

COMPTE-RENDU

DU CSE 9 ET 10 SEPTEMBRE 2026 :



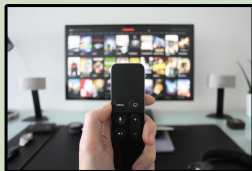
Winter
is coming



Une nouvelle fois, cette réunion de rentrée du CSE réseau aura réservé, dès le début, un contraste énorme entre le discours de la direction et la réalité dans nos antennes. Christophe Poullain, le directeur du réseau France 3, avait choisi de parler avant d'entendre les propos liminaires de chaque syndicat : *"la proximité est une force (pour la campagne à venir)"* ; *"nous devons être une boussole"* ; *"l'info doit être sanctuarisée"*... des phrases assénées qui viennent se heurter aux constats faits par les syndicats : éclipse totale de France 3, proximité de façade, aucune information sur l'avenir économique et un éventuel plan de départs. Bref, nous ne sommes pas dans le même chrono. Lire ici notre liminaire « 9 secondes et demie ».

AU PROGRAMME DE CE CSE :

- Rentrée, mettons en commun
- Egalité femme/homme : we can do it !
- Bilan handicap
- L'absentéisme diminue sur le réseau
- Assistance sociale : premier bilan du nouveau cabinet Qualisocial
- Sherlock : quand il faut appuyer sur Cancel pour valider !?
- Le BEX de Millau déménagement : un local comme un gant ?
- Vie du CSE : avion or not avion ?



• RENTRÉE : METTONS EN COMMUN



Delphine Vialanet, Directrice déléguée au numérique régions était présente pour confirmer et détailler la grille de rentrée que nous avons brièvement abordée en juin.

La présentation intervient avant la commission Antenne et Linéaire qui aurait dû analyser ce point et qui aura lieu... la semaine d'après.

Pas de grosse innovation. On note une mutualisation de certaines émissions au profit de programmes trans-régionaux. Par exemple nous ne conservons que trois émissions de cuisine : la cuisine des mousquetaires, le goût des rencontres, nos terres gourmandes. *"Une par façade"*, explique Delphine Vialanet. Comprendre une par grande région.

Et DRE c'est quoi ? On ne sait toujours pas vraiment ce que signifie cet acronyme. Ce qui est sur, c'est que c'est un programme sur un "thème" régional diffusé partout sur le territoire.



WOT.

Dans les modes de fabrication n'apparaissent pas le nombre de jours nécessaires à chaque émission. En revanche, nous connaissons les productions internes et externes. On ne se réjouit pas de voir la baisse de production partout et l'utilisation de moyens internes ne met pas nos équipes à l'abri. Le budget est contraint voire bientôt encore à la baisse.

Et le numérique ?

Dans les programmes de grilles apparaissent parfois les diffusions numériques mais le streaming first ne saute pas aux yeux. Bref, une rentrée des antennes peu engageante après le goût amer des journaux communs, **"la proximité est un atout, ça nous honore et ça nous oblige"** qu'il disait, on ne doit pas avoir les mêmes définitions et/ou ambitions.

EGALITÉ FEMME/HOMME : WE CAN DO IT !

On le dit chaque année à propos de ce sujet sensible : il y a un contraste entre de réels progrès constatés et des réalités contrastées. Et plus encore pour ce diagnostic 2025 dans lequel ont été ajoutés dans les effectifs les salariés de la finance, des ressources humaines (majoritairement féminines) et de la Fabrique (majoritairement masculins). La comparaison avec les deux années précédentes est donc difficile.

Les principaux chiffres : la part des femmes dans le Réseau France 3 s'élève à 46 %. Les hommes s'en vont, les femmes restent ; mais on constate aussi un effort de recrutement de femmes, notamment chez les journalistes.



L'alternance permet de rajeunir les effectifs mais participe aussi à la féminisation : en 2025 le réseau a embauché en CDI 3 hommes et 11 femmes ex-alternants.

L'âge moyen dans le réseau est un peu plus élevé que dans l'ensemble de l'entreprise : 49,5 ans pour les femmes/51 ans pour les hommes
Les temps partiels ne baissent pas : 69,2 % sont des femmes. Et le motif principal "convenance personnelle" (qui comprend aussi les aidantes) ne reflète pas le quotidien de celles qui ne peuvent faire autrement.



Sur les salaires, les chiffres globaux de référence sont toujours légèrement inférieurs pour les femmes, mais il faut tenir compte de l'ancienneté. Et tout pourcentage global journalistes ou PTA ne reflète pas la réalité dans chaque catégorie.



Côté santé en revanche, l'absentéisme (7 %) concerne plus les femmes.

Enfin, précision de la direction, la plupart des femmes de retour de maternité touchent une (petite) prime de rattrapage. En revanche, les entretiens post-maternité, obligatoires, ne sont pas toujours réalisés. Un rappel devrait être fait aux RH dans les régions.

La transposition de la directive européenne sur la transparence salariale devrait apporter plus de clarté pour chacune et chacun. Mais l'examen de la loi, en ce moment à l'Assemblée nationale, va retarder les décrets et donc son application à France Télévisions.

FORMATION DANS LE RESEAU

En baisse de 11 % par rapport à 2024, le budget formation 2025 de FTV reste conséquent : 7,3 millions €. Les salariés du périmètre du CSE France 3 représentent 40 % des stagiaires formés. Les salariés de La Fabrique rattachés au réseau restent les parents pauvres avec très peu de formation, y compris chez les CDD qui représentent les $\frac{1}{3}$ des salariés.



Pour contrer la crise des vocations chez les managers et surtout aider ceux qui ont été nommés ces dernières années, 264 rédacteurs en chef adjoints ou encadrants techniques ont suivi une ou plusieurs formations. La direction tente d'étoffer le vivier des encadrants remplaçants : une vingtaine de CDI, une quarantaine de CDD. Pour les encadrants extérieurs, une formation de 4 jours serait obligatoire à l'Université FTV. Pour le numérique : 5 CDI et 10 CDD. À noter qu'il n'y a pas de vivier encadrant pour les PTA.

Autre corps de métier jadis en manque de salariés : les scriptes. Depuis 2020, 70 personnes ont été formées. 14 personnes ont été recrutées en CDI depuis 2020 et 40 travaillent régulièrement mais 11 personnes ne sont plus là.

Côté numérique, seulement 300 stagiaires ont suivi une formation sur ce secteur (essentiellement des journalistes.) On parle beaucoup du numérique et de l'IA mais encore peu de formations sont proposées.

Le taux de formation pour les salariés en situation de handicap est de 50 % (supérieur à la moyenne). Pour les CDD à FTV, ils représentent 13 % des ETP moyens et seulement 4 % ont été formés (297 CDD).

Depuis 2 ans, les chiffres de l'alternance baissent mais 11 anciens alternants ont été embauchés en 2025.

BILAN HANDICAP

Le CSE a présenté le Compte rendu de la commission Handicap. À noter que l'accord handicap a été pérennisé unilatéralement par la direction jusqu'au 31 décembre 2030.



1er constat, qui indigné les élus, les chiffres du réseau sont indiqués avec l'appellation "Ici" gommant le nom France 3. La DRH rejoint les élus : *"ça n'a pas lieu d'être"*.

Si le bilan est plutôt positif, les élus relèvent toujours certaines difficultés sur des situations individuelles qui s'enlissent et qui ont des répercussions lourdes pour les salariés concernés.

« En conclusion, le bilan 2025 fait apparaître des évolutions positives et des moyens importants consacrés à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les échanges en commission mettent néanmoins en évidence plusieurs points de vigilance, notamment concernant la lisibilité de certaines données, l'accessibilité, l'effectivité des aménagements, l'information et la formation des salariés, la formation des managers ainsi que les dispositifs de maintien dans l'emploi. La commission restera attentive aux suites apportées aux demandes formulées et à leur traduction concrète pour les salariés en situation de handicap. »

Extrait du compte rendu de la commission.



En chiffres

Sans entrer dans tous les détails, on peut noter qu'en 2025 :

- Le Réseau France 3 compte **321 salariés en situation de handicap** ;
- **769 jours de congés Handicap** (disposition de l'accord handicap) ont été pris.
- France Télévisions a un budget de 470 000 euros par an pour accompagner certaines dépenses liées au handicap. Le réseau représente **42,71 % de cette enveloppe, en hausse de presque 10 points par rapport à 2024**.

Les élus du SNJ ont demandé que la situation des aidants soit mise en exergue et analysée dans le rapport et des chiffres sur les comités de maintien dans l'emploi, souvent sous-utilisés. Surtout quand cela permet d'éviter des licenciements pour inaptitude.

L'ABSENTÉISME DIMINUE SUR LE RÉSEAU

Moins de personnes concernées, des arrêts moins longs et moins fréquents... Le bilan s'améliore. Depuis le début de l'année, l'absentéisme global baisse de 2,5 % par rapport à 2025. Au total, cela représente 3 000 jours d'absence en moins ! Le taux moyen est de 7 % d'absentéisme, soit un peu plus de 25 jours d'absence par salarié en moyenne. Si le taux s'est nettement amélioré en Auvergne Rhône-Alpes ou en Bretagne, il s'envole à Paris IDF, passant de 9,7 à 12,8 %, dans un contexte de crise liée au déménagement de leur plateau.



Sans surprise, sur le Réseau, la majorité des absences sont dues à des maladies. Les trois quarts de ces arrêts durent 3 jours ou moins. Sans surprise également, l'absentéisme augmente avec l'âge, atteignant plus de 8 % en moyenne chez les 65 ans et plus, contre moins de 1 % chez les moins de 25 ans. Enfin, une majorité des salariés (59,5 %) sont recensés comme "toujours présents".

LES FEMMES SONT PLUS TOUCHÉES

À la demande des élus, pour la première fois, ce bilan du début d'année est genré, permettant de mettre en évidence que l'absentéisme des femmes dépasse celui des hommes (de 3 points) partout dans le Réseau.

Le taux global d'absentéisme est supérieur de 3 points chez les femmes, tandis que les ALD (affections longues durées) et invalidités concernent trois fois plus les femmes que les hommes (15 contre 5) ! Les causes de ces tendances ne sont pas déterminées, seules des pistes peuvent être supposées, comme par exemple une charge mentale et parentale souvent plus élevée.

Un appel à projets lancé par l'ANACT en 2025 sur le sujet "améliorer la santé des femmes au travail" a permis de débloquer une enveloppe de 500 000 euros pour subventionner 3 types d'actions (individuelle, collective inter-entreprises ou territoriale, collective de production d'outils et de méthodes).



ASSISTANCE SOCIALE :

PREMIER BILAN DU NOUVEAU CABINET QUALISOCIAL

Depuis six mois, c'est le cabinet Qualisocial qui est chargé d'accompagner les salariés de France Télévisions pour toutes les problématiques relevant de l'assistance sociale. Joignable par téléphone ou via une plateforme internet. Il propose un accompagnement préventif sous la forme d'une ligne d'écoute psychologique 24h/24 et 7j/7 pour les salariés, et d'une autre ligne spécifiquement dédiée aux managers, aux RH et aux élus.

Les assistants sociaux ont été sollicités, depuis le début de l'année, en majorité pour des sujets de santé (maladie, handicap, accident du travail...), de salariés « aidants », ou encore, en particulier concernant les jeunes salariés pour des thématiques de logements. Depuis le début de l'année, un peu moins de 5 % des salariés y ont fait appel (99 entretiens ont été réalisés dans le réseau, et 20 à La Fabrique).

Mais zéro appel sur la ligne dédiée aux élus, managers et RH. Ils sont pourtant souvent soumis aux mêmes difficultés que les autres. Dommage quand on sait que ces derniers sont censés être les premiers relais de la prévention...

- Plateforme web : <https://francetv.socialdirect.fr>
- Plateforme téléphonique : 0 805 035 433
- Mail : support.beneficiaire@socialdirect.fr

SHERLOCK : IL FAUT APPUYER SUR "CANCEL" POUR VALIDER !?

Petit rappel : Sherlock c'est le nom d'un super logiciel qui permet de suivre un produit (émission, reportage, fiction...) de sa conception à sa diffusion. L'objectif est d'avoir un seul outil pour toutes les personnes qui travailleront pour et avec ces « produits » et de mieux partager le « stock » diffusé sur nos antennes et internet. Dans les régions, il vient remplacer l'outil Argos.

L'antenne d'Ile de France était la première à l'utiliser dans le réseau en octobre 2025. D'autres depuis l'ont vu débarquer dans leurs stations : Lyon, Rennes, Nantes, Orléans.

Un cabinet d'experts avait été mandaté pour faire un retour d'expérience auprès de ses utilisateurs en Ile-de-France. Il en ressort que le temps de formation réduit de 5 à 3 jours est vécu comme insuffisant par certains salariés. Une formation, jugée trop complexe pour d'autres, comme les chargés d'édition numérique qui n'ont pas les mêmes besoins. Le recours à des formateurs extérieurs avec une connaissance limitée de nos métiers a été moyennement apprécié.



Au-delà du rapport des experts, les élus ont fait remonter les difficultés rencontrées depuis le déploiement de Sherlock dans le réseau. Des chargés d'antennes submergés avec la coexistence pendant plusieurs semaines de deux logiciels Sherlock et Argos et des bugs qui font perdre du temps, comme devoir appuyer sur Cancel ou Delete pour valider une opération. Depuis, un certain nombre de ces bugs a été corrigé, explique le chef de projet du déploiement de Sherlock. Les temps de formations ont été rallongés ainsi que l'accompagnement spécifique après déploiement qui passe de 3 à 6 semaines. **Elémentaire, mon cher Watson.**

Bien plus qu'un simple changement d'outil, c'est un changement de culture qui se met en place. Des métiers qui ne se cotoyaient pas avant doivent apprendre à travailler ensemble avec de nouveaux collectifs de travail à construire.

QU'EST QU'ON FABRIQUE ET COMMENT ?

Le service Vidéo Mobile de La Fabrique a connu une nouvelle restructuration en 2025 avec l'arrêt de cars de productions au profit de moyens plus légers utilisant les régies Fly. Où en sont-ils aujourd'hui ?



La vidéo mobile a un volume d'activité assez stable avec 1011 jours réalisés en 2025 et 980 évalués pour 2026 selon le plan de charge prévu. 60 % de ces jours sont réalisés avec des cars traditionnels. Une proportion qui devrait passer à 50/50 avec les moyens plus légers. Cette réorganisation laisse les salariés amers et parfois en souffrance : à ces nouveaux outils ne correspond aucun collectif de travail. Et les salariés sont détachés au dernier moment.

Moyens de fabrication :

4 cars traditionnels (Unités Mobiles 1 et 2, Challenger 1 et 2)

1 car intermédiaire (plus léger)

2 régies Fly

72 postes occupés et 6 vacants contre 88 avant 2025

Evolution de l'activité de la vidéo mobile de La Fabrique : il y a un changement de répartition et de typologie d'activité.

La Fabrique prend toujours en charge la diffusion de gros événements, comme le Tour de France et Roland Garros. En revanche, l'enregistrement de jeux télévisés (Question pour un champion, Duels en familles) se réduit. France Télévisions a aussi perdu les droits de diffusion des courses cyclistes du Championnat de France. Cependant, d'autres captations avec les nouveaux moyens plus légers (régies Fly) ont pu être réalisées, comme le festival de Cannes.

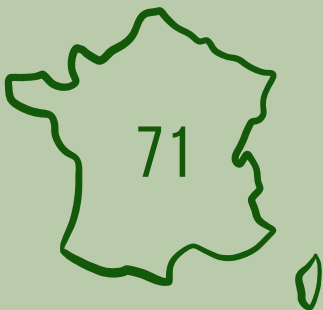
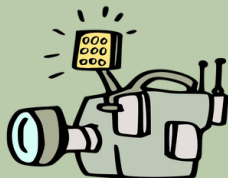
Côté post-production, on note une baisse d'activité cette année, à date, une baisse de 10 % qui devrait être réduite à 6 % d'ici à la fin de l'année.

Globalement, la Fabrique est moins sollicitée, dû aux contraintes budgétaires qui touchent France Télévisions aujourd'hui et notamment le réseau France 3 qui préfère utiliser ses propres moyens. Dû aussi à l'annulation, avant les vacances, du tournage de deux fictions par la présidente, sans plus d'explications.

LE BEX DE MILLAU DÉMÉNAGE : UN LOCAL QUI IRAIT COMME UN GANT ?

Loyer trop cher, local au rez-de-chaussée, beaucoup de vitrines, mal situé, le bureau excentré de Millau (Aveyron-Occitanie et ville du gant) va déménager. Comme ça patinait, les 2 journalistes se sont pris en main et ont trouvé et proposé un nouveau local, validé par les IMG. Il sera au 2^e étage, avec 3 fois moins de surface (40m² seulement), mais au cœur d'un immeuble avec d'autres entreprises, au bord du Tarn. Et surtout, un loyer deux fois moins cher (565 €). Pas de douche, pas de plateau dédié pour les duplex, des toilettes partagées mais genrées, possibilité d'un local vélo, des espaces partagés (salle de réunion, salle pour se restaurer), le préavis sera donné pour juin et l'installation de l'équipe au premier semestre 2027.

SAVEZ-VOUS COMBIEN NOUS AVONS DE BEX DANS LE RÉSEAU ?



VIE DU CSE : AVION OR NOT AVION ?



Le CSE s'interroge sur sa vocation à organiser des voyages au regard notamment des questions environnementales qu'ils suscitent.

Un sondage a été mené auprès des salariés pour recueillir leurs sentiments et aspirations.

664 salariés ont répondu et leur réponse est sans appel : 91 % sont pour le maintien de l'offre de voyages.

Sur la question écologique, les résultats sont à l'image de la société française : **32 % souhaitent que le train soit privilégié et 29 % souhaitent des destinations plus proches, alors que 77 % sont pour le maintien de l'avion dans les voyages.** Le principe de réalité...



La commission voyage du CSE travaille pour répondre à ces aspirations. Une charte pour des voyages plus responsables a été élaborée. Dès 2027, le Lubéron pourra se découvrir à vélo et les lacs italiens en trains. Pas beaucoup de participants pour le moment sur ces propositions mais les dates d'inscription seront prolongées. En revanche, l'Islande, qui nécessite de prendre l'avion, fait le plein avec déjà 60 inscrits pour 30 places. Le choix des participants se fera sous plusieurs critères : la proportion CDI /CDD, la participation aux voyages proposés par le CSE ces trois dernières années, le quotient familial, un équilibre dans l'origine géographique des participants et, en dernier recours, le tirage au sort.

CARGÈSE C'EST FINI

Le CSE a eu lecture du compte rendu du CASCI plus connu sous le nom de CI-Ortf. La principale information est que le site de Cargèse en Corse ne sera plus proposé en 2028. Le site, bien que superbe, présente depuis des années des problèmes de vétusté et les prestations sont mal notées par les vacanciers (activités, repas...). Le propriétaire ne fait pas de travaux mais ne baisse pas non plus son loyer assez cher. Le bail, qui se termine en décembre 2027, ne sera pas renouvelé. Un nouveau site, en Corse ou ailleurs dans le Sud, est à l'étude.





Merci pour votre lecture attentive et vos remarques.

***Vos élu.es et représentante syndicale SNJ : Coralie Becq, Mathieu Boudet,
Myriam Figureau, Benoît Roux et Laurence Couvrand***

***Prochain CSE : les 14 et 15 octobre
Merci de continuer à nous lire.***



snj@francetv.fr



***Une question ? écrivez nous,
nous tenons une permanence
tous les mercredis***



***Lisez nos tracts et
communiqués en cliquant***



Suivez nous sur les réseaux