisation et la planification des ressources, avec une priorité donnée à la préservation du budget de production. Les élus s'inquiètent de l'impact sur les grilles de programmes. La Direction

confirme une baisse des budgets d'acquisition et réaffirme sa volonté de renforcer la production locale et la mutualisation, sans suppression de postes.

- **Continuité de l'activité**

La Direction rappelle la nécessité de renforcer le plan de continuité d'activité à la suite d'un incident récent. Elle indique qu'un PCA Outre-Mer est à l'étude afin de garantir l'autonomie des stations et la continuité des antennes, plusieurs scénarios étant en cours d'analyse en lien avec la direction technique du groupe.

- **ZENON : on arrête les frais**

Il nous est annoncé l'arrêt du déploiement de l'outil ZENON, utilisé pour la radio, à la suite des difficultés rencontrées. Une réunion technique avec les partenaires est programmée afin d'acter cette décision et d'envisager, dans un second temps, une solution de remplacement, sans calendrier arrêté à ce stade.

## Streaming First : le big bang au cœur du réacteur

---

Sous couvert d'accélérer sur le numérique, France Télévisions va mener une importante réorganisation de sa direction générale.

Le projet Streaming First vise à transformer les directions des antennes et des programmes, des technologies, du numérique, du marketing, et même des ressources humaines.

En termes d'organigramme, il va doter Delphine Ernotte de deux directeurs généraux adjoints : en plus de l'actuel DGA de la Gestion, de la Production et des Moyens, le projet crée un DGA des offres et de la Stratégie éditoriale.

Cette nouvelle direction issue de la direction des Antennes et des programmes est articulée autour de deux pôles : un pôle « Contenus » orienté vers la plateforme France.tv et rassemblant les anciennes unités de programmes regroupées en nouvelles entités (Création, Jeunes publics, Savoirs, Loisirs et vie quotidienne, Cinéma) et un pôle « Actualités » plus orienté vers le live et regroupant la direction de l'Information, la direction des Sports et des Événements, la direction des Régions. Une direction des Médias sera chargée de choisir les canaux de distribution des contenus (réseaux sociaux, plateformes, linéaire).

En revanche, la direction du Pôle Outre-Mer reste rattachée directement à la Présidence.

La direction de l'information récupère la responsabilité des magazines d'infotainment type « C à vous » ou « C dans l'air » qui étaient jusqu'ici gérés par les programmes.

La direction des technologies et des systèmes d'information (DTSI) sort de la DGA Gestion, Production et Moyens pour être rattachée directement à la présidence. Elle récupère les compétences techniques de la direction du numérique et devient la direction du Produit et des Technologies.

La direction du Numérique, elle, disparaît. Ses compétences sont réparties suivant les métiers entre la direction du Produit et des Technologies, la direction du Marketing nouvellement créée et la direction de l'Intelligence artificielle.

Dans le même temps, France Télévisions s'est fixé comme objectif d'internaliser les compétences du numérique, jusqu'ici largement externalisées, en créant 200 postes à l'horizon 2030. Sur l'année 2026, cela représenterait 33 postes.

Une direction transversale de l'IA est rattachée directement à la Présidence.

Autre évolution significative, la direction des Ressources humaines n'est plus rattachée à la Présidence mais elle intègre la direction générale adjointe Gestion, Production et Moyens.

Delphine Ernotte le justifie en faisant l'aveu d'un échec : « Moi je n'ai pas été assez présente ces dernières années, je n'ai pas le temps pour faire en sorte que la DRH et les directions

opérationnelles travaillent ensemble. Sur l'opérationnel au quotidien, on a besoin de renforcer les liens. Il faut plus de bande passante là-dessus ».

La direction justifie son projet d'une part par l'évolution accélérée des usages qui voit la durée d'écoute individuelle (DEI) de la télévision baisser et les réseaux sociaux exploser, d'autre part par les résultats de « Notre conversation », la consultation des salariés menée à l'automne.

En ce qui concerne l'évolution des usages, aujourd'hui 50% de la consommation de fiction et mini-séries se fait directement sur la plateforme, sans passer par les chaînes linéaires. 2025 est identifiée comme l'année de bascule vers un usage majoritaire du streaming en France. Les concurrents ne sont plus TF1, M6 ou Canal+, mais Netflix, Disney, Prime Vidéo, HBO Max, Apple TV et YouTube. Le marché publicitaire télévisuel classique a chuté de 27,5% entre 2014 et 2024.

Pour ce qui concerne la consultation des salariés, la CGT rétorque qu'elle est assez peu représentative de l'entreprise puisqu'elle s'appuie sur des niveaux de réponses extrêmement disparates, surtout au Siège (60 %) et très largement du côté du management (56 % des répondants). En revanche, les réseaux régional et ultramarin ou la direction de l'information ont répondu à moins de 10 %. La direction croit malgré tout pouvoir en conclure qu'il y a une forte conviction collective que l'entreprise doit évoluer ; en revanche la méthode de transformation est largement critiquée.

Sur ce dernier point, le document remis aux élus est vide. La direction met en avant le fait qu'il y a eu divers ateliers de travail depuis 8 mois au sein des directions concernées, mais une fois de plus cela concerne exclusivement le management, jamais les salariés de base dont la vision de leur métier serait pourtant très utile. Cela permettrait en outre de les impliquer dès l'amont dans leur avenir professionnel. C'est le nerf de la guerre, pour assurer – ou non – la réussite du projet.

Les élus ont désigné l'expert Secafi pour les éclairer sur ce projet structurant et tentaculaire. L'information consultation doit se terminer au mois d'avril.

## Définir une stratégie dans la tempête

---

Faute de contrat d'objectifs et de moyens (COM) depuis 2 ans, France Télévisions ne dispose plus de trajectoire financière ni vraiment de ligne stratégique fixée par la tutelle. La suppression de la redevance remplacée par une fraction de la TVA expose notre entreprise à des baisses de financement importantes et multiples, y compris en cours d'année.

La direction souhaite avancer sur l'élaboration d'un projet stratégique, afin de peser dans la négociation du futur COM avec l'État. Ce travail doit notamment être élaboré et validé par le Conseil d'administration, avant une consultation en bonne et due forme du CSE Central au printemps.

La note présentée aux élus en janvier prend en compte le contexte général auquel est exposée notre entreprise : transformation profonde des usages ; fragmentation des publics ; baisse de la télé traditionnelle, même si elle reste encore majoritaire ; concurrence effrénée des plateformes américaines, présentes dans tous les univers numériques et téléviseurs connectés avec leurs algorithmes ; enjeu de l'accessibilité et de la visibilité de nos contenus dans cet univers ; prolifération des fake news, polarisation extrême du débat public ; débat sur notre légitimité, notre indépendance, notre exemplarité.

Dans ce contexte, la direction propose cinq orientations transversales :

### **1. Renouveler l'offre pour toucher tous les publics**

C'est la même orientation depuis 15 ans pour faire face à la fuite des plus jeunes vers les plateformes et les réseaux sociaux. L'objectif est que France Télévisions reste un média de référence pour l'ensemble de la population française sur tous les supports. Pour cela, toujours la même rengaine des nouveaux formats et écritures pour coller aux usages et aux codes du numériques. Rien de neuf : informer, fabriquer, publier, distribuer, converser pour le streaming et les réseaux sociaux.

Le projet Streaming First s'inscrit dans cette optique.

## **2. S'approprier l'intelligence artificielle**

L'IA est en train de transformer toute l'économie des médias, aussi bien dans la production que dans la diffusion et la relation avec le public. Pour la direction, elle peut améliorer l'efficacité et la qualité du travail par l'automatisation de certaines tâches répétitives, l'aide au montage ou à la traduction, le sous-titrage, ou encore le soutien à l'indexation des contenus, à l'archivage ou à la recherche d'images. Cela reste encore à prouver sur le plan qualitatif et l'enjeu du contrôle humain de la production par IA sera central, en plus de celui de la reconversion des salariés impactés et de la formation aux nouveaux outils.

La direction indique vouloir dégager du temps pour des tâches à plus forte valeur ajoutée, notamment éditoriales et créatives. On jugera sur pièce car la tentation peut être grande de supprimer massivement des emplois. En ce sens, la négociation en cours d'un accord-cadre sur l'IA à France Télévisions est un point majeur pour les salariés afin de disposer de la plus grande transparence possible sur les nouveaux outils d'IA et leurs impacts.

La direction se veut rassurante, disant vouloir investir dans les outils, dans les données, mais aussi dans les compétences des équipes, pour que ces technologies soient utilisées de manière responsable, conforme aux valeurs du service public et au respect des droits des personnes. La CGT et ses élus entendent jouer leur rôle pour s'en assurer.

## **3. Mettre notre fonctionnement interne au niveau des meilleures pratiques**

Encore une belle formule pour s'inspirer du moins-disant social en vigueur chez nos concurrents, en matière d'évolution des métiers. La direction veut décroisonner certaines équipes, réduire les « lourdeurs administratives », clarifier les responsabilités et les processus de décision. Là-encore un déjà vu qui reste largement inopérant. Cela concernerait aussi bien la production que la fabrication, les fonctions support que les métiers éditoriaux.

On voit que ce point recouvre aussi bien la dénonciation de l'accord collectif que le projet cadre « Cap Éditions » (déploiement d'Overdrive en région, projet Genesys de renouvellement des régies du Siège).

## **4. Renouveler nos manières de conduire la transformation**

Fort des conflits de ces dernières années (Tempo, Fabrique, Rédaction nationale), la direction dit vouloir impulser une nouvelle méthode pour une transformation plus débattue, plus continue, plus lisible, mieux outillée et partagée. Cela suppose d'associer davantage les équipes aux évolutions des métiers mais aussi leurs représentants syndicaux et les instances.

La direction affirme que la transformation ne peut pas être uniquement une suite de projets ou de réorganisations : elle doit devenir une façon normale de travailler et de s'améliorer, intégrée dans la culture du groupe. Au cœur de cette orientation, deux dimensions sont solidaires et déterminantes : l'organisation du dialogue avec les représentants des salariés d'une part, le dialogue managérial d'autre part. Là encore, nous jugerons sur pièce.

## **5. Renforcer la transparence et l'exemplarité**

La direction souhaite une plus grande clarté sur les choix éditoriaux, sur la déontologie de l'information et en particulier l'impartialité, sur les investissements, sur les relations avec les producteurs et fournisseurs, sur la gouvernance et sur la façon dont les décisions sont prises. A croire qu'un rapport de la Cour des comptes est passé récemment...

Cela concerne aussi bien l'interne que l'externe, les questions de diversité, d'égalité, de respect des personnes et de responsabilité sociale et environnementale. Au-delà de la question de l'obligation morale, l'enjeu c'est la légitimité du groupe face aux critiques et aux remises en cause actuelles. Sur ce sujet, nous saurons rappeler à la direction ses choix de prestataires extérieurs pas toujours reluisants ni respectueux des règles sociales.

Pour la direction, l'intelligence artificielle sera au cœur de ces évolutions, une condition indispensable pour que France Télévisions reste un acteur central et incontestable du paysage médiatique français, au service de tous les publics, dans un monde qui change beaucoup plus vite qu'avant. Quel niveau d'investissements ? Quel impact environnemental ? Nous n'en savons pas plus à ce stade.

C'est dans ce tableau général que trouvent leur place un certain nombre de projets en cours :

- **Une nouvelle organisation de l'entreprise** : vers un modèle streaming first (voir plus haut)
- **Un nouveau récit de l'offre** : être un média public en 2030. Un chantier éditorial et transversal qui concerne l'ensemble des directions éditoriales ainsi que les directions du marketing et de la stratégie éditoriale.
- **La renégociation d'un nouvel accord collectif**
- **Le projet Cap éditions** : programme pluriannuel de transformation des modes de fabrication comprenant notamment Overdrive et Genesys, piloté par la direction de la performance opérationnelle.
- **L'accord-cadre sur l'intelligence artificielle**

Questionnée par les élus, la direction répond vouloir donner un cap clair à l'entreprise. Deux conditions préalables sont requises :

- La définition d'une trajectoire prévisionnelle de l'emploi orientée Gestion Prévisionnelle de l'Emploi à l'horizon 2030
- Un dialogue social apaisé sur la transformation de l'entreprise. Cela passerait par un cadre négocié portant sur la méthode et l'agenda de la transformation.

La PDG, questionnée par la CGT, y ajoute une troisième condition essentielle : la trajectoire budgétaire de l'entreprise qui nécessite de la stabilité.

## MedIAGen

---

En avril 2025, face au refus de la direction de procéder à la consultation du CSE Central sur le projet MedIAGen, la plateforme d'intelligence artificielle de France Télévisions, les élus n'avaient eu d'autre solution que de saisir la Justice. L'ordonnance de référé du 2 septembre 2025, leur a donné raison, la direction a dû suspendre l'application MedIAGen et engager la consultation du CSE Central en bonne et due forme.

Point très important, le juge confirme que l'intelligence artificielle est une nouvelle technologie et qu'à ce titre l'employeur doit être transparent avec les instances en les consultant dès la phase pilote sur les projets qu'il entend déployer, mais aussi du fait de leurs impacts potentiels notamment sur l'organisation et les conditions de travail.

Cette décision de justice a agi comme un aiguillon sur la direction qui a présenté aux élus un document sur la « *stratégie IA France Télévisions* » et relancé les négociations sur un accord de méthode sur l'intelligence artificielle fin 2025.

Le rapport d'expertise rendu par le cabinet Secafi permet de disposer d'une analyse approfondie du déploiement de la plateforme MedIAGen et des assistants d'intelligence artificielle (IA) spécialisés pour certains métiers. Il donne également un éclairage plus général sur les déploiements à venir des outils d'intelligence artificielle, en particulier générative.

Il résulte du rapport de l'expert que la direction a mésestimé les impacts de MedIAGen sur les conditions de travail des salariés. Les impacts sur les conditions de travail sont communément avérés et peuvent changer profondément les métiers, les charges de travail et les modes d'organisation. Cela est confirmé par une majorité de salariés consultés pour qui la question du gain de temps et de l'amélioration de la productivité ressort de manière prépondérante.

Le rapport rappelle également que les impacts des systèmes d'intelligence artificielle dépendent pour beaucoup des conditions de leur déploiement et donc doivent être appréhendés tout au long du cycle du projet, dès l'amont. A ce stade, à France Télévisions, l'accompagnement RH s'avère inexistant et peu structuré.

Tout cela a obligé la direction à définir un nouveau cadre de mise en œuvre de la stratégie IA en 2026. Le CSE Central sera consulté à ce sujet.

La volonté de structurer le dialogue social sur l'IA est aujourd'hui une réalité, avec un accord de méthode en cours de négociation comprenant différents volets (information consultation sur la stratégie, création d'une commission au niveau de l'entreprise en vue de favoriser un dialogue social itératif entre direction et organisations syndicales sur le sujet, information/consultation sur les projets IA).

Les élus ont insisté sur la nécessité d'aboutir à un accord cadre de haut-niveau sur l'IA, tant les enjeux en la matière à France Télévisions sont importants pour les salariés et pour l'entreprise, sur tous les aspects, emploi, métiers conditions de travail, sens du travail, éthique, financiers et environnementaux.

Une matrice d'évaluation a été mise en place très récemment pour prioriser les cas d'usage (les utilisations de l'IA). Au regard des difficultés à quantifier à l'avance (c'est à dire pendant la phase exploratoire de sélection des projets) les impacts qui seront rencontrés, la probabilité est élevée qu'une part importante de subjectivité et d'arbitraire n'intervienne au moment du remplissage de cette matrice. Ce qui nécessitera une grande vigilance des élus et de la commission IA.

Les élus insistent aussi sur la nécessité que chaque projet soit bien conforme au RGPD (protection des données personnelles). En effet, quelle traçabilité pour les données produites par les systèmes d'IA ? Les salariés peuvent-ils faire l'objet de la part de l'employeur d'investigations sur l'utilisation qu'ils font de MediAGen dans leur travail ? La direction a-t-elle accès à l'historique des « prompts » (requêtes de recherches) des salariés sur les outils d'IA de chacun ? Qui y aura accès et dans quel but ?

Côté souveraineté, l'architecture technique actuelle repose majoritairement sur des fournisseurs de services cloud soumis à des législations extra-européennes (Google, Microsoft Azure, OpenAI...). A ce titre, ils ne permettent pas de garantir un niveau de sécurisation des données tel que celui d'un fournisseur de cloud souverain qui reste la solution à privilégier.

Prochain CSE Central les 10 et 11 février 2026

Paris, le 4 février 2026

## Élu·es CGT

### Titulaires

Christian DUFOUR (Vendargues), Elisabeth THEUIL (Clermont-Ferrand), Karine CEVAËR (Rennes), Jean-Hervé GUILCHER (Brest), Christian TANGAPRIGANIN (La Réunion), Véronique LAMARTINIÈRE (Martinique), Hassadi RAZAFITSEHENO (Mayotte), Kaio TUI (Nouvelle-Calédonie), Didier RICOU (Polynésie), Kasoagali MANUFEKAI (Wallis et Futuna),

### Suppléant·es

Thierry PUJO (Limoges), Rabéa CHAKIR-TREBOSC (Bordeaux), Laurent MAAS (Nancy), Jean-Hugues LEC-KAO (La Réunion), Stéphane LUPON (Martinique), Abal-Kassi ALI COMBO (Mayotte), Steeven GNIPATE (Nouvelle-Calédonie), Hubert LIAO (Polynésie), Anthony TAITUSI (Wallis et Futuna),

**Représentant syndical** – Pierre MOUCHEL (Bordeaux)

