



INSTANCE DE PROXIMITÉ

BRETAGNE MAI 2025

Vos représentants de proximité :

CFDT : David MERIEUX ;
Maylen VILLAVERDE ;

CGT : Isabelle RETTIG ;
Gwendal POIRON ;

SUD : Chloé TEMPEREAU (visio) ;

Direction : Michel DUMORET (directeur régional), Marie PRESCHOUX (responsable des ressources humaines).

Invités :

- Sylvie MARC-MALLET (responsable de communication interne),
- Chervin KILIC (intervenante des ressources humaines),
- Sophie GUILLIN (déléguée antenne et contenu),
- Christine VILVOISIN (rédactrice-en-chef),
- Antony MASTEAU (coordinateur numérique),
- François GASCOIN (responsable d'exploitation),
- Bastien GALLAIS (responsable immobilier et moyens généraux)
- Steve LABADE (Pilotage social)
- Docteure Debry (médecin du travail)



TABLE DES MATIERES

POINT 1 : ACTUALITE GENERALE DE L'ANTENNE BRETAGNE.....	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
Activité France 3 Bretagne :	3
Suivi de l'activité /Grilles d'antenne de juin 2025	3
Point contrat d'objectifs et de moyens France 3 Bretagne	3
Point service des Émissions en langue bretonne (programmes, équipe).....	4
Demande d'organisation des journées du patrimoine 2025 au sein des emprises de France 3 Bretagne.....	5
POINT 2 : RESSOURCES HUMAINES / FINANCES.....	5
Santé au travail :	5
Suivi des situations en cours.....	5
Suivi des absences santé de l'antenne France 3 Bretagne au 31 mars 2025.....	5
Rapport d'activité service de médecine du travail Rennes 2024 (isa rédigé).....	7
Point de suivi de l'enquête paritaire à la suite de l'accident du travail du 17 avril 2024 et du plan d'actions correspondant (isa rédigé)	8
Point de suivi de l'enquête paritaire à la suite de l'accident du travail du 2 avril 2024 et du plan d'actions correspondant (Isa rédigé)	9
Situation de l'emploi : Départs, postes vacants, mobilités, recrutements	10
Point PARSI 2025.....	10
Diversité - Egalité des chances : Information sur les contrats en alternance envisagés à la rentrée de septembre 2025.....	11
Point développement RH.....	11
Entretiens annuels d'évaluation 2025	11
Formation SST	11
Demande de formation Alpha 7 pour les CDD.....	12
Temps partiel au décompte horaire (jours fériés).....	12
POINT 3 : EXPLOITATION / IMMOBILIER MOYENS GENERAUX / HYGIENE SECURITE	12
Suivi actions PAPRIACT 2025	12
POINT 4 : ORGANISATION ET PLANIFICATION	15
Incident à l'antenne du 5 mai	15
Calendrier prochaines réunions de service.....	15
Numérique :	15
Journalistes, les nouveaux formats Podcast	15
Formation de l'encadrement de rédaction au Numérique.....	16
Participation du collectif de la locale Iroise au numérique	17
Rédaction :	17

Organisation de la planification de l'été	17
Compte rendu réunion de service JRI du 17/01/2025 ; Compte rendu réunion rédaction de mars 2025	18
Exploitation :	18
Organisation du travail du service montage pendant les jours de fériés	18
Organisation de la planification de l'été	19
Point d'information sur la suite de l'expérimentation de l'overdrive	19

Activité France 3 Bretagne :

Suivi de l'activité /Grilles d'antenne de juin 2025

DAC (déléguée antenne et contenus) : c'est une première en région, une fiction régionale va être diffusée l'après-midi sur France 3 Bretagne et occultera les fictions de l'après-midi du national. Il s'agit de Déter produite par France TV Studio. Des bandes-annonces sont en préparation, elles sont en partie montées à Rennes, avant d'être habillées par le prestataire Inner Vision. Elle avait été diffusée numériquement, c'est une fierté pour la direction de la diffuser sur l'antenne Bretagne.

Inscription des menhirs de Carnac à l'UNESCO : la DAC attend des propositions de la rédaction pour savoir comment couvrir l'évènement. Le dossier est en cours d'instruction par l'UNESCO, un avis mitigé semble avoir été rendu en mars-avril. L'instance doit lever les objections faites, les unes après les autres. Beaucoup de menhirs sont sur des terrains privés, ce qui met le doute sur la préservation de ce genre de sites. La région et le département doivent être en train de faire du lobbying pour convaincre l'UNESCO.

RP (représentant de proximité) : une QJ (question du jour) sur l'intérêt d'être classé est prévue pour juin. Mais la décision de l'UNESCO va tomber en juillet. Si on veut couvrir l'annonce, il faudra aller à Paris, en période de basse activité, il est donc nécessaire d'anticiper.

Point contrat d'objectifs et de moyens France 3 Bretagne

DAC : c'est une exception dans le réseau régional, France 3 Bretagne travaille avec les télé locales, le réseau Breizhoweb et KuB.

DAC : un COM a une durée de 10 ans. Celui de la région Bretagne arrive à échéance. Il était de 450 000 euros par an. Après un long travail du service de l'Antenne, aussi bien auprès de la Région qu'auprès du siège pour des questions juridiques, la Région a décidé de renouveler le COM (2025 – 2028), pour un montant de 400 000 euros par an, et les crédits aux langues de Bretagne. C'est assez inédit en France étant donné l'état des finances des collectivités territoriales. Le budget du COM est scindé en deux :

France 3 Bretagne : 10 documentaires (dont 3 en breton) + collection de fictions Phare Ouest (accompagner des producteurs et des réalisateurs pour des films de 61 minutes) + 1 film d'animation

(26') + magazine culturel Le Grand BaZH.art + spectacle vivant (Yaouank : captations de 52') + un peu de sport (aide à la production sur le cyclisme ou autre sport à mettre en valeur)

Les autres télé locales : court-métrages + sport + fictions + spectacle vivant. Les télé locales sont beaucoup plus dépendantes du COM que France 3 Bretagne

La langue bretonne est portée par une petite partie du COM et une autre enveloppe budgétaire régionale de 183 500 euros. Cette enveloppe annuelle date de 1983. L'achat des droits de programmes de flux - comme Foeterien - permet leur diffusion dans les cases de langue régionale conservées les week-ends d'été. La subvention financera aussi l'ex Na Petra 'Ta et Bali Breizh, en partie.

Auparavant, s'il restait un reliquat en fin d'année, il pouvait être fléché sur d'autres dépenses de France 3 Bretagne. Aujourd'hui, la Région demande à percevoir les reliquats.

Point service des Émissions en langue bretonne (programmes, équipe)

RP : quel est l'avenir de Na Petra 'Ta ?

DAC : un nouveau dossier a été déposé la semaine dernière au CNC pour répondre à ses interrogations, ce pourquoi il n'avait pas validé le premier dossier. Le CNC doit rendre son avis courant juin. Plusieurs problématiques étaient posées : la diffusion sur les réseaux sociaux parce qu'on ne peut pas avoir de réseau social avant 13 ans. L'âge des présentateurs posait aussi un problème, ils sont trop âgés selon le CNC...

Il n'y a pas de changement prévu pour Bali Breizh à la rentrée.

RP : la maquilleuse est-elle gardée dans le dispositif, même si c'est une prestation ?

La direction ne sait pas répondre.

RP : qu'en est-il des modules enregistrés en langue bretonne ?

DAC : un module dure 1'40, ils sont enregistrés par Maël Le Guennec et leur fabrication ne modifie pas l'organisation du service. Les modules seront bilingues, le journaliste passe d'une langue à l'autre, il n'y aura donc pas de sous-titrage. Ils seront diffusés dans la case des programmes courts, dans les 12/13 et 19/20. Le premier objectif est de les diffuser sur les vacances scolaires, du lundi au vendredi. Puis, d'essayer de les installer hors vacances scolaires. Les premières séries tournent autour des noms de famille, des noms de lieux, des plaques de rues, de lieux avec des noms de personnalités brittophones. Toute proposition pertinente est la bienvenue. Ils seront enregistrés l'après-midi par la régie. Cela modifie donc la charge de la régie, c'est une production supplémentaire. La fabrication démarrera par un numéro 0 dont la date sera fixée lors de la réunion du collectif de régie, le vendredi 23 mai. La partie fond vert est très avancée, la partie infographie est en cours. Il y a de la post-production.

Le directeur régional se félicite de l'accroissement d'activité en régie et post-production.

Demande d'organisation des journées du patrimoine 2025 au sein des emprises de France 3 Bretagne

La RRH est favorable pour organiser des journées sur le site de Rennes, mais peut-être pas à France Bleu Armorique ; il faut voir avec eux.

POINT 2 : RESSOURCES HUMAINES / FINANCES

Santé au travail :

Suivi des situations en cours

Aucune situation en cours n'a été abordée.

Suivi des absences santé de l'antenne France 3 Bretagne au 31 mars 2025

En présence de Steve Labade (direction du pilotage social de FTV) et Dr Debry (médecin du travail)

Au 1^{er} trimestre 2025, l'absentéisme a augmenté (6,56% soit +1,21 par rapport à 2024). C'est un peu moins que la moyenne à FTV : 6,97% et que la moyenne du réseau : 7,5%.

L'indicateur de gravité est en hausse : +4,4 jours d'absence par rapport à 2024 (soit 23,9 jours d'absence par salarié).

Hausse aussi de la fréquence : 1,8 jour d'absence en moyenne par salarié.

Le taux de "toujours présent" est en baisse.

Les principales explications de ces hausses seraient :

-un plus grand nombre d'accidents du travail survenus fin 2024 et qui continuent en 2025. Cela a un impact fort. Cela concerne 4 personnes dont 2 en arrêts longs sur les 3 premiers mois (soit 188 jours d'absence à la rédaction), 218 jours sur les AT, soit 1,56% d'absentéisme alors qu'il n'y en avait pas au premier trimestre 2024.

- le rattachement à F3 Bretagne du pool équipes légères qui a un taux d'absentéisme de 8,17%. Les absences étaient déjà présentes avant ce rattachement (92 jours d'absence soit 0,6% d'absentéisme).

Si on cumule AT et EQL, cela fait 2% d'absentéisme en plus.

Les absences de courte durée sont aussi en hausse. En 2024 : 1/3 des absences étaient de courte durée, 36% en 2025. Pas d'absences à répétition.

Élus : y'a-t-il des services plus touchés ?

S. Labade : oui, la rédaction : 13 absences de courte durée (45% des absences). Au sein du réseau F3 c'est la même chose. Au sein des rédactions, l'absentéisme de courte durée est plus présent.

Plus on avance dans l'âge, plus les arrêts maladie sont longs. Ce qui fait que le taux d'absentéisme augmente.

Élus : est-ce la même chose pour les personnes à temps partiel ou en temps aménagé ?

S. Labade : je n'ai pas ces données

Dr Debry : J'ai en tête que les gens à temps partiel sont moins absents, mais je dois retrouver la référence de l'étude. Effectivement, c'est mis en évidence par l'INRS.

Élus : on constate néanmoins pas mal d'arrêts sur la tranche 30-34 ans et 25-29 ans ? Est-ce une spécificité de l'entreprise ?

S. Labade : le taux est calculé par rapport à la tranche d'âge et non par rapport à la population totale. Moins il y a de gens sur la tranche, plus une absence va faire monter le taux.

Il conclut que les absences représentent un vrai coût pour l'entreprise.

Élus : si on met en temps partiel la population qui le souhaite, on aurait moins d'accidents, on s'y retrouverait mieux et les salariés seraient plus productifs. Les coûts de la prévention primaire sont moins onéreux que les coûts de la maladie. La prévention primaire est une obligation de l'employeur.

RH : effectivement, il vaut mieux prévenir. Aucune entreprise n'a intérêt à ne pas se prémunir contre ça.

Élus : aujourd'hui, est ce qu'on accepte tous les temps partiels ?

RH : en général oui, là on a encore de nouvelles demandes. On va plutôt donner les temps partiels aux gens avec des jeunes enfants, on a aussi des retraites progressives.

Élus : En CSE, la DRH au niveau national a dit que la direction ne souhaite plus de temps partiels qui ne soient pas "légaux" les prochains mois. C'est ce qui a été dit en CSE il y a deux mois.

RH : cela n'est pas arrivé jusqu'à moi.

Élus : depuis que la semaine de 4 jours a été mise en place pour les vidéos, leur taux d'absence a-t-il diminué ?

RH : c'est un peu tôt pour l'affirmer, mais ce serait intéressant de regarder.

Dr Debry : pour les temps partiels, difficile d'analyser s'ils ont moins d'absence car les gens à temps partiel sont souvent des femmes en situation précaire, de handicap ou malades. Donc ? il y a un biais car ces personnes vont être plus souvent absentes. C'est vrai surtout dans la grande distribution, l'aide à domicile, ménage etc. Il faudrait voir par rapport aux différentes catégories socio-professionnelles. Je pense qu'à FTV cela pourrait être différent. Je vais regarder.

Élus : à FTV, les temps partiels sont demandés et pas imposés comme dans les secteurs cités ci-dessus.

S. Labade : un dernier point par rapport à la rédaction avec un taux d'absentéisme de 9,14%. Cela s'explique par la présence de 3 AT et une affection longue durée. Mais néanmoins, il y'a une baisse de l'absence liée à la maladie simple.

Élus : 3 AT dans un même service, ça pose question.

Dans le réseau F3 et à FTV, le projet de loi audiovisuel public fait craindre des changements, tout comme la fusion F3 et FBleu et le pool des EQL qui a été restructuré. Tout cela fait des dégâts humains, notamment sur la santé. On est clairement dans une situation économique de l'entreprise qui se détériore et impacte la santé des salariés.

S Labade : oui tout projet de transformation peut avoir un impact sur l'absentéisme, plusieurs études le démontrent. Est-ce que ce sont ces projets qui ont généré de l'absence au premier trimestre 2025, je n'ai pas le motif des arrêts pour pouvoir confirmer ou infirmer.

Élus : à chaque fois, vous nous dites que vous ne pouvez pas expliquer les absences, mais vous travaillez pour un service de la direction, il est difficile d'être impartial. Nous, sur le terrain, on vit cette réalité, les absences maladie de nos collègues. Il manque un volet explicatif au document sur l'absentéisme qui explique davantage les causes. Par rapport au travail fourni, les solutions pour faire baisser cet absentéisme ne sont pas flagrantes, il y a un souci.

RH : le travail de Steeve Labade est de fournir un travail chiffré, après chaque direction travaille avec cet outil, et lui nous aide dans ce travail de compréhension. On ne se cache pas derrière notre petit doigt. On voit que l'absentéisme augmente, on essaye d'en trouver les causes et de travailler sur une analyse plus fine.

Élus : on ne dit pas que ça ne sert à rien. Mais qu'a-t-on fait de ces chiffres, comment les utilise-t-on concrètement ?

S. Labade : on regarde comment ça évolue. Un guide sur l'absentéisme vient d'être fait. On sait que 35% de l'absentéisme est lié aux conditions de travail.

Directeur : on ne fait pas rien. Sur les accidents du travail, des plans d'action sont mis en place. Il faut remédier à cet absentéisme et trouver des solutions. C'est ma responsabilité. On est dans un contexte très anxiogène, le rapprochement à FTV donne un sentiment d'insécurité. A moi de jouer la transparence.

Rapport d'activité service de médecine du travail Rennes 2024

Dr Debry : effectif au 1/1/24 est de 137 personnes et 146 prises en charge.

24 personnes ont un suivi individuel renforcé (habilitation électrique avec une visite tous les 2 ans, et tous les 4 ans avec le médecin du travail). Cela va changer : un nouveau décret est prévu à partir d'octobre dont on n'a pas encore les détails.

La majorité des visites se fait en présentiel avec quelques visios en suivant les recommandations du conseil de l'ordre (il faut au moins une visite en présentiel, au moins pour les salariés en temps partiel thérapeutique).

On a de temps en temps des demandes pour des gens éloignés géographiquement. On a besoin de les connaître avant de faire une téléconsultation. Ce n'est pas partout comme ça, mais notre charge de travail ne nous permet pas de voir tout le monde.

Les examens du médecin sont souvent non périodiques. En visite périodique, c'est plutôt l'infirmier qui les reçoit.

Il y a aussi des suivis individuels adaptés qui concernent les personnes handicapées ou les femmes enceintes, etc.

Moi et l'infirmier, on a vu des salariés en visite d'embauche ou de pré-reprise, pour des arrêts très longue durée etc. Ces consultations se font généralement à la demande du salarié, du médecin traitant ou du médecin de l'assurance maladie. J'ai vu 6 personnes pour maladie (après 60 jours d'arrêt), 1 après AT (après 30 jours d'arrêt).

On réalise des examens complémentaires : audiométrie, exposition au bruit, examen des yeux pour ensuite orienter vers des spécialistes si besoin. Je fais facilement de l'audiométrie car cela permet des diagnostics précoces.

Il n'y a pas eu d'inaptitude prononcée en 2024.

Tous les salariés peuvent venir à la demande sur ou hors temps de travail. Si c'est sur le temps de travail, ce sera précisé à l'employeur.

Élus : 9 salariés ont des préconisations. Sont-elles appliquées et avez-vous un moyen de suivi ?

Dr Debry: Elles sont toujours appliquées dans votre entreprise, sinon les gens m'appellent.

Sur les actions en milieu de travail : je ne comptabilise pas le temps passé au téléphone avec la RH, quand je viens ou les entretiens de liaison. La collaboration se passe bien avec les RH et les responsables de service. Mes collègues, ergonome, infirmier, ingénieurs sécurité peuvent venir aussi.

RH : Le Dr Debry va aussi s'occuper de Radio France. Elle est bien au fait des projets de rapprochement et des inquiétudes des salariés.

Élus : qu'est-ce que les fiches d'entreprise ?

Dr Debry : un document que le service médical doit faire pour toutes les entreprises afin de repérer des situations de travail auxquelles les salariés sont exposés afin de prodiguer des conseils de prévention.

C'est en lien avec le DU (document unique d'évaluation des risques).

Élus : peut-on être destinataire de ces fiches ?

RH : je me renseigne

Élus : par rapport à d'autres années et entreprises, quel constat faites-vous ?

Dr Debry : je constate des inquiétudes de réorganisation pour l'avenir. L'important, c'est d'être réactif dans la communication. Plus le temps est court, mieux c'est. Les salariés sont inquiets à cause des restrictions budgétaires, automatisations, disparitions de certains métiers (système comme les TV privés avec perte d'autonomie de qualité, de déontologie).

[Point de suivi de l'enquête paritaire à la suite de l'accident du travail du 17 avril 2024 et du plan d'actions correspondant](#)

Le salarié est en arrêt jusqu'au 20 juillet. Les modalités d'accompagnement prévues seront mises en œuvre.

Une réunion du collectif régie est prévue à minima une fois par trimestre. La prochaine est prévue le 23 mai, même si les salariés n'ont pas encore reçu l'invitation.

Élus : certaines actions sont notées "réalisées". En écrivant cela, on va peut-être oublier de former de nouveaux salariés par ex, ou de faire des numéros 0. Qu'est ce qui nous assure que toutes ces actions seront bien mises en œuvre à l'avenir ?

RH : mettre « mis en œuvre » plutôt que réalisé ? afin de ne pas considérer que l'action est finie mais plutôt validée. L'idée de continuité est importante.

Élus : d'accord. Cela permet de rester vigilant sur les plans d'actions d'autant qu'on en a plusieurs désormais. Pour que rien ne passe à la trappe comme c'est parfois le cas.

Les managers parviennent-ils à suivre ? Ont-ils un outil pour les aider ?

RH : les plans d'actions avaient été validés systématiquement. A chaque mise à jour faite par la RH, les cadres sont sollicités, mais c'est bien de faire des rappels réguliers.

Élus : il en va de la crédibilité de ce travail si derrière on oublie. Il faut pouvoir s'assurer du suivi.

RH : les plans sont moins denses, plus simples et plus faciles à mettre en œuvre (que le COPIL par ex).

Élus : quels managers ont suivi le cursus IRP ?

RH : dans le cursus management, une journée y est consacrée, mais on voulait refaire une journée supplémentaire.

Élus : peut-on savoir qui ne l'a pas suivie ?

RH : on ne le fait jamais nominativement. Il y a eu un atelier sur les risques professionnels avec Rafaële Bourcier et Séverine Thirel et un atelier sur « comment aider un collaborateur en souffrance », le 13 mai.

[Point de suivi de l'enquête paritaire à la suite de l'accident du travail du 2 avril 2024 et du plan d'actions correspondant](#)

À Brest, une restitution au collectif aura lieu le 18 juin.

Suivi des mesures du plan d'actions :

Renfort

Depuis plusieurs mois, l'équipe d'ATL bénéficie du renfort d'un journaliste bilingue de Rennes, ce qui soulage le collectif. Même si ce dernier a été en arrêt.

Un rendez-vous est prévu avec la DRH pour faire un bilan d'étape

Les élus rappellent qu'un tournage doit toujours se faire avec 2 personnes, un rédacteur et un JRI lorsqu'il s'agit de tourner un sujet complet.

RH : pour les CDD, le contrat de la collègue en contrat long (3 mois) est prolongé jusqu'au 29/6. On souhaite lui proposer d'autres CDD de renfort et proposer le contrat d'alternance à des jeunes qui sont dans des écoles de journalisme reconnues. On a fait des demandes, on attend les retours.

Une nouvelle candidature d'un journaliste bilingue breton est à l'étude. La RH confirme vouloir augmenter le vivier des CDD brittenphones. Mais explique n'avoir pas encore trouvé les bons profils.

Formation

RH : on poursuit aussi les actions de formation managériales. Des ateliers sont prévus sur "comment aider un collaborateur".

RH : une sensibilisation à la communication non violente est aussi prévue pour tout le collectif de Brest, rédacteur en chef adjoint compris.

Vie du collectif

À noter qu'un temps d'échange a eu lieu le 24 avril entre les journalistes (il y aura des points aussi avec le numérique).

Les élus demandent que les dates de ces réunions entre salariés du collectif ATL soient communiquées suffisamment en amont (une fois par trimestre ?) pour avoir plus de visibilité et permettre aux salariés d'être présents.

Situation de l'emploi : Départs, postes vacants, mobilités, recrutements

Sur le pool équipes légères :

- Un Poste chef OPS mix Rennes : 2 candidats correspondaient au profil, mais ils n'ont pas donné suite. Le poste a été republié.

Antenne :

- Un poste sera bientôt au vacant au montage, JF Barré ayant obtenu le poste de la Fabrique au 1er septembre.
- Deux départs en retraite : S Izad au bureau de Lorient et P Cadieu à la communication.

Élus : un poste va se libérer à Saint-Brieuc. Que prévoit la direction ?

La direction doit faire un point sur ce poste en fonction des besoins de Rennes.

Point PARSI 2025

La direction va communiquer aux managers les mesures validées. Mise en paye prévue en juin. En mai, il y a eu une revalorisation de 1% de la prime d'ancienneté pour les PTA (avec rétroactivité en janvier)

Diversité - Egalité des chances : Information sur les contrats en alternance envisagés à la rentrée de septembre 2025

- un poste de chargé d'édition numérique : contrat de 12 mois à compter de sept

158 candidatures reçues. 5 candidat.e.s seront reçu.e.s par le coordinateur numérique (Tuteur aussi), un chargé d'édition numérique (B.Thibaut qui sera tuteur) et une représentante de la RH.

-un poste de journaliste bilingue breton : 12 ou 24 mois. Offre republiée. Les tuteurs seront B Gilbert et M Herry.

-un poste de journaliste rédacteur sur 12 mois à Rennes (offre publiée du 15/5 au 1/6) : tuteurs : E Pedech et E Pinault. Bien que les 2 tuteurs aient un profil présentateur, la direction a bien confirmé que ce n'est pas la dominante attendue pour l'alternant.e.

Point développement RH

Entretiens annuels d'évaluation 2025

94% des entretiens ont été réalisés. Tous les entretiens seront clôturés au 30 juin

Certains collègues journalistes ont demandé des révisions de leur entretien avant signature, or la Rédactrice en Chef était en vacances. Depuis, ils ont reçu des relances les invitant à signer leurs entretiens. Les élus demandent de prendre en compte leurs demandes de modifications avant de "mettre la pression".

La RRH répond qu'il est possible de modifier les entretiens jusqu'au 30 juin. Elle rappelle qu'en cas de demande de modification, il faut qu'il y ait un échange entre le manager et le salarié. S'il n'y a pas d'accord, le salarié peut ne pas signer son entretien.

Formation SST

12 stagiaires formés par la croix rouge en 23/24

10 doivent être formés en 2025. (+2 EQL à Lyon et Marseille)

La RH a reçu 40 demandes de formation. Elle explique devoir arbitrer, et privilégiera les formations de salariés en poste dans différents sites ou services.

Des formations d'initiation aux gestes qui sauvent ou maniement des extincteurs peuvent aussi être planifiées.

La RRH précise qu'on peut les suivre en dehors de l'entreprise.

Demande de formation Alpha 7 pour les CDD

Point reporté faute de temps.

Temps partiel au décompte horaire (jours fériés)

Même nombre de jours de congés qu'on soit temps plein ou partiel, soit 5 semaines

Quand le salarié est à temps partiel, on pose quand même 5 jours

S'il y a un jour férié les PTA posent 4 jours. Les journalistes posent 5 jours.

Explications de la DRH sur la façon dont sont posés les jours de congés :

Suivant les jours que l'on pose, accolés ou pas à un jour férié, ça ne décomptera pas le même nombre de jours de congés...

Pour les élus cela n'est pas cohérent. Ils demandent des éclaircissements. La RRH s'engage à demander des explications.

Autre info

RRH : Selon la loi, les personnes à temps partiel ne peuvent pas récupérer des heures (sauf si c'est férié le jour du temps partiel). Les heures complémentaires sont toujours payées.

POINT 3 : EXPLOITATION / IMMOBILIER MOYENS GENERAUX / HYGIENE SECURITE

Suivi actions PAPRI Pact 2025

Doc fourni : lien

Retour sur les actions prévues de prévention des risques avec l'agent de prévention des risques (APS).
Échanges sur les avancements point par point :

- Campagne de rappel sur le Risque Routier (cellule 1 page 2)

La direction précise que des formations sont toujours planifiées, tous les ans. Les RP rappellent la vigilance nécessaire sur la planification des trajets. APS explique que pour les BEX, la planification à la journée est proscrite, sauf s'il y a une demande exprimée par le/la salarié.e.

Les élus alertent sur la situation particulière des CDD. Ces précaires doivent être aussi préservés de ces risques.

- Sécurité des Équipes sur le Terrain – Formation "Savoir se protéger en Reportage" (cellule 2 page 2)

Nous sommes sur un plan pluriannuel. Tous les salariés concernés auront cette formation.

- Réalisation d'un mémorandum sur les bonnes pratiques en bordure d'eau ou sur un Bateau (cellule 1 page 3)

Cette action a du mal à susciter l'intérêt. La direction va proposer un questionnaire au groupe concerné par ce mémorandum afin d'obtenir plus de résultats.

- Poursuivre la tenue des réunions de service avec CR (cellule 2 page 3)

Les élus ont constaté un vrai effort même s'ils ont identifié quelques manquements. Les RP demandent un rappel pendant la réunion du CODIR.

- Mise à jour de l'affichage règlementaire sécurité incendie suite travaux (cellule 3 page 3)

L'affichage se fera au courant de l'été. Les RP soulignent que nous avons eu de mauvais affichages pendant plusieurs années (durant toute la période des travaux pour l'arrivée d'ici Armorique.)

- Amélioration de l'Organisation de travail des contributeurs WEB (cellule 1 page 4)

La direction signale que la planification des contributeurs fonctionne mieux sur 2 jours que sur 3 à la demande des salariés.

- Organisation d'exercice de diffusion en mode dégradé (cellule 1 page 5)

Avec ce que nous vivons régulièrement pour la fabrication de nos journaux, des plantages périodiques ..., sans le vouloir, nous pratiquons déjà fréquemment ces exercices.

- Note d'avertissement / affichage sur la mise à 0 des écoutes / casques avant usage (cellule 2 page 5)

Les salariés du service support ont eu une nouvelle demande pour l'aboutissement de cette action.

- Organisation de réunion de prévision Mensuelle (cellule 1 page 6)

Les RP considèrent qu'il y a un relâchement des réunions de retour d'expérience sur les opérations extérieures.

- Actions de formations "CNV" / "gestion des conflits"/"savoir fixer un cadre" aux encadrants (cellule 2 page 6)

C'est en cours d'organisation.

- Info et communication (Rappel des règles) sur l'achat et remboursement équipement (cellule 1 page 8)

L'APS informe que nous avons acheté des cirés à mettre en surcouches. Les RP demandent qu'il y ait une meilleure information sur ce qui est disponible. La direction exige qu'il ait un accord préalable de l'encadrement avant tout achat d'équipement.

Pour les parkas, les 1ers devis n'ont pas donné satisfaction. Le service communication instruit le dossier pour leur fabrication. A suivre.

- Aviwest - Câbles de connections à disposition (cellule 1 page 9)

En cours.

- Accompagnement des collaborateurs de la rédaction face au Cyberharcèlement (cellule 2 page 9)

Les contributeurs au web sont prioritaires pour cette action. Les salariés peuvent retrouver chaque semaine dans "l'hebdo bretagne planning" des conseils pour leur cybersécurité.

Dans mon espace, une thématique y est dédiée :

<https://groupefrancetv.sharepoint.com/sites/monespace-cybersecurite>

- Prévenir les TMS liés à la posture au poste de travail (cellule 1 page 10)

Le point est toujours en cours.

- Sécurisation et agrandissement du Parc à Vélo (cellule 2 page 10)

Le portillon et le barreaudage étaient prévus au 2 juin. La date a encore été reculée !

- Travail et proposition d'un Plan de Déplacement d'Entreprise (continuité d'actions) (cellule 1 page 11)

Bien que nous n'ayons presque rien commencé, il va falloir y associer Ici Armorique ...

- Affichage et signalétique sur la porte des locaux bruyants (cellule 2 page 11)

L'action est terminée. La signalétique a été posée.

- Information sur la mise à disposition des EPI (cellule 3 page 11)

Un nouveau rangement est prévu cet été pour regrouper les EPI et faciliter leur accessibilité par leur concentration.

- Optimisation des outils de reprographie/création de documents (cellule 4 page 11)

En cours. Les RP s'interrogent toujours sur l'intérêt de ce point dans le papripact.

- Aménagements Acoustiques (cellule 1 page 12)

Tout est prêt. Mais le IMG réseau n'a pas validé le budget pour 2025. Toutefois IMG Bretagne l'a inscrit au cas où il y aurait un reliquat de budget.

- Amélioration et Entretien/réassort des équipements de protection EPI et Kitt EPI Manifestation (cellule 2 page 12)

Suit en cours.

Les RP ont souligné que les actions PAPRIPACT ne peuvent avancer qu'uniquement si la direction régionale travaille à sa réalisation et incite assidument les chefs de service en réunion de CODIR à leur accomplissement.

POINT 4 : ORGANISATION ET PLANIFICATION

Incident à l'antenne du 5 mai

Contexte : Un sujet en provenance de Brest est monté à Rennes. Le monteur est prévenu à 16.30 qu'il va gérer ce sujet. Il charge la coquille. Le scripte découvre après que la coquille du sujet n'est pas la bonne. Il la récupère à Brest pour la mettre au conducteur et la rendre disponible pour le service de montage. Concomitamment, il lui est demandé à de nombreuses reprises de modifier le conducteur avec des échanges de sujets, des suppressions, des OFF/ITW qui deviennent des sujets puis qui redeviennent des OFF/ITW etc. L'information ne circule pas sur le changement de coquille pour le sujet de Brest. Les premiers rushs arrivent vers 18.45 mais sont supprimés à la suite d'un problème sur l'envoi du plateau. Nouvelle réception vers 18.55/19.00. Dans le nouveau morceau, plus de consigne de la journaliste pour borner l'ITW à insérer. Perte de temps pour la retrouver. Le plateau illustré doit faire 1'50'' mais le bout à bout fait 2'20''. Coupe du plateau pour le réduire et illustration très sommaire des coupes. Le sujet envoyé non mixé vers 19.13 dans la mauvaise coquille, elle ne s'accroche pas sur la playlist RBox. Cafouillage en régie dans l'annonce des ordres, la présentatrice annonce le sujet 2 du journal. Le sujet de Brest est récupéré et est diffusé à la place du sujet 2 annoncé.

Les RP demandent s'il y a eu un retour aux équipes à la suite de cet incident pour éviter la récurrence ?

La direction explique avoir eu un debrief avec le rédacteur en chef du jour.

Le RP affirme qu'il faut reposer des règles pour que chacun sache quoi faire.

Le chef de centre rappelle, pour ne pas mettre en danger les équipes techniques et éditoriales, qu'il faut jouer le 2^{ème} sujet du JT si au moment des titres nous n'avons pas le sujet d'ouverture.

La rédactrice en chef abonde en ce sens.

Les RP regrettent que la marge ne soit pas plus large comme 1' avant les titres, la décision devrait être prise. Ils demandent que la règle édictée par la direction soit partagée avec les équipes techniques et éditoriales de régie oralement et par écrit.

Calendrier prochaines réunions de service

Point reporté faute de temps.

Numérique :

Journalistes, les nouveaux formats Podcast

Nouveau format pour ce produit, il est intitulé « double clic ». Le coordinateur explique sa mise en place. Le numéro 1 sur « l'affaire Le Scouarnec » est un essai. On trouve ce format dans d'autres médias télé. Ce numéro fait 18'. Il a fait 70 000 vues sur YouTube. Belle réussite pour la direction. Un des chargés d'édition numérique de la rédaction est porteur du projet. Il est aussi journaliste. L'idée, explique le coordinateur, c'est d'utiliser, de réexposer des choses déjà existantes pour raconter des

histoires dans un cadre souple et, éventuellement, réactif. Pour ce numéro : 2 jours d'écriture et 1 jour de montage pour et par le chargé d'édition numérique. 1 journée d'enregistrement où la régie a été associée (en salle de mixage 2 au rez-de-chaussée).

Ce 1^{er} sujet donne une tendance pour les prochains numéros avec un fond noir pour avoir une ambiance avec juste une lumière, des images en transparence et peut-être rajouter des itws, détaille le coordinateur.

Les RP se demandent comment du temps a pu être dégagé ?

Le coordinateur admet avoir renoncé à la publication de sujets tv sur les réseaux sociaux pour cet essai. L'alternante au numérique et le 2^{ème} éditeur/journaliste ont pris le relai autant que possible pour minimiser l'impact sur les publications.

Les RP demandent quelle est la suite envisagée ? Les autres personnels seront-ils associés ? Les contributeurs, monteurs, mixeurs, autres ?

Pour le coordinateur, si on passe de l'artisanat à " l'industrialisation", il faut garder le côté souple du projet. Sa pérennité sera d'autant plus envisageable si nous trouvons un débouché à ces sujets sur le support tv. À la lumière de ce test, il voit 2 jours d'écriture, 1 journée de tournage et 2 jours de montage. Pour continuer, le coordinateur veut s'appuyer sur des propositions des journalistes.

Les élus s'interrogent sur le temps de préparation des journalistes et l'étape du mixage.

L'encadrement du numérique affirme que l'idée est de se baser sur un travail préexistant, sur des papiers déjà écrits. Côté mixage, il faut voir si ce mixage supplémentaire peut être géré sans pénaliser l'existant.

Traduction RP : Pour l'instant, il n'y a pas de prépa pour les journalistes et le passage par la case mixage est à négocier ! Un peu dur pour une montée en gamme complète de ces sujets, voire sur leur faisabilité.

Le cadre au numérique informe qu'un 2^{ème} numéro est en réflexion.

La direction explique que la réunion du 10 juin du BRI pourrait être un espace pour parler de ce nouveau produit. Une autre réunion dédiée au numérique va être proposée.

Les RP soulignent que ce nouveau format a des avantages : offrir un autre format aux journalistes et associer la régie à sa fabrication.

Après, il faut que tous les corps de métiers y participent pour une vraie amélioration du produit. La phase de test est terminée, il convient désormais de formaliser le cahier des charges.

Formation de l'encadrement de rédaction au Numérique

Les RP affirment que nous avons des encadrants éditoriaux mis en difficulté sur les outils et les méthodes du numérique lors de leurs journées de pilotage.

La direction constate que la plupart des adjoints ne sont pas, ou mal formés au numérique, et certains restent "peu conscients des enjeux", dicit le coordinateur. Le pilotage web est un boulot à plein temps avec de fortes amplitudes horaires. La direction souhaite les accompagner davantage, les former.

Pour les élus, cela est urgent car cet été ce sont les RCA qui devront piloter le web.

Une option proposée par la direction : envoyer des RCA dans d'autres rédactions numériques sur le réseau pour les sensibiliser et les former, en particulier sur référencement, les titres, etc.

La direction régionale demande un point formation avec la personne en charge dans le service RH pour cibler les manques.

Participation du collectif de la locale Iroise au numérique

La direction communique auprès des RP sur le Tro Bro Leon en langue bretonne sous-titrée, qui a fait 50 000 vues. Cette initiative s'inscrit dans la continuité des échanges qui ont eu lieu lors du séminaire consacré à la place de la langue bretonne sur l'antenne.

Le coordinateur numérique informe que le service numérique composé d'un éditeur numérique et lui-même vont se délocaliser à Brest 2 jours les 12 et 13 juin.

À savoir aussi, les monteurs brestois vont être formés au logiciel Adobe Premiere pour participer à la mise en ligne sur les réseaux sociaux de la production d'Iroise et/ou d'ATL. Pas de date connue pour l'instant. La licence a été acquise.

De plus, les salariés ont proposé un nouveau format ciblant des entretiens à destination du numérique (type Rumdum en Alsace). Les RP s'étonnent que le projet n'avance pas alors que tout le monde y était favorable. La direction régionale va relancer par mail l'encadrement pour en organiser la fabrication et tenir les délais.

Les RP interpellent la direction sur le sous-titrage de ces nouveaux modules sur la période de basse activité. Le coordinateur du numérique affirme que nous sommes sur des formats Insta 3mn courts, mais qu'il faut confirmer la possibilité de sous-titrage par le service concerné.

Autre option, propose-t-il : les journalistes brittophones envoient leur traduction pour qu'on la pose, mais c'est moins efficace et moins simple. Les journalistes ne veulent pas prendre la place des collègues du sous-titrage.

Rédaction :

Organisation de la planification de l'été

À la suite du point sur la planification de la période estivale fait le 21 mai, les effectifs suivants ont été décidés :

- 2 présentateurs par jour en juillet et 1 seul en août, mais pas plus de 3 jours consécutifs, avec recours à des CDD
- 1 seul chef d'édition à partir du 14 juillet sur quatre jours consécutifs au maximum, avec également du recours à des CDD
- 1 rédacteur en chef adjoint par jour, supervisant le JT et le Web
- 4 équipes de reportage + 1 équipe du Finistère par jour pendant la semaine
- 3 équipes de reportage + 1 équipe du Finistère par jour pendant le week-end
- 3 monteurs par jour en semaine dont 1 à Brest et 2 monteurs par jour le week-end. 1 monteur supplémentaire a été demandé pour la couverture du Tour de France en

Bretagne (11 et 12 juillet avec montage sur place) et pour celle du festival des Vieilles Charrues (on ne sait pas encore s'il sera sur place). Une organisation devra être mise en œuvre pour que, quotidiennement, un sujet soit monté le matin, afin de pouvoir en sortir un nombre suffisant dans la journée. Une équipe de reportage pourra assurer un direct illustré en lieu et place d'un sujet.

- 2 contributeurs Web + 1 éditeur pendant tout l'été

Par ailleurs, des tournages sont prévus en amont de cette période pour la fabrication des séries d'été. Les derniers montages se feront début juillet.

[Compte rendu réunion de service JRI du 17/01/2025 ; Compte rendu réunion rédaction de mars 2025](#)

La rédactrice en chef s'excuse et explique ne pas avoir eu le temps de s'en occuper. Ces comptes-rendus seront communiqués le plus rapidement possible.

Exploitation :

Organisation du travail du service montage pendant les jours de fériés

Les élus s'inquiètent de l'organisation du travail à venir durant la période estivale. La jauge de 3 monteuses pour 5 équipes de tournage en semaine et 2 monteuses pour 4 équipes les week-ends interroge, surtout si on se réfère à ce qui s'est passé le 1^{er} mai dernier dans des conditions identiques. Pour mémoire, tous les sujets sont arrivés dans l'après-midi, et un sujet qui n'avait pas vocation à être diffusé le soir-même a dû être monté, mettant en difficulté l'ensemble des collaborateurs du JT.

La rédactrice en chef indique que pour la période estivale, un sujet devra systématiquement être traité en SAPL, avec montage le lendemain matin du tournage pour éviter ce style de situation. D'autre part, le JT sera complété par un élément type "Ici en France" d'une durée de 5mn30, fourni par le réseau et pendant le Tour de France d'un second d'environ 2mn30.

Les représentants du personnel insistent sur le fait que l'ensemble des rédacteurs en chef adjoints qui œuvreront pendant l'été doivent être sensibilisés à la nécessité de traiter un sujet en SAPL quotidiennement, de façon qu'aucune pression inutile ne soit mise sur les épaules du collectif. Toutefois, cela ne solutionne pas le cas où plusieurs actualités chaudes se télescopent dans la même journée, à plus forte raison le week-end avec seulement 2 monteuses pour 4 équipes. Sans compter le fait qu'avec cet effectif, il va falloir continuer à remplir des JT qui ne seront pas réduits en durée. Ce qui pose la question de la possibilité de traiter un sujet en SAPL pendant les week-ends.

La responsable de l'UOA, comprenant les enjeux, propose de retravailler sur le modèle avec la rédactrice en chef pour répondre à ces problématiques.

Un point sera mis à l'ordre du jour de la prochaine instance de proximité.

Organisation de la planification de l'été

Point reporté à la prochaine instance de proximité.

Point d'information sur la suite de l'expérimentation de l'overdrive

Point reporté à la prochaine instance de proximité.

Prochaines réunions des RP : le 19 juin à Brest

Vos propositions de problématiques et vos questions pour cette réunion sont à adresser à vos RP :

david.merieux@francetv.fr
gwendal.poiron@francetv.fr
isabelle.rettig@francetv.fr
chloe.tempereau@francetv.fr
maylen.villaverde@francetv.fr
anne.arvor@francetv.fr
florence.malesieux@francetv.fr
olivier.melinand@francetv.fr
thierry.rey-suarez@francetv.fr
herve.tiercelin@francetv.fr

OU

rp.bretagne@francetv.fr

Numéros utiles

Médecine du travail : rdv à l'initiative du salarié est possible et reste dans un cadre confidentiel.

Rennes, Lorient & Saint Brieuc : 02 99 29 75 85 (D^r Debry)

Brest & Quimper : 02 98 02 81 81 (D^r Pegorie)

Assistances sociales :

Contact tél 0805 035 433 ou mail support.beneficiaire@socialdirect.fr

Adresse mail : <https://francetv.socialdirect.fr/> (code : FTV23)

Psychologue du travail : Océane DOUGUET-URVOIS du cabinet ACCA

06 24 01 44 37 - oceane.dougueturvois@acca.fr

Interlocuteur pour salariés : 0 800 730 870

Interlocuteur pour manager et élu : 0800 730 875