



# Compte rendu de la CGT CSE Central 5 et 6 mai 2026



## Situation générale : « on va avoir moins d'argent, moins d'ETP, moins de tout »

---

En ouverture de séance, pendant les 2h où elle a assisté au CSE central de mai, Delphine Ernotte a évoqué les 6 mois « très difficiles pour les salariés » autour des **auditions de la commission d'enquête parlementaire sur l'audiovisuel public**.

A l'heure de la réunion, le « rapport Alloncle » (du nom du rapporteur de la commission, le député ciottiste de l'Hérault Charles Alloncle) n'avait pas encore été publié, mais la direction s'attendait à un rapport « sanglant » et se disait prête à y répondre immédiatement et point par point sur les réseaux sociaux.

Pour Delphine Ernotte, l'avantage d'avoir ce rapport est qu'on va conserver la trace des auditions qui se sont égrenées pendant 6 mois. Elle a dénoncé les questions « fortement biaisées », « l'impression que ce rapport était écrit d'avance », qu'il s'agissait « d'une vaste entreprise de déstabilisation pour préparer demain la privatisation de l'entreprise ». La PDG déplore le fait que la méthode Alloncle ait été « très efficace. Les idées populistes ont infusé dans la population ».

Sur le fond, la patronne de FTV a dénoncé les réductions de périmètre préconisées par le rapport : « ce serait un impact massif, un énorme plan social » au-delà de France Télévisions, puisque, selon elle sur l'ensemble du secteur, « ce sont 60 000 personnes au total qui travaillent pour le service public de la télévision ».

Dans le même temps, la commission n'a pas du tout abordé des sujets majeurs comme le poids des grandes plateformes américaines.

Dans ce contexte général, alors que le basculement des usages des Français s'accélère, Delphine Ernotte a évoqué la nécessité d'avancer sur les **projets stratégiques visant à prioriser le numérique**. C'est, selon elle, l'esprit de l'accord signé avec Youtube, qui doit permettre d'être plus puissants dans la dissémination de l'info à destination des jeunes. En termes économiques, la régie pub commercialisera la pub liée à ces contenus, ce qui pourrait lui donner des marges de négociation avec les annonceurs, tout en reconnaissant qu'« on n'en attend pas des mille et des cent ». C'est également l'esprit du projet Streaming first sur lequel le CSE central était consulté (voir plus loin).

Les PDG de la télé et la radio publique ont été reçues par la nouvelle ministre de la Culture, Catherine Pégard qui exclut a priori un projet de loi d'ici la fin de la mandature, c'est-à-dire d'ici l'élection présidentielle qui doit se dérouler dans moins d'un an.

Elle s'engage en revanche à conclure **un contrat d'objectifs et de moyens avant l'été**. Pour quel projet ? Avec quels moyens ? C'est toute la question.

D'ores et déjà **Delphine Ernotte renonce d'emblée à voir progresser les ressources publiques** : « *Dans ce contexte où les finances publiques sont au plus mal, l'État ne remettra pas de l'argent à l'audiovisuel public, je pense même le contraire* ». Traduction : il va falloir continuer structurellement à se serrer la ceinture. La PDG estime qu'« *on va devoir faire des choix (dans les missions, NDLR). France Télévisions proposera des scénarios et laissera l'État faire des choix et prendre des options* », avant de conclure qu'« *il faut un audiovisuel public fort, financé à la hauteur des missions que l'État lui confie* ».

Interpellée sur la **conduite des transformations**, alors qu'elle prédit qu'« *on va avoir moins d'argent, moins d'ETP, moins de tout* », la PDG se contente de répondre qu'elle est « *d'accord pour qu'on travaille pour que les salariés puissent absorber et se sentir bien dans les transformations* ». On fait mieux en termes d'engagement. Elle se dit favorable à un travail sur des sujets précis, de manière pragmatique pour régler des problèmes, par exemple sur le support informatique, mais semble avoir une vision restrictive de la proposition des élus de mettre en place des espaces de discussion sur le travail pour les salariés.

Sur le **budget 2026**, alors qu'il prévoit déjà 140 M€ d'économies pour équilibrer le résultat - du jamais vu à France Télévisions depuis 15 ans - la situation pourrait encore s'aggraver car les recettes de publicité ne sont pas au rendez-vous. On accuse déjà 11 M€ de retard et la direction anticipe que cela pourrait constituer un manque à gagner de 20 M€ en fin d'année, qu'il faudra compenser par de nouvelles économies. « *Faut qu'on rogne* », résume Delphine Ernotte. Ordre a déjà été donné de ne remplacer qu'un départ à la retraite sur deux, en particulier sur les fonctions support. **Cela va aggraver la baisse des ETP** par rapport à l'objectif de -112 déjà prévu.

Le nouveau DRH, Olivier Guigner ajoute qu'il a demandé à connaître les postes vacants. « *Sur les permanents, on va être intelligents et agiles collectivement. Il y a des endroits plus ou moins en tension* », précise-t-il.

Interrogés par les élus, le DRH et la PDG reconnaissent que la suppression des ETP ne relève pas d'une stratégie mais d'une « *attrition au fil de l'eau* ». Et Delphine Ernotte d'ajouter : « *on a atteint une limite, on ne peut plus continuer comme ça. On va faire des scénarios. A la puissance publique de trancher* ».

Parmi les pistes d'économies, la PDG « *évoque l'arrêt de certains projets de fictions ou de cinéma* ». Concernant les conséquences sur des secteurs comme **la Fabrique**, Delphine Ernotte réaffirme « *qu'il faut qu'on ait notre capacité propre de fabrication, sinon on va se retrouver otages d'une entreprise unique dans le secteur* », mais elle ajoute que « *la Fabrique, c'est 7 millions de pertes* » et « *qu'il va falloir qu'on interroge métier par métier à la Fabrique. Certains sont concurrentiels, d'autres pas* ».

# Streaming First : un projet stratégique encore en construction qui s'annonce comme une révolution culturelle

---

Le cœur du projet tient en une formule : **inverser le poids du corps**. Concrètement, les contenus doivent désormais être pensés prioritairement pour le non-linéaire - les plateformes numériques - avant d'alimenter le linéaire, c'est-à-dire les chaînes traditionnelles. L'ambition affichée est de faire de France Télévisions le premier groupe digital public, tout en maintenant le linéaire comme vitrine et levier de notoriété. Cette inflexion stratégique n'est pas anodine : elle représente un **changement de paradigme total**, à la fois organisationnel, cognitif et culturel, selon les expertes mandatées par le CSE Central.

Ces dernières ont d'emblée posé leur analyse du projet : pour comprendre Streaming First il faut être capable d'en saisir les implications réelles pour les métiers, les conditions de travail et la culture d'entreprise, ce qui n'est pas possible à ce stade.

Les expertes ont insisté sur un point crucial : **ce projet se construit en marchant**. La feuille de route est encore en cours d'écriture au moment même où la consultation est engagée. La conduite du projet, comme la prévention des risques professionnels, devra donc s'adapter en continu. C'est là une source majeure d'inquiétude : comment anticiper et prévenir des risques que l'on ne peut pas encore pleinement identifier ?

Le contexte aggrave encore les choses. France Télévisions évolue sans contrat d'objectifs et de moyens et sous la pression de coupes budgétaires répétées. L'exercice 2026 impose un effort d'économies de l'ordre de 150 millions d'euros, avec des coupes substantielles dans les programmes et une incapacité à honorer les engagements de financement de la Création audiovisuelle. À cela s'ajoutent une concurrence exacerbée des plateformes mondiales et l'irruption de l'intelligence artificielle. C'est dans ce contexte difficile que la transformation est censée se déployer.

Pour rappel, le projet prévoit de créer deux directions générales adjointes autour de la PDG : d'une part une direction générale adjointe gestion, production et moyens dirigée désormais par Marie Villette en remplacement de Christian Vion, d'autre part une direction générale adjointe offres et stratégie éditoriale, elle-même subdivisée entre un pôle contenus, fait de directions thématiques (cinéma, jeunesse, savoirs, etc.) et orienté vers le streaming sur la plateforme france.tv, un pôle actualité chapeautant les directions de l'info, des sports et des régions et une direction des médias chargée d'orchestrer la programmation sur les différents canaux (linéaire, internet, réseaux sociaux).

Il institue une direction du produit et des technologies en lieu et place de la direction des technologies et des systèmes d'information et d'une partie de la direction du numérique, et crée une direction de l'intelligence artificielle et de la data. Ces deux directions sont rattachées à la PDG.

A contrario, la DRH jusqu'ici rattachée à la PDG passe sous le giron de la DGA gestion, production et moyens.

Enfin, une direction du marketing renforcée va occuper une place centrale dans l'organisation.

Parmi les points saillants du projet, la **Direction du numérique**, qui compte environ 400 personnes dont **300 prestataires**, va être dissoute et ses équipes réparties dans d'autres directions. L'objectif est d'infuser la culture numérique dans l'ensemble de l'entreprise. Mais les expertes ont identifié de nombreux signaux d'alerte issus des entretiens avec les salariés de cette direction. Ces derniers, experts et passionnés de leur métier, expriment une **crainte profonde de dilution de leurs compétences** au sein de directions bien plus grandes, souvent éloignées géographiquement et fonctionnant selon des logiques différentes. Le mode agile et itératif propre au numérique pourrait ne pas survivre à cette intégration dans des structures plus rigides. S'y ajoute le risque de perdre des prestataires porteurs de compétences clés, tentés de rejoindre des concurrents offrant plus de stabilité et d'autonomie.

Les expertes ont également pointé des **tensions préexistantes** entre services travaillant en parallèle sur des sujets similaires - notamment entre la direction du numérique et la direction marketing - générant potentiellement des doublons, des conflits d'expertise et une défiance mutuelle qui s'est installée dans la durée. Cette défiance constitue un terreau particulièrement défavorable à la réussite de la réorganisation. La question de la localisation physique des équipes, qui resteront pour la plupart sur leurs sites habituels malgré les nouveaux rattachements hiérarchiques, renforce ce risque de fracture. Faire collectif à distance, c'est infiniment plus difficile.

Face à ce tableau, **M. Sitbon-Gomez**, directeur général en charge des antennes et des programmes, a assumé la radicalité du choix stratégique. La transformation des usages s'accélère, la concurrence est frontale, et l'organisation actuelle - avec ses silos et ses concurrences internes - génère, selon lui, une situation pathogène pour les salariés. Le maintien d'une direction du numérique séparée a fabriqué une forme de concurrence interne délétère entre équipes qui auraient dû travailler ensemble. Mettre fin à cette organisation serait donc, paradoxalement, un acte en faveur des conditions de travail.

Il a reconnu que la copie n'était pas finie, que les implications concrètes de la réorganisation - qui travaille avec qui, dans quel espace - seront définies avec les équipes et les managers de proximité, direction par direction. Il a défendu un modèle hybride, dans lequel le linéaire reste indispensable comme levier marketing du numérique, soulignant avec une pointe d'ironie que ce projet, présenté comme le tournant vers le streaming, est peut-être aussi ce qui permettra de sauver la télévision.

Mais pour les représentants du personnel, ces déclarations, aussi sincères soient-elles, ne suffisent pas. L'incertitude demeure entière sur les missions, les rattachements, les priorités et les arbitrages à venir. La transformation se déroule dans le flou, et ce flou pèse sur les salariés.


Dans ce débat, **la CGT a joué son rôle** : nommer ce qui dérange et pointer ce que les discours managériaux ont tendance à édulcorer.

Premier message, direct : la réussite de ce projet passe par l'élimination d'un type de **management trop hiérarchique**. Il ne suffira pas de proclamer la collaboration et le décloisonnement si, sur le terrain, des managers autoritaires voire violents continuent d'exercer leur emprise. C'est de la responsabilité de la direction de faire bouger les choses sur cette question.

Deuxième point, plus fondamental : la CGT a mis le doigt sur **la question du lien de subordination**, ce nœud que les discours sur l'agilité et la collaboration tendent à occulter. Peu importe les intentions affichées, au moment d'une réorganisation, la hiérarchie reprend toujours le dessus. Les luttes pour le lead hiérarchique, la question du « à qui je suis rattaché ? », sont des réalités concrètes qui conditionnent profondément le vécu des salariés au travail. Les minimiser serait une erreur.

La CGT a alors formulé une proposition forte : **expérimenter l'affaiblissement du lien hiérarchique au profit du lien fonctionnel**, transformer les chefs de service en animateurs plutôt qu'en chefs au sens autoritaire du terme. Non pas pour instaurer un permis d'impunité ou une anarchie organisationnelle, mais pour insuffler davantage d'autonomie et, osons le mot, de démocratie dans les fonctionnements collectifs.

Pour la CGT, **la chance de ce projet, c'est l'absence d'opposition frontale sur le fond**. Les salariés sont tout à fait conscients des enjeux. C'est une fenêtre précieuse mais elle se fermera si la direction ne tient pas compte du facteur humain, si elle ne construit pas une véritable relation de confiance avec les équipes et les représentants du personnel.

En réponse à l'avis du CSEC - adopté à l'unanimité, [à lire ici](#)  - M. Sitbon a pris plusieurs engagements.

Il a reconnu que « **le hiérarchique, ça ne marche pas** ». Effectivement, on ne réussit pas une transformation par l'imposition, mais par la conviction. Il s'est engagé en faveur d'une **décentralisation de la décision et d'une responsabilisation des managers**.

Sur le plan du dialogue social, il a accueilli favorablement la demande de mise en place d'un **accord de méthode** et d'un comité paritaire associant élus du CSEC, organisations syndicales et représentants des grandes directions et doté de réelles capacités d'arbitrage sur la base de remontées du terrain. Il a également reconnu la nécessité d'apporter rapidement aux salariés et aux élus des réponses claires sur les orientations stratégiques, notamment en matière d'intelligence artificielle.

Il a enfin formulé l'enjeu dans des termes que nous ne pouvons que partager : embarquer les salariés - **tous les salariés** - est une condition sine qua non de la réussite. Encore faut-il que cela se concrétise. Et pour embarquer un corps social en perte de confiance, c'est le management et le dialogue social à France Télévisions qui doivent eux aussi se réformer.

Ces engagements ont été pris publiquement, devant les élus et les organisations syndicales. Il appartiendra maintenant à la direction de les honorer - concrètement, rapidement et avec les personnels, pas seulement pour eux. La CGT sera vigilante et jouera son rôle de contre-pouvoir pour le bien des salariés.

# Genesys : un projet de modernisation des régies du Siège, qui aura de grosses conséquences sur le travail, les métiers, l'emploi, voire l'activité éditoriale

---

Les régies 1 et 2 du Siège sont obsolètes, tout le monde s'accorde à dire qu'il faut les renouveler. Mais la direction souhaite profiter de l'occasion pour introduire de nouvelles technologies (IP 2110, automate de production), réduire le nombre de postes et transformer les métiers de la régie.

En termes fonctionnels, les nouvelles régies pourront s'interconnecter avec les différents plateaux (du Siège ou de l'extérieur) grâce à la technologie IP2110. Elles sont censées fonctionner avec seulement 8 techniciens (sur le modèle de franceinfo, de la BBC ou de TF1), contre 19 aujourd'hui.

Cela implique que des métiers vont disparaître (comme les opérateurs d'habillage par exemple), d'autres vont être transformés ; de nouvelles fonctions (en attendant de nouveaux métiers après la renégociation de l'accord ?) vont faire leur apparition comme les CEVPV (chargés d'exploitation vision et prise de vue).

Une telle transformation impliquerait à minima d'y associer pleinement les salariés, afin qu'ils apportent leur expertise métier aux futures organisations et process envisagés. Elle oblige aussi l'employeur à évaluer les risques professionnels que le projet peut engendrer et de réaliser une étude d'impacts (sur les métiers, les conditions de travail, les glissements de tâches, la charge de travail, l'emploi, les organisations et même les rémunérations).

Rien de tout cela n'a été fait. Les réflexions on seulement associé l'encadrement technique et aucune organisation cible précise n'a été présentée aux élus (encore moins aux salariés).

Selon l'expert Syndex mandaté par le CSE central, il s'agit d'un simple préprojet, inabouti et lacunaire, alors qu'il renferme bon nombre de risques psychosociaux important pour les salariés de la Fabrique, voire de l'éditorial.

En outre, il impacte les techniciens de la régie de la DOPOM (direction opérationnelle du Pôle Outre-mer, ex-Malakoff) qui seront à l'occasion transférés à la Fabrique, malgré les promesses qui leur avaient été faites lors du douloureux déménagement de Malakoff au Siège.

La mise en place d'un automate, va obliger à charter les éditions (séquences-type prédéterminées, cadrages et éléments de réalisation pré-paramétrés. Pour les équipes de la rédaction, cela impose d'anticiper la fabrication du conducteur. Cela risque de se faire au détriment de la réactivité en cas d'actualité et risque d'aboutir à ce que l'éditorial bride ses ambitions.

Aucune mesure d'accompagnement digne de ce nom n'est à ce jour identifiée : on ne sait pas comment les salariés seront formés, reconvertis, quelles perspectives leur seront proposées.

Le déploiement de ce projet est censé s'étendre jusqu'en 2030. Comment sera-t-il phasé ? Comment sera organisée la phase transitoire, alors qu'il faudra assurer la continuité de l'antenne ? Ces informations ne sont pas connues à ce stade.

Vu l'état d'inaboutissement du projet et les risques importants qui n'ont pas été pris en compte par la direction, les élus ont rendu un avis négatif au projet. Ils demandent la mise en place d'un processus encadré de conduite du projet, avec les salariés d'une part, les élus de l'autre, afin d'assurer le contrôle et l'ajustement du projet Genesys dans les mois et années à venir.

**[Voir l'avis du CSEC](#)** 

Le nouveau DRH, Olivier Guigner observe, avec son regard extérieur, que ce qui est présenté aux élus relève plus d'un programme que d'un projet. Il se dit favorable à une « approche inductive des sujets, en partant du terrain » et se dit favorable à la mise en place d'espaces de discussion, avant d'ajouter : « en termes de méthode, on peut faire mieux ». On partage !

Nous attendons donc les actes.

## Projet de PAM des Outre-mer

---

Le projet PAM (Production asset management) vise à moderniser les outils de fabrication et de gestion des médias aujourd'hui obsolètes (l'actuel MAM) dans les stations du réseau Outre-mer.

La direction technique a décidé de continuer à travailler avec le système Avid qui va être largement renouvelé et complété par un certain nombre d'équipements afin d'être compatible avec la publication quadri-média (télé, radio, internet et réseaux sociaux).

Le mise en œuvre qui doit s'étaler sur 3 ans reposera sur un état des lieux technique des stations, sur la mise en place d'ateliers avec les référents métiers locaux. Un socle commun de workflow sera défini tout en tenant compte des spécificités de chacun. Une phase de tests « à blanc » sera effectuée avant toute bascule définitive. Le déploiement est censé débuter fin 2026. La station pilote est Mayotte, suivie de Saint Pierre et Miquelon.

Il s'agit d'un projet important.

Les principales évolutions annoncées sont l'augmentation des capacités de transcodage et de stockage, la création d'un portail unifié regroupant plusieurs fonctions (acquisition, recherche, consultation, diffusion et petits montages) et une meilleure intégration entre Avid et Adobe Première afin de fluidifier les échanges entre fabrication antenne et contenus numériques.

La direction insiste sur l'accompagnement des utilisateurs, sur les formations locales adaptées et sur ce qu'elle présente comme un renforcement du support technique.

Les élus et représentants du personnel ont exprimé plusieurs inquiétudes telles que le risque de dégradation des conditions de travail, la charge mentale liée aux nouveaux outils, les difficultés régulièrement rencontrées sur les conditions de déploiements des projets techniques, les problèmes de support technique, notamment avec les décalages horaires qui ne le rendent pas disponible pour tous les utilisateurs, les capacités réelles de maintenance locale et le remplacement des personnels en formation.

Des interrogations ont également été soulevées sur le calendrier de déploiement, les retours d'expérience entre stations, la dépendance à certains prestataires et pour finir l'impact sur les métiers et l'organisation du travail.

Enfin, la direction précise que l'investissement matériel est pris en charge au niveau central et s'élève à 13,5 millions, le coût de la formation est assumé par l'UFTV. En revanche, ce sont les stations qui supporteront sur leurs budgets les impacts en ETP liés aux remplacements des stagiaires ou aux renforts pendant la période de lancement. Ils sont estimés à 930 000 euros pour toutes les stations.

Le CSE central a désigné le cabinet d'expertise Cedaet, afin qu'il analyse les impacts du projet, en particulier sur les conditions de travail des utilisateurs.

Voir la [résolution du CSEC](#) .

## Commission de l'Outre-mer

---

Lors de cette Commission, plusieurs points structurants ont été abordés.

Tout d'abord, sur la **vie de l'établissement**, la Direction a rappelé son attachement à un fonctionnement fondé sur les territoires. Elle souligne la réussite des élections municipales, marquées par une forte mobilisation et de bons résultats, notamment sur le numérique. Toutefois, elle confirme une situation budgétaire stable, sans moyens supplémentaires, et annonce plusieurs chantiers, dont une réflexion sur les animateurs et un projet de centralisation de la diffusion vers Paris des stations de Martinique et de Guadeloupe. Projet qui sera présenté au CSEC début juillet, puis dans les stations concernées ainsi qu'à la DOPOM (Direction opérationnelle du Pôle Outre-mer).

De leur côté, les élus alertent sur une mobilisation très intense des équipes, avec des risques de fatigue, et demandent une meilleure anticipation de la charge de travail.

Sur le **budget 2026**, la Direction évoque un contexte contraint avec une baisse des effectifs, une diminution des recettes et une hausse de certaines charges. Elle met en avant une volonté de transparence et de solidarité entre stations.

Les élus alertent fortement sur la fatigue généralisée des équipes, la surcharge de travail liée au numérique, à la radio, à la télévision et aux nouveaux projets, aux risques psychosociaux et la baisse continue des effectifs malgré l'augmentation des missions.

Concernant la **formation professionnelle**, la stratégie repose sur le développement des compétences numériques et l'accompagnement du management, dans un contexte de réduction budgétaire.

Les élus soulignent des insuffisances, notamment sur les besoins locaux et les formations spécialisées, et insistent sur la nécessité d'un accompagnement plus concret le terrain.

S'agissant des **projets**, plusieurs points de vigilance sont relevés. Le projet Zenon est suspendu, tandis que Perfect Memory est en cours de déploiement mais rencontre des difficultés techniques importantes. Les élus dénoncent des déploiements technologiques insuffisamment testés, des inquiétudes existent sur l'arrivée future de fonctionnalités d'intelligence artificielle. Le projet PAM vise une modernisation globale, avec un déploiement progressif.

Enfin, sur la politique de voyages et les **questions diverses**, les élus demandent plus de transparence et d'équité. Ils expriment également leurs préoccupations sur l'évolution du dispositif de la psychologue du travail, notamment le passage au distanciel, jugé insuffisamment anticipé et expliqué.

Plusieurs élus demandent une meilleure prise en compte des réalités locales, davantage de moyens humains et une véritable évaluation de la charge de travail. Chantier toujours en attente.

Enfin il a été rappelé à la Direction concernant le projet de la diffusion vers Paris qu'une lettre ouverte a été adressée à la direction de FTV et à la Direction du Pôle Outre-Mer signée des syndicats de Martinique et de Guadeloupe. La CGT s'oppose à ce projet et exige que les engagements pris en 2009 soient maintenus.

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

## Vidéosurveillance

---

L'actuel directeur de la Sécurité et de la Sûreté (D2S) de France Télévisions, Thomas Collomb, en poste depuis un an, a entrepris d'élaborer un schéma de sécurité avec des « *cadres clairs* » pour France Télévisions. Le but, selon lui, est de « *garantir la sécurité des infrastructures de France Télévisions, des personnes et des biens* ».

Cela passe par une remise en ordre de tous les dispositifs et informations relatifs à la vidéosurveillance sur l'ensemble des sites de l'entreprise. Manifestement ce n'était pas le cas jusqu'ici, notamment en ce qui concerne l'information aux publics (visiteurs comme salariés de l'entreprise) sur l'utilisation et la gestion des données captées par les caméras.

M. Collomb évoque des équipements vieillissants par endroit, des procédures disparates, alors qu'il y a eu des évolutions de la réglementation et que France Télévisions doit fournir à la CNIL (commission nationale informatique et libertés) des éléments d'information qu'elle n'est pas toujours en mesure de fournir.

L'ensemble des CSE, CE et CCEOS vont être consultés en local, avant que le CSE central ne rende son avis. Le CSEC de son côté a demandé un éclairage juridique sur le sujet à son avocat.

## Plan de développement des compétences 2026

---

France Télévisions n'a plus depuis deux ans, ni plan stratégique, ni contrat d'objectifs et de moyens (COM) avec l'État.

Le plan de formation 2026 donc construit seulement sur les retours des entretiens annuels et les priorités des projets actuellement en cours de déploiement à France Télévisions. Cela ne permet pas réellement aux salariés et à l'entreprise de se projeter dans le futur.

En outre les économies massives imposées à l'entreprise par l'État se ressentent sur le budget de la formation qui est en baisse de 8 % par rapport à 2025, voire de 16 % par rapport à 2024. Il représente 6,7 M€ cette année.


Au vu de ces constats, les élus du CSEC ont rendu un avis circonstancié, en attendant de connaître, d'ici l'été, d'une part les orientations stratégiques validées par le Conseil d'administration, d'autre part les contours du futur contrat d'objectifs et de moyens en cours d'élaboration au ministère de la Culture.

Voir [\*\*l'avis du CSEC\*\*](#) .

## Création d'un suivi individuel renforcé

---

Les élus du CSEC ont approuvé la mise en place d'un suivi individuel renforcé (SIR) pour les personnels travaillant sur les zones de guerre ou de conflits identifiées par le ministère des Affaires étrangères. Ce suivi renforcé doit leur permettre d'être vus plus régulièrement que la plupart des autres salariés par les médecins du travail.

Les élus ont demandé que ce suivi soit élargi à tous les salariés confrontés à des situations violentes susceptibles de causer des traumatismes, comme par exemple certaines manifestations ou catastrophes. La direction a répondu que des élargissements pourraient être étudiés, sans plus de précisions. Voir [\*\*l'avis du CSEC\*\*](#) .

# Prochaine réunion du CSEC

---

CSE Extraordinaire le 28 mai 2026

Paris, le 18 mai 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), Christian CHAULEAU (Guyane)

### Suppléant·es

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

Représentant syndical – Pierre MOUCHEL (Bordeaux)