Commission Emploi Formation du 24 septembre 2026

Bilan de l'emploi du premier semestre 2026

<u>Présent.es - membres de la Commission :</u> Hervé Morin, Benoit Roux, Xavier Naizet, Julien Lecoq, Marjorie Dolezal, Vincent Courtonne, Isabelle Petit-Felix, Stéphanie Deschamps, Aline Bilinski, Amandine Gourhand, Chloé Tempéreau.

<u>Excusées :</u> Karine Cévaër, Cécile Poure et Corinne Excoffier.

<u>Présent.es - Direction :</u> Séverine Thirel DRH adjointe Réseau, Laetitia Naciri RRH la fabrique (centre nord et AISO)

Les membres de la commission demandent à la direction un état des lieux quantitatif et qualitatif des formations communes aux représentants du personnel et à la direction. Mme Thirel répond que des éléments pourront être communiqués lors de la présentation du plan de développement des compétences de 2027.

Les membres de la commission demandent à la direction une formation spécifique pour les managers sur la discrimination syndicale directe et indirecte. Par de nombreux exemples, la commission constate que la discrimination syndicale est structurelle à France Télévisions (exemple : ne pas être remplacé quand on exerce son mandat, mention "délégation syndicale" sur un contrat d'intermittent...).

Les membres de la commission demandent à la direction le nombre de postes vacants par CAT et rédactions. Mme Thirel répond que ces questions sont abordées en instance de proximité.

Les membres de la commission demandent à la direction si un plan de départs volontaires se profile ? Mme Thirel répond qu'elle n'est pas dans le secret des dieux, mais que Mme Ernotte

a rencontré les organisations syndicales et elle a répondu qu'aucun plan de départ n'est prévu. Le gouvernement ne veut pas le financer car trop cher.
D'après l'un des membres de la commission, "il est ressorti de la réunion entre Mme Ernotte et les syndicats, qu'on ne peut accorder aucun crédit à Mme Ernotte. On n'a pas le début d'un euro pour une RCC (doit être financée 1/3 par l'entreprise et 2/3 par l'État). Il n'y aura pas de PSE, ni de départs forcés. Par-contre, le non-remplacement d'1 départ à la retraite sur 2 est confirmé. En 2027, 300 personnes partiront à la retraite, 150 postes seront supprimés. En 2026, 200 postes ont disparu. Mme Ernotte dit que FTV n'a plus les moyens de remplir ses missions tel que définies par le cahier des charges. Elle martèle qu'on ne peut pas boucler le budget, le ministre refuse qu'on touche à la création.
Les solutions qu'elle avance : faire plus d'économies sur le flux, renforcer la synergie éditoriale entre France 3 et Radio France pour faire des économies, vendre l'immobilier."

Certains membres souhaiteraient que la commission se tienne en présentiel. Nous convenons d'organiser la première commission de l'année en présentiel.

Rappel :
La notion d'ETP (équivalent temps plein) regroupe tous les salariés « couverts » par un contrat de travail qui travaillent pour le Réseau (CDD, CDI, Temps plein et temps partiel). Le temps de présence ou la durée du travail est calculé au prorata temporis.
La notion d'ETP est donc directement corrélée à notre activité- pour les salariés sous CDI, un ETP correspond à 360 jours payés

- pour les salariés sous CDD :

- ✓ *un ETP correspond à 360 jours payés pour les CDD (autre que CDD d'usage)*
- ✓ *un ETP correspond à : 264 jours payés pour les CDD d'usage*

- Pour les alternants :

- ✓ *un ETP correspond à 720 jours payés (1/2 temps)*

En revanche, l'emploi permanent ne vise que les salariés titulaires d'un CDI qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.
L'ETP moyen ne prend pas en compte les temps partiels, les maladies de plus de 135 jours, les congés sans solde.
L'ETP prend en compte les temps partiels au prorata du temps de travail du salarié, un salarié travaillant à 50% aura un ETP à 0.5.
Les congés sans solde et les personnes en maladie de plus de 135 jours n'ont pas d'ETP.

Sont considérés comme salariés du « réseau » rattachés au siège :

- ✓ *Les salariés de la fabrique stationnés en région*
- ✓ *Les salariés des services RH et responsables formation*
- ✓ *Les salariés des services de la finance*
- ✓ *Les services information réseau France 3 rattachés au siège*

Bilan de l'emploi / La Fabrique / 1er semestre 2026

Au 30 juin 2026, France Télévisions compte un effectif de 263 permanents présents (en personnes physiques) dont 14 à temps partiel.
L'effectif permanent est composé de 34,2% de femmes.
Le niveau de l'emploi global en équivalent temps plein est de 394,8 ETP moyen soit 254,5 ETP permanent et 140,2 ETP non permanent, le niveau de l'emploi global est en baisse de - 28,4 ETP moyen par rapport à la situation du 30 juin 2025.
Les effectifs permanents représentent 64,5% des effectifs globaux alors que la part des effectifs non permanents représente 35,5%.
Au global, les effectifs évoluent de - 28,4 ETP pour les PTA et de 0,0 ETP pour les journalistes.
Le solde des Arrivées / Départs est de -3, soit 1 arrivées (dont 1 transformation de CDD en CDI) contre 4 départs.
Le nombre d'heures supplémentaires payées est en baisse par rapport à l'année dernière de - 19%, avec un taux de -3,1% pour les permanents et un taux de -27,3% pour les non permanents.

Première remarque : il est toujours difficile d'émettre un avis sur la fabrique puisque ses effectifs sont scindés entre le réseau France 3 et le siège. Les chiffres donnés ne disent rien sur l'activité, sur l'emploi des non permanents.

Deuxième remarque : il n'est pas très cohérent de comparer ces chiffres à 2025 car ils correspondent au premier semestre 2026 seulement, mais on note tout de même une baisse de 10% des ETP.

Troisième remarque : **la baisse des ETP touche majoritairement les non permanents**, entre mai et juin, car l'activité des fictions, le nombre de tournages des équipes de Lyon ont baissé. La suppression des 2 fictions n'a pas eu d'incidence sur l'emploi d'après la RRH la fabrique.

Arrivée : 1 CDD en CDI
Départs : 1 retraite, 2 licenciements pour inaptitude, 1 RCI

Les heures supplémentaires entre 2026 et 2025 baissent de 19%. Les intermittents sont les plus touchés (4000 heures en moins), CDI (200 heures en moins). Selon la RRH, la baisse des heures supplémentaires est à corréler avec la baisse des ETP.
L'activité de post-production est en baisse. La fabrication de documentaires au niveau régional va baisser en 2027 : 200 documentaires au lieu des 250 habituellement.
Les membres de la commission font remarquer les baisses ininterrompues à la fabrique : 2 fictions en moins pour Lyon, 2 cars de vidéo mobile. La RRH n'a pas de réponse à apporter à cette remarque.

Les membres de la commission affirment que c'est la fabrication qui est touchée : FTV se recentre sur une activité de diffuseur et d'éditeur de programmes, mais les services de fabrication se meurent. Les périmètres de tous les services sont réduits. Les salariés du pool sont très inquiets : le service atteint une taille tellement petite qu'il peut disparaitre du jour au lendemain. L'activité de post-production n'a pas encore une taille critique, mais elle en prend le chemin. La RRH n'a pas de commentaire à faire sur ces remarques.

Bilan de l'emploi / Réseau France 3 / 1er semestre 2026

Le réseau France3 au sens "CSE" englobe les antennes régionales (2652 salariés), la fabrique (298 salariés), les services RH (99 salariés) et l'information (5 salariés).

Concernant spécifiquement le Réseau (2652 salariés) -4 personnes physiques présentes depuis le 31 mars 2026. Concernant le suivi des effectifs permanents et non-permanents en ETP moyen annuel (2862,9) -9,3 ETP depuis le 31 mars 2026.

Au 30 juin 2026, au périmètre du CSE Réseau France Télévisions compte un effectif de 3 054 permanents présents (en personnes physiques) dont 429 à temps partiel.
L'effectif permanent est composé de 46,4% de femmes.
Le niveau de l'emploi global en équivalent temps plein est de 3 403,3 ETP moyen soit 2 875,6 ETP permanent et 527,7 ETP non permanent, le niveau de l'emploi global est en baisse de -61,8 ETP moyen par rapport à la situation du 30 juin 2025.
Les effectifs permanents représentent 84,5% des effectifs globaux alors que la part des effectifs non permanents représente 15,5%.
Au global, les effectifs évoluent de - 61,6 ETP pour les PTA et de - 0,2 ETP pour les journalistes.
Le solde des Arrivées / Départs est de -25, soit 35 arrivées (dont 27 transformations de CDD en CDI) contre 60 départs.
Le nombre d'heures supplémentaires payées est en baisse par rapport à l'année dernière de - 9,6%, avec un taux de 10,7% pour les permanents et un taux de -24,6% pour les non permanents.

Les membres de la commission demandent s'il y a une "structure cible" dans le réseau pour 2027. Le directeur régional a répondu que non.

Pool équipes légères
Les membres de la commission déplorent qu'ils pourraient utiliser mot pour mot les remarques faites lors de la dernière commission emploi : l'organisation cible n'est toujours pas atteinte, mais en plus deux postes ont disparu : 1 OPV à Rennes (départ inaptitude), 1 cadre à la prod à Bordeaux (départ inaptitude).

L'activité est stable et identique depuis le début, mais des postes ont disparu, des CDD interviennent : le service continue de tourner, il n'y a pas de sous-activité, mais l'emploi n'est pas au niveau.

Les salariés sont très inquiets : lors de l'instance de proximité du mois d'août en Bretagne, la direction n'a pas pu dire si des postes seront pourvus (un OPV n'est toujours pas remplacé, pas de recrutement d'OPS, pas de publication de cadre à la prod).

Mme Thirel répond qu'elle ne peut pas détailler l'emploi au pool des équipes légères. Elle propose de faire un suivi en CSE. La demande doit passer par le secrétaire du CSE.

Les membres de la commission souhaitent que le responsable du pool soit présent lors de la prochaine analyse de l'emploi.

Baisses d'effectifs

Les membres de la commission s'étonnent de certaines baisses d'effectifs : 7 personnes en moins en BFC, 12 en Bretagne (dont 4 journalistes femmes), 13 en NA, 8 en PACA (dont 6 journalistes hommes) ... Mme Thirel répond que ces chiffres sont une photographie à un instant T et qu'il n'est pas possible d'en déduire qu'il s'agit de suppressions de postes.

Elle rappelle que l'objectif en 2026 est de réduire les effectifs de 50 ETP. D'après elle, certains recrutements sont compliqués, comme en BIP, et que certains départs ne sont pas encore remplacés, comme en Bretagne. **Elle précise que ces 50 ETP en moins vont se reporter sur l'emploi des non permanents principalement.**

Les membres de la commission s'interrogent sur 2027 : après les 50 ETP en moins en 2026, y aura-t-il des économies supplémentaires à faire ? Si des antennes n'étaient pas à l'équilibre en 2026, devront-elles l'être et donc devront-elles faire des économies supplémentaires d'ici la fin de l'année ? La part variable des directions régionales est-elle liée à ces budgets à l'équilibre ? Mme Thirel répond qu'il n'y a pas de consigne officielle à ce stade.

Nombre de postes pourvus lors des comités emplois 2026 pour le réseau F3

90 postes, dont 20 femmes journalistes, 31 hommes journalistes, 18 femmes PTA, 21 hommes PTA.

La mobilité représente 57% des recrutements, le reste est quasiment de la transformation de CDD en CDI.

72 détachements sont en cours ; ils ne sont pas visibles dans les chiffres. Ces détachements sont appréciés de tous (salariés, IP, direction). Ils permettent des remplacements et de la gestion des carrières.

Les membres de la commission demandent comment ces détachements sont décidés, sur quelle durée. Mme Thirel répond que c'est du cas par cas, la durée maximale est fixée à un an, même s'il peut y voir des exceptions notamment lors de prolongation d'arrêts maladie (pour limiter les frais de mission), elle précise que le salarié a le dernier mot pour valider le détachement.

Suivi des effectifs permanents en ETP par classification entre le 1er et le 2ème trimestre

Les baisses les plus importantes sont dans les services “production, fabrication, technologie” (13) et “reportage” (10). On produit différemment et moins : JTs communs dans presque toutes les régions, Lyon bat des records (84 soit 14 de plus que l’année précédente). En Occitanie, les JTs communs se font pendant les vacances (Toulouse et Montpellier = 13 départements). L’été à Clermont-Ferrand, il n’y a que 3 équipes pour couvrir une actualité estivale importante, cela fait beaucoup de kilomètres à parcourir. Les vacances, les jours fériés, les week-ends de mai... les audiences baissent, les téléspectateurs déplorent les rediffusions. À Besançon, il y aura moins de JT communs l’été prochain, info ou intox ?

Locales

Les membres de la commission dénoncent le chantage fait aux locales : à Bayonne, l’été, par exemple, 2 équipes de reportage doivent fabriquer 6 mn 20 par jour pour que l’édition soit maintenue, alors que l’actualité est particulièrement forte en cette période de vacances. Les 3 locales de NA ont sauté mardi 22 septembre pour laisser place à une édition spéciale incendies, les salariés des locales ont été prévenus à la fin de la semaine précédente. Les locales de NA ont été fermées du 6 juillet au 30 août.

JTR

Des pages spéciales nationales ou d’autres régions sont diffusées dans le JT : on produit de moins en moins et de moins en moins bien.

EDR

Sombres perspectives : 8 numéros sont habituellement fabriqués sur l’année, mais 6 en 2026. Quid pour 2027 ?

À Orléans, il n’y a pas eu d’émission parce que la présentatrice était souffrante. Elle n’a pas été remplacée, l’émission a été supprimée.

Cuisine des mousquetaires, diffusion au niveau national.

Le but des directions régionales n’est plus de proposer la meilleure offre. L’offre n’est plus cohérente sur le territoire, chaque direction régionale décide ce qui lui fera faire le plus d’économies (comparateur des bons élèves).

Conséquence : la charge de travail augmente et cela pose des problèmes de santé. La baisse des ETP se fait sur le dos des salariés en poste. Ce sont majoritairement des emplois de PTA qui disparaissent, aussi, les journées sont plus longues pour celleux qui restent, la polyvalence s’accélère. Dans les petites structures, les petits services, les postes non remplacés ont un fort impact sur les collectifs. Les économies du quotidien font que partout ça bidouille pour tenir.

Mme Thirel répond que les baisses correspondent en partie à l'objectif des 50 ETP en moins pour 2026, mais qu'on ne peut pas tirer de conclusions sur l'activité. Elle rappelle que chaque direction régionale a la main sur les ETP, les JTs communs, les locales.

Les membres de la commission demandent si la direction a conscience de la hausse des RPS, des répercussions de ces décisions sur la santé des salariés. On souffre de plus en plus au travail, il n'y a plus de confort de travail, seules les considérations comptables font foi, "on galère tous les jours".
Mme Thirel répond par l'affirmative et renvoie la question à la CSSCT.

Temps partiel

Les membres de la commission font remarquer la baisse du nombre de salariés à temps partiel (-12 en moyenne). Mme Thirel explique que cet indicateur est inexploitable en tant que tel, elle précise qu'il n'y a quasiment aucun refus de temps partiel (sauf sur le jour demandé). C'est un levier de prévention primaire, ça a une incidence positive sur l'absentéisme. Elle rappelle que le législateur a fait évoluer la règle sur les remplacements des salariés à temps partiel : c'est un motif de remplacement si le temps partiel est à durée limitée, même sur un an.

Retraite progressive

Les membres de la commission questionnent la DRH adjointe sur les demandes de retraite progressive. Mme Thirel répond que c'est aussi un motif de remplacement, car limité dans le temps. La RH s'impose de l'accepter, tout comme les temps partiels thérapeutiques. À noter, le motif ***aidant familial*** entre dans la ***convenance personnelle***.

Pré-retraite progressive : pas de maintien de salaire de la part de l'employeur (l'accord génération n'existe plus). Voir avec la CARSAT pour le comblement de salaire, mais le salarié n'aura pas un salaire complet.

Numérique

« Le numérique est l'affaire de tous » dixit D Ernotte, mais la phrase sonne faux selon les membres de la commission. Ce qui se met en place n'a ni sens éditorial, ni sens en termes de métiers. Quelle est la stratégie du numérique pour D Vialanet ? La question reste posée.

Sur le linéaire, le volume produit baisse, mais celui du numérique augmente (articles, vidéos verticales, réseaux sociaux). Cette fabrication supplémentaire au numérique se fait de manière invisible (pas de planification de certains journalistes, de certains monteurs pour le "resizing" notamment), sur le dos des salariés du linéaire.
Les membres de la commission demandent que les salariés travaillant pour alimenter les plateformes soient planifiés, cela permettrait d'évaluer la charge de travail. Pour le moment, la stratégie du numérique est basée sur le volontariat, mais les moyens manquent. Résultat,

les volontaires s'épuisent et ne vont plus vouloir travailler pour le numérique (double, triple journées). Les renvois web sont trop peu nombreux.

En Centre Val de Loire, la direction mutualise l'encadrant du numérique avec Ile de France les week-ends. Mais à Toulouse et Montpellier il n'y a pas d'encadrant le week-end. Il manque des RCA pour le numérique.

Accord d'expérimentation sur les vidéos verticales : le volontariat est la norme, mais certains salariés ressentent de la pression pour s'y mettre. Les OPV peuvent participer, mais uniquement sur des tournages à fond vert.
L'accord pose des problèmes éditoriaux : couper un sujet, le mettre en 9/16ème...
Les membres de la commission réclament la traçabilité et le fléchage des formations vers le numérique.
A quand un poste de journaliste numérique à FTV ?

Les membres de la commission souhaitent avoir des informations sur l'engagement de la direction pour le numérique : 2 CEN (chargé d'édition numérique) par antenne, par redéploiement.

Mme Thirel répond qu'il n'y a pas de métiers spécifiques au numérique (notamment les journalistes), sauf celui de CEN spécialement fléché pour le numérique. D'ici mi 2027, les 2 CEN par antenne seront en poste, soit par reconversion, soit par candidature, parfois le recrutement se fera sur place. Mme Thirel est consciente du manque de RCA numérique, le but premier est de former les RCA du linéaire au numérique.

La direction entend tous les commentaires faits par les membres de la commission, mais précise que ceux-ci ne peuvent pas être déduits du bilan de l'emploi et que ces sujets doivent être abordés en proximité.

CDD / Motifs de remplacement
Les 2 grands motifs de remplacements sont les "congés" et les "arrêts maladie". Mais ces derniers ne sont pas tous remplacés : un congé maternité à Besançon, en BEX... Mme Thirel répond que l'on remplace en tant que de besoin. Elle rappelle qu'il n'existe pas d'outil par antenne pour savoir si un poste est perdu.

Motif de remplacement **"poste vacant"**
C'est un motif légal, mais à la condition de recruter un CDD un temps limité en attendant l'arrivée du titulaire du titulaire du poste.

2025

Arrivées

42, dont 8 recrutements extérieurs, 34 CDD en CDI, hors mobilité. Incapable de les identifier sauf s'ils arrivent d'une autre entité juridique.

Départs

87, dont 63 en retraite, 12 licenciements (dont 1 en RH, 2 à la fabrique, 9 dans les antennes dont 5 en Bretagne (5 inaptitudes)), 6 RCI, 4 démissions, 1 départ période d'essai, 1 décès.

2026 (1er semestre)

Arrivées

35 (dont 8 recrutements extérieurs, 27 CDD en CDI).

Départs

60 (dont 38 en retraite, 12 licenciements, 4 RCI, 3 décès, 2 démissions, 1 départ en période d'essai.

Heures supplémentaires

Entre 2025 et le premier semestre 2026 : -10%

Non permanent : (-7000 heures)

Permanent : (+2500 h)

Mme Thirel précise que les heures supplémentaires sont utilisées pour des déploiements de projets ou pour les journalistes CDD. En effet, les contrats FTV sont à 35 heures, mais l'organisation du temps de travail sur une semaine de 39 heures, les 4 heures supplémentaires sont automatiquement payées.

Vivier journalistes

Les membres de la commission déplorent que des RCA de CNews intègrent les rédactions du réseau régional.

Un cadre gère les encadrants CDD et CDI du vivier : il centralise le processus, valide les demandes, envoie en formation.

DDMPO

Direction des moyens et de la performance organisationnelle. Elle emploie deux salariés, ils organisent l'activité, animent les UOA, donnent les orientations métiers de l'entreprise. Ils dépendent du directeur du réseau.

La prochaine commission portera sur le plan de développement des compétences pour 2027 et le bilan de l'emploi du 3ème trimestre. La réunion est prévue le jeudi 26 novembre 2026.