



INSTANCE DE PROXIMITÉ

BRETAGNE JUIN 2025

Vos représentants de proximité :

CFDT : David MERIEUX ;
Maylen VILLAVERDE (visio) ;
Olivier MELINAND ;

CGT : Isabelle RETTIG ;

SUD : Chloé TEMPEREAU ;

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

Invités :

Sylvie MARC-MALLET (responsable de communication interne),
Morgane ESNAULT (intervenante des ressources humaines),
Sophie GUILLIN (déléguée antenne et contenu),
Christine VILVOISIN (rédactrice-en-chef),
Antony MASTEAU (coordinateur numérique),
François GASCOIN (responsable d'exploitation),



TABLE DES MATIERES

POINT 1 : ACTUALITE GENERALE DE L'ANTENNE BRETAGNE.....	3
Activité France 3 Bretagne :.....	3
Suivi de l'activité	3
Grilles d'antenne de juillet/août 2025.....	3
Semaine du golfe	3
Point de suivi équipes légères.....	4
POINT 2 : ORGANISATION ET PLANIFICATION	8
Prochaines IP.....	8
Point Semaine du golfe (dispositif, bilan, organisation débriefing).....	8
Organisation de la reprise d'activité de l'édition An Taol Lagad	9
Rédaction :	10
Organisation de la planification de l'été	10
Compte rendu réunion de service JRI du 17/01/2025 ; Compte rendu réunion rédaction de mars 2025	10
Exploitation :	11
Organisation de la planification de l'été	11
Point d'information sur la suite de l'expérimentation de l'overdrive.....	12
Débriefing des problèmes à l'antenne le 9 juin 2025	13
Numérique :	13
Conséquences du changement d'URL.....	13
POINT 3 : RESSOURCES HUMAINES / FINANCES.....	14
Point Développement RH :.....	14
Bilan plan de développement des compétences 2024 France 3 Bretagne.....	14
Demande de formation Alpha 7 pour les CDD.....	15
Santé au travail :	15
Suivi des situations en cours.....	15
Présentation de la démarche d'analyse d'accident du travail	15
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	16
Situation de l'emploi : Départs, postes vacants, mobilités, recrutements	17
Évolution du règlement intérieur et de la charte informatique	17
POINT 4 : EXPLOITATION / IMMOBILIER MOYENS GENERAUX / HYGIENE SECURITE	18
Suivi parking vélos – Rennes	18
Demande de signalétiques extérieures des autres services de FTV - site de Rennes : La Fabrique, France 3, DTSI & France télévisions publicité	18

Stationnement des véhicules parkings Janvier/Duhamel Rennes	18
Aménagements conformément aux dispositions du règlement intérieur	18
Prestation ménage site de Lorient.....	18
Prestation Poubelles de recyclage	18

POINT 1 : ACTUALITE GENERALE DE L'ANTENNE BRETAGNE

Activité France 3 Bretagne :

Suivi de l'activité

Grilles d'antenne de juillet/août 2025

Notes : docs fournis.

Les RP demandent des précisions sur l'un des documents : la case "plages de spectacle".

DAC La particularité de l'antenne Bretagne est qu'on est capable d'alimenter cette case de manière autonome, grâce à la scène bretonne et à Culture Box. Les cases font 120 minutes. La diffusion du concert "Le Grand Soufflet" et celui des Bagadoù, enregistré cet hiver, est prévue le 31 juillet. Une captation des Vieilles Charrues est prévue par France 4. La captation de Solann sera diffusée pendant l'une des cases sur 52 minutes. Le programme court Aber Road comble la fin de la case quand c'est nécessaire.

RP Quel a été l'accueil du public sur la série DETER ?

DAC La première semaine a bien marché : 13% (5 points au-dessus de la tendance moyenne).

La 2eme semaine fonctionne moins bien et retombe à 8% (comme Rex, moyenne d'âge des téléspectateurs 70 ans). On fera le bilan à la prochaine IP.

RP Le matin, pourquoi diffuse-t-on sur Haute-Bretagne le programme national ?

DAC C'est parce qu'il y a la matinale de France Bleu Breizh Izel diffusée en Basse-Bretagne. Donc sur Haute-Bretagne on diffuse le programme régional diffusé sur l'ensemble des régions qui n'ont pas encore de matinale.

Semaine du golfe

Notes : doc fourni après la réunion.

DAC Le point positif est que F3 Bretagne était sur l'événement, mais il y a eu un problème sur le réseau d'ordres : à un moment on ne pouvait plus dialoguer avec l'un des cadres.

Responsable numérique : on a moins produit qu'il y a deux ans, mais en améliorant les contenus. On a fait beaucoup de vidéos sur les RS, sur le web on a évacué les portraits de bateaux qui n'avaient pas marché. On a fait plus infos pratiques, sur la sécurité, l'environnement. 500 000 vues contre 50 000 il y a 2 ans.

Point de suivi équipes légères

Notes : doc non fourni ;

Présentation par Régis Métais :

La mise à jour du DUERP est finalisée, le PAPRIACT est en cours. L'aménagement du bureau de Rennes est en cours, la peinture sera faite en septembre. Partage d'un local technique avec la Fabrique au sous-sol en cours (près du local JRI), du tri va être fait, pour qu'en septembre le local puisse être utilisé.

Les congés "automne-hiver" sont en cours de validation. Le prévisionnel à 6 mois bouge normalement. Des arbitrages doivent avoir lieu.

La communication sur le pool équipes légères a été mise en ligne le 14 mai sur Monespace Bretagne, pour un meilleur accueil et connaissance des nouveaux arrivants.

Les passerelles vers la Fabrique restent ouvertes.

Renouvellement du marché public pour le matériel arrive à échéance le 11 juillet, mais il y a une transition jusqu'à septembre. Il faut relister le matériel qu'on a et faire un point avec le matériel à venir. Les contrats sont sur 3 ans. Le renouvellement se fera fin septembre. Tout ce travail est en cours de finalisation, discussion avec les équipes en cours, réunion à ce sujet le 30 mai dernier.

Poste OPS Rennes : en pleine réflexion au regard des profils qui ont candidaté. La RRH dit qu'on en reparlera à l'IP de juillet.

8 juillet et 3 septembre, formation ou information sur AXOMOVE, logiciel en lien avec les troubles musculo squelettiques (TMS). Si les salariés ne sont pas planifiés, il faut qu'ils se signalent à Régis Métais.

2 kits lumières reçus à Rennes. Tout a été réactualisé. Le matériel sera dispatché début septembre sur les sites en région de Lyon et Marseille.

Questions RP :

-I) Combien de techniciens du pool de tournage sont-ils effectivement prévus et programmés en formation SST en 2025 ?

Sachant que :

1. Les techniciens du pool de tournage ne sont pas formés SST ou plus à jour de leur recyclage.
2. La quasi-totalité des techniciens est intéressée par la formation SST.
3. Souvent les équipes sont amenées à travailler dans des endroits isolés parfois privés de réseau téléphonique, donc potentiellement confrontés à un risque vital.

IRH Aucun salarié n'est formé. 2 en 2025. Celle de Marseille n'est pas encore planifiée, celle de Lyon dès que possible.

RP Tous les salariés sont intéressés pour suivre cette formation SST.

Responsable du pool : C'est prévu de les former, c'est une question de temps.

-II) En regard des 250 documentaires régionaux coproduits annuellement par le réseau France 3, quel volume d'activité de tournage est-il prévu en 2025 (hors programmes de flux) ? Les techniciens déplorent en effet une activité insuffisante en tournage documentaire par rapport aux tournages de magazines. Comment cela s'explique-t-il alors que le transfert des équipes de tournage de la fabrique vers le réseau était précisément destiné à rendre plus efficiente l'utilisation des équipes de tournages internes pour les besoins régionaux ?

Responsable du pool : Je prends les demandes au fur et à mesure, sur des tournages historiques, qui sont là tous les mois, toutes les semaines. Je n'ai pas plus d'infos. Je ne sais pas s'ils font plus ou moins de docs qu'avant, on pourrait le quantifier, peut-être pas autant que les magazines. Les deux sont intéressants. On ne peut pas que faire des docs. Il faut mieux se faire connaître au niveau du réseau pour faire en sorte que le pool tourne plus sur des docs en région. Aujourd'hui, nous avons l'activité qui correspond à la taille de l'équipe, mais s'il y a plus de docs à faire, on les fera. Plusieurs réunions ont été faites avec les administrateurs.

RRH Le document de présentation des équipes est aussi fait à destination de l'ensemble des régions pour faire la promotion des EQT.

-III) Les tournages de magazine sont de plus en plus soumis à d'inextricables contraintes de temps (trop de travail à fournir en un temps trop court) provoquant un empêchement de qualité au travail. Exemple : Un magazine de 26 minutes doit se tourner en deux jours, trajets compris. Nous avons eu 2 tournages dans ce cas de figure. Ces semaines sont planifiées à plus de 39h de travail, pouvant même atteindre la limite des 48h hebdomadaire, MAIS EN 4 JOURS ! Cela est ressenti comme une forme d'irrespect par les techniciens qui se sentent surexploités et mal considérés. En l'occurrence il s'agit de risques psycho sociaux bien répertoriés et qu'il convient de ne pas négliger. A ce titre, le DUERP du pool de tournage mis à jour en 2025 répertorie-t-il ce risque lié à des journées dépassant 10h de travail quotidien planifiées sur des semaines organisées en quatre jours de travail ? Comment la direction entend-elle répondre efficacement à cette problématique ?

Responsable du pool : Il m'a été remonté que ça posait un problème, mais ce n'est pas nouveau. L'équipe m'a alerté, le surlendemain j'ai fait un débrief avec les salariés, un compte-rendu a été fait aux équipes pour que tout rentre dans l'ordre. On leur a rappelé quels horaires il ne faut pas dépasser. Les réalisateurs sont sensibilisés. Ce sont des contraintes du code du travail. Il s'applique à tous, pas qu'à France 3. Il y a une case "horaires" dans le DUERP.

RP : Pour le DUER, le temps de travail, ce n'est pas que le temps de tournage, c'est aussi la route. Si les boites de prod ne respectent pas le code du travail, il ne faut plus travailler avec elles. Il faut alerter l'inspecteur du travail.

Responsable du pool : Ce n'est pas aussi évident. Il faut être en amont d'une décision de blacklisting. Les différentes productions dépassent souvent les heures prévues, j'échange régulièrement avec les équipes pour être prévenu par les EQT. Le paradoxe est que les salariés sont habitués à faire beaucoup d'heures sup, mais je veux que les choses entrent dans les clous, donc il faut arrêter de faire des heures sup. Il faut être dans le respect des amplitudes, des pauses. Sur les jours de maintenance, parfois les salariés disent qu'il n'y a pas assez d'heures sup. Il faut que les salariés soient cohérents.

-IV) Régulièrement, des hébergements hôteliers réservés pour les salariés en tournage ne correspondent pas aux caractéristiques de confort, de propreté ou de localisation minimum attendus. Les techniciens demandent que les avis internet soit notamment pris en considération lors de la réservation ou a minima que des précautions soient prises concernant le choix des hôtels, afin qu'ils correspondent mieux aux attentes.

Exemple : Un hôtel isolé situé en bordure de bretelle autoroutière et de route nationale, un hôtel abritant une discothèque en son sein, un hôtel sans possibilité de stationnement sécurisé ne devraient plus être réservés.

Responsable du pool : Ça a été remonté, il faut nous avertir, j'apprends aussi que certains annulent le jour même l'hôtel pour en prendre un autre. Mais cela pose des problèmes, ça engage des frais et ça ne respecte pas le travail des gens qui ont réservé ces hôtels. Mais on tiendra compte de ces demandes, si on a l'info. Et surtout, les salariés doivent prévenir l'hôtel s'ils n'utilisent pas la réservation, ça fera des frais en moins pour l'entreprise.

-V) Les primes de sortie sont toujours une source de discordance entre certains techniciens du pool de tournage - qui n'ont reçu aucune proposition d'intégration des primes de sortie à leur salaire lors du transfert des salariés des EQL de la fabrique au réseau - et la direction. Cette situation marque un constat de désaccord entre certains salariés - qui continuent de noter des sorties Zones 1 et 2 sur leur Relevé Individuel d'Activité afin de garder la trace de ce litige - et leur hiérarchie. Cette dernière leur répond en effet que les primes de sortie n'existent plus au Réseau France 3 et qu'ils ne doivent plus inscrire les sorties sur leur RIA. Le service RH de France 3 Bretagne botte en touche également en disant que c'est un problème qui n'a pas été réglé par la fabrique. Cependant au sein du pool de tournage, perdure l'iniquité de traitement entre les salariés provenant de la fabrique. Comment la direction considère-t-elle cette situation ?

RRH : On a déjà répondu à cette question. Il n'y a pas d'intégration de prime de sortie pour ceux qui n'en touchaient pas à la Fabrique. Des négos sont en cours à la Fabrique sur les primes de sorties. Pour ceux qui en bénéficiaient, on verra. Seuls les PARSIS dépendent du service RH des EQL. Certains salariés qui ne touchaient pas de primes de

sorties continuent de les mettre sur leur RIA, mais ce n'est pas l'antenne Bretagne qui gère ça. Il faut s'adresser à Catherine Fichet, à la Fabrique, elle doit régler ce point.

-VI) Plusieurs salariés actuellement en poste au sein du pool de tournage ont fait l'objet de procédures disciplinaires. Les remontées des techniciens indiquent clairement une mauvaise ambiance générée au sein des collectifs de travail. Il existe des sentiments de sidération, d'injustice et de danger permanent. On remarque aussi l'émergence d'un sentiment d'angoisse et de précarité face à des procédures opaques menées à charge contre des salariés qui peuvent ressembler à des règlements de compte. La conséquence délétère principale est le risque très important de perte de confiance durable des techniciens envers leur hiérarchie. La pression ainsi subie au quotidien par les salariés pourrait devenir un enjeu important de santé au travail, tant les techniciens se sentent vulnérables et potentiellement injustement visés par de telles procédures. Il semblerait que la médecine du travail soit de plus en plus saisie de tels événements. Quelle réponse la direction envisage-t-elle d'apporter pour garantir l'intégrité et l'équité absolue des procédures disciplinaires menées ?

RRH : Il n'y a pas plusieurs procédures disciplinaires, il y en a une. Il est de la responsabilité de l'employeur de sanctionner un salarié s'il est l'auteur d'un comportement inadapté. Quand on a connaissance de faits inadaptés, en l'occurrence ici, à l'encontre de collègues femmes. C'est une sanction à vocation pédagogique. L'ensemble du collectif des EQT va être sensibilisé aux agissements sexistes et au harcèlement moral et sexuel. Un autre salarié des EQL a été sanctionné avant le basculement des EQT à l'antenne Bretagne.

-VII) Le matériel d'éclairage acheté par la fabrique pour les équipes de tournage a enfin été transféré au pool. Ce succès a été obtenu conjointement par les salariés du pool de tournage, par son responsable et par les instances de représentation des salariés qui ont agi à tous les niveaux de l'entreprise. C'est une raison de nous réjouir ! Ces projecteurs et batteries sont principalement destinés aux sites de Lyon et de Marseille qui en ont cruellement besoin. Cependant les équipes de tournages du pool, contrairement aux engagements écrits pris par la direction du dialogue social ne sont pas toutes constituées de trois techniciens dont un éclairagiste ! Cela fait peser une menace sur l'utilisation et sur la maintenance à moyen terme du matériel qui vient à peine d'être obtenu par le pool de tournage du réseau France 3. Les salariés se demandent justement comment organiser le déploiement, l'utilisation et la maintenance de ce nouveau matériel par les salariés titulaires du pool ? Quelles mesures la direction envisage-t-elle ?

La question n'a pas pu être posée faute de temps

-VII). Point 19 du DUERP de l'unité de travail « Pool équipe de tournage », concernant un salarié isolé à la suite du transfert des salariés de la fabrique le 1^{er} novembre 2024.

Combien de réunions régulières en présentiel ou en distanciel ont-elles été tenues pour répondre spécifiquement à ce sujet ?

RRH : Le responsable du pool organise des réunions trimestrielles, une en janvier, une en avril, une en septembre. Il ira sur le site de Lyon. Des réunions en distanciel sont aussi organisées.

Représentant du personnel (RP) : La problématique du salarié isolée est-elle à l'ordre du jour de chaque réunion trimestrielle ?

IRH C'est vrai qu'il est isolé de son collectif, le responsable du pool y est attentif.

RP Pensez-vous que le salarié est satisfait de cette organisation ?

La question n'a pas pu être menée à son terme faute de temps.

-IX) Communication aux salariés du numéro de téléphone de la cellule RPS conformément au point 21 du DUERP : Externalisation des tournages alors que les salariés sont disponibles, crainte d'un manque de reconnaissance des spécificités et compétences de chacun. A ce jour sauf erreur, le numéro n'a pas été communiqué aux salariés.

La question n'a pas pu être posée faute de temps

-X) Recrutements de techniciens, point de situation.

La question n'a pas pu être posée faute de temps

POINT 2 : ORGANISATION ET PLANIFICATION

Prochaines IP

Notes : doc non fourni ;

Les 28 août, 18 septembre (décalée) et 9 octobre (dernière réunion avant les élections professionnelles)

Point Semaine du golfe (dispositif, bilan, organisation débriefing)

Notes : doc fourni après la réunion.

Il n'y a pas eu de débriefing d'organisé sur la semaine du golfe, ce que regrettent les élus. La rédactrice en chef explique que les agendas et les disponibilités des uns et des autres n'ont pas permis de l'organiser.

Le directeur rappelle l'importance de les systématiser. Les élus suggèrent de les prévoir dès l'organisation de l'évènement.

Concernant le dispositif technique, le chef de centre explique que celui-ci a évolué.

Au départ il n'était question que d'une couverture de la grande parade, puis s'est greffé la volonté de faire un insert PAE dans les JT. Les services techniques ont dû louer du matériel Starlink car le prestataire Nefsea sur place a alerté sur le fait que le réseau n'était pas stable.

Les élus demandent s'ils ne pourraient pas trouver un autre prestataire/système pour éviter de travailler avec la société d'Elon Musk, qui pose des questions éthiques.

D'après le chef de centre, Paris chercherait un autre système, mais la seule alternative serait Amazon...

Elu : concernant Nefsea, on n'a jamais réussi à récupérer les images drone à temps alors qu'ils devaient nous les fournir. C'est tout de même dommage, car sur un événement tel que celui-là c'est une vraie plus-value. Aussi, on rappelle que nous avons des dronistes en interne...

Le Chef de centre salue le professionnalisme des équipes, ce n'était pas une organisation technique simple.

RP : Est-ce un dispositif que l'on peut utiliser pour le Tour de France féminin ?

Rédactrice en chef : C'est en cours de préparation. La course sera retransmise sur F2, l'arrivée est prévue vers 19h30 pendant le journal.

Elus : Ce serait bien de remonter au national le besoin de ce type d'équipement dans les antennes, pour couvrir les festivals, les événements qui attirent du monde. Les élu·es relayeront aussi la demande en commission de CSE.

Organisation de la reprise d'activité de l'édition An Taol Lagad

Note : doc non fourni

Le grille d'été commencera le 1er juillet et se terminera le 31 août.

Les éditions locales et ATL reprendront le 1er septembre avec possibilité de monter à Brest des marbres la semaine qui précède. 2 monteuses sont planifiées la semaine qui précède la rentrée.

Le RCA travaille là-dessus.

Les élus alertent sur la nécessité de mettre en face l'équipe technique suffisante cette semaine-là.

La responsable UOA confirme qu'il y aura un peu plus de montage à Rennes aussi.

Les élus questionnent la direction sur le nombre d'équipes planifiées, car il y aura aussi des tournages en français. Si 4 équipes sont planifiées, il faudra prévoir à minima 3 monteuses en période de basse activité, rappellent les RP.

Ils demandent aussi la mise en place d'une réunion de pré-rentree consacrée à ATL.

La RRH répond que c'est en cours d'étude, mais qu'ils adapteront la fabrication en conséquence. Quant à la réunion, elle serait en cours de calage.

Le directeur rappelle que la rentrée doit évidemment être anticipée, et qu'il y aura un monteur de moins que le nombre d'équipes.

Les élus s'interrogent sur l'organisation et la formation des équipes pour la production de pastilles pour le numérique, envisagées cet été. Il a été demandé aux équipes de partir avec un UTS en plus, c'est-à-dire de faire plus avec les mêmes moyens. Ce n'était pas le deal. Les équipes ont également besoin d'être accompagnées par un éditeur numérique.

Il serait bien que les salariés soient consultés sur la mise en œuvre de ces nouveaux formats. Ils connaissent les contraintes de terrain.

Rédaction :

Organisation de la planification de l'été

Note : doc non fourni

Ça n'a pas changé. 2 présentateurs en juillet et un seul en août, mais pas plus de 3 jours de suite. Un seul chef d'édition à partir du 14 juillet, mais pas plus de 4 jours de suite.

Concernant le montage ce sera 3 monteurs/jour y compris le WE.

En semaine, 4 ou 5 équipes jours, c'est variable. Une équipe serait alors planifiée en SAPL.

Pour le web, 2 contributeurs sont prévus y compris le WE.

Le RCA dédié au web et le coordinateur numérique pourront piloter le web une bonne partie de l'été.

Compte rendu réunion de service JRI du 17/01/2025 ; Compte rendu réunion rédaction de mars 2025

Note : doc non fourni

La RRH avoue que les comptes rendus n'ont pas été réalisés par manque de temps, par manque de réflexe. La rédactrice en chef avoue ne pas avoir pris de notes. Elle explique que ce n'est pas possible en même temps que d'animer la réunion. Les élus et le directeur estiment que cela peut s'organiser, en déléguant cette mission à un participant.

Les RP rappellent que les CR sont des outils de travail importants et que cela renforce le collectif.

Le compte-rendu sera adressé aux JRI, RP et IP.

Élus et direction échangent sur l'utilisation potentielle de l'IA pour fabriquer les comptes rendus. Les avis divergent.

Le directeur dit souhaiter que ce soit plus encadré et qu'il est trop tôt pour l'utiliser « Ça ne remplacera jamais l'humain. Il ne faut pas se laisser griser ».

Concernant la réunion image avec les JRI, les élus s'interrogent sur ce qu'il en est ressorti. La réunion avait mis en évidence un certain malaise et cela ne semble pas vraiment aller mieux.

Red chef : nous avons évoqué l'arrivée de deux jri supplémentaires et la nécessité de trouver une nouvelle organisation. Il leur a été demandé ce qu'ils souhaitaient. Deux d'entre eux ont été volontaires pour faire de l'édition, la plupart n'ont pas exprimé de souhait.

La direction ajoute qui leur a été proposé d'être planifiés deux jours en BIP pour éviter des allers retours dans la journée, mais certains ont finalement refusé la proposition.

La direction évoque un problème de motivation, évoquant notamment des annulations de formation à la dernière minute. « Il y a un problème de positionnement et de travail dans le collectif. »

Les élus estiment qu'il y a un problème de prévisionnel et de manque de moyens. Si on donnait des moyens pour assurer de bonnes conditions de travail qui permettent de réaliser un reportage de qualité, on aurait plus de facilité à motiver les gens.

Aussi, ils rappellent que ce n'est pas à la rédactrice en chef, mais à l'entreprise et aux services RH de se saisir de cette problématique (au travers de la GPEC gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) pour que le travail s'adapte aux salariés et pas l'inverse, c'est la loi qui le dit, notamment quand les salariés approchent l'âge de la retraite. Il y a aussi un souci sur les métiers qui disparaissent.

Le directeur convient qu'il est de la responsabilité de l'entreprise et de la RH d'accompagner les salariés en fin de carrière et qu'il faut faire attention aux JRI.

La RRH rappelle qu'il y a des négos en cours pour la GPEC.

Exploitation :

Organisation de la planification de l'été

Notes : doc non fourni ;

UOA : la planification d'été (très basse activité !) débutera le 7 juillet et se terminera le 31 août.

Tout l'été il est prévu :

Une scripte du lundi au dimanche

Un cadre d'exploitation du lundi au dimanche

3 vidéos du lundi au dimanche

2 OPS du lundi au dimanche et un mixeur + un à Brest parfois

Un OPV du lundi au dimanche

3 monteurs du lundi au dimanche (au lieu de 2 le WE)

L'UOA explique que la planification sera optimisée en fonction de la demande éditoriale (1 monteur en nomade sur les Vieilles Charrues, seule opération avec un monteur en nomade)

La direction dit arriver à planifier 3 monteurs sans embaucher de CDD (en ayant arbitrés les congés) même si ce n'est pas le « gabarit » imposé par Paris

Le DSNG tous les vendredis + tour de France

Elus : Les scripts espéraient qu'un appel à des CDD sur quelques jours soit fait, mais il leur a été dit qu'il n'était pas possible de prendre des renforts. Elles ont donc organisé le planning comme elles le pouvaient, mais faire travailler une seule scripte pour gérer 2 éditions du 8h30 à 20h, c'est dangereux en termes de santé au travail. Si elles organisent leur planning à 3 jours semaine, c'est pour pouvoir récupérer, ce n'est pas par convenance personnelle. Il faut bien entendre que la direction les met en tension et qu'elle ne pourra pas les blâmer si des problèmes surviennent. Quelles seront les incidences sur la rentrée après cette période d'été chargée pour elles ?

UOA : Elles prennent aussi des congés.

Elus et direction ont échangé sur les modalités de mise à dispo pour les salariés réservistes.

La RRH a expliqué qu'il y a un accord signé entre [l'Etat et France TV](#) : les réservistes sont payés par FTV à hauteur de 11 jours par an (avant ils devaient demander un sans solde et étaient rémunérés par le corps concerné).

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

Notes : doc non fourni ;

Directeur régional : Réunion avec le collectif régie (seule région à le faire). Il y a des inquiétudes et je les comprends. Il va y avoir une info consultation auprès des instances syndicales. Il faut embarquer les salariés dans le projet, leur donner des perspectives etc.

Chef de centre : ils ont tenu compte des interventions des experts métiers pour faire évoluer overdrive. L'outil correspond à 98% aux attentes. Mais certains observateurs côté salarié ont dit que ça ne tient pas compte de certains cas de figure (changement de conducteur pendant le déroulé du JT, difficulté si on est en breaking news etc.)

Elus : pour avoir participé à ces études : overdrive fonctionne et répond aux attentes techniques. La pierre d'achoppement : pour les JT (charté !) il est proposé un seul vidéo. C'est là que les craintes sont présentes : que devient le 2eme vidéo ? Où est l'accompagnement ?

Si l'expérimentation a cessé en 2020, c'est parce que l'impact sur les salariés n'a pas été évalué.

Dans le projet présenté initialement en CSE en 2018, il est précisé que l'étude d'impact sera réalisée en juin, juillet, mais on ne sait pas par qui. Avez-vous été sollicité en région pour cette étude d'impact ? Il faudrait travailler ensemble.

Chef de centre : on a profité du séminaire des chefs de centre à Strasbourg pour travailler en atelier et évoquer tous les impacts qu'on imaginait en mono opérateur. On a tous dit que si on libérait du temps pour un vidéo, il fallait "l'occuper". Ça doit être adossé à des projets éditoriaux.

Elus : la direction technique démontre qu'on n'a pas besoin de 2 vidéos sur un JT charté ! Ça met une charge mentale importante sur le vidéo s'il y a des imprévus pendant le JT.

Directeur régional : seuls les vidéos sont impactés ?

Elus : Non, l'éditorial aussi, les scriptes, les chefs d'édition. Les scriptes seront impactées puisque la pose des synthés seront faits par overdrive.

Quelle incidence pour les vidéos et comment pouvez-vous vous mettre en ordre de bataille pour faire face à ce qui se prépare.

On ne pourra plus faire du “breaking news” dans ces conditions et comme on le fait aujourd’hui.

Dans les réunions RH le sujet-il abordé ?

RH : il va y avoir un process défini, des points collectifs et individuels pour instruire le dossier. Là on a besoin d’éléments.

Elus : vous ne trouvez pas surprenant d’être si peu informé sur les changements à venir, alors qu’il existe déjà beaucoup de tensions en régie et cela ne va pas aller en s’améliorant ?

Calendrier : info consultation : août, septembre, pour 3 mois. Et début 2026, pilotage dans 2 régions mais pas Rennes (l’une des 12 régies Mosar puisque le projet s’adosse sur la régie Mosar).

Elus : l’outil en lui-même c’est OK, mais c’est la manière dont on va l’utiliser. Cet avis n’est pas partagé par tous les élus.

Débriefing des problèmes à l'antenne le 9 juin 2025

Notes : le compte-rendu de cet incident a été transmis.

Chef de centre : on a identifié le lendemain l’origine du problème. C’est lié à un problème d’appli du client Rbox.

Le cadre de régie a décidé de ne pas redémarrer le Rbox (qui permet de séquencer chaque élément) après le premier incident. Le technicien a dû le faire « manuellement » via l’Avid. Tous les incidents (logs) ont été remontés au support pour analyse. Il paraît que c’était la première fois qu’on a ce type d’incident. Pas de retour du prestataire pour le moment.

Les élus proposent de présenter les retours de l’analyse de ces incidents lors des réunions de service régie.

Les élus souhaitent que ce point soit remis à l’ordre du jour de la prochaine IP.

Numérique :

Conséquences du changement d'URL

Notes : doc non fourni ;

Coordinateur numérique : Oui le changement url a eu un impact fort sur la fréquentation de nos sites la première semaine, puis petit à petit on a retrouvé notre taux de fréquentation classique. A noter qu’elle dépend directement de notre organisation au sein du service numérique et du nombre de contributeurs. On note que les chiffres sont moins bons quand on change d’équipe et de pilote.

POINT 3 : RESSOURCES HUMAINES / FINANCES

Point Développement RH :

Bilan plan de développement des compétences 2024 France 3 Bretagne

Notes : [doc fourni](#) ;

Sur ce document, figurent des parties qui concernent le réseau, l'antenne et le pool équipes légères intégrées sur les deux derniers mois de l'année.

Les élus soulignent qu'il n'est pas très lisible et manque de clarté concernant l'antenne Bretagne. Il faut améliorer la présentation.

La RRH fera remonter.

En page 6, le volet DRH réseau concerne toutes les personnes qui ont un bureau en Bretagne, mais ont une direction différente.

Elus : on ne connaît pas les effectifs réels. Le terme "stagiaire" désigne le nombre de formations et pas le nombre de personnes formées.

La RH fera parvenir le nombre réel de personnes formées.

Le plan de formation a beaucoup augmenté à cause de la régie Mosar et d'Open media. Tout le monde a au moins eu ces formations métier. Sur le global, les formations "innovation et technologie" sont plus importantes à cause de ces deux thématiques. Les CDD étant aussi formés, il a été compliqué de remplacer les titulaires pour qu'ils puissent faire d'autres formations.

La RH explique que ce sera différent cette année avec notamment un accent mis sur les formations sécurité-SST.

Les élus regrettent de ne pas pouvoir comptabiliser le nombre de formations métiers pour le comparer aux autres types de formation. Il est important de voir qui a eu ou pas de formations notamment pour les personnes en arrêt long.

RH : on fait le point tous les ans. On essaie de privilégier les personnes qui n'ont pas eu de formation. Les managers doivent faire un retour aux salariés sur les choix de formations faites ou pas.

Elus : les managers ne parlent pas vraiment aux salariés des choix de formation validés. Ça pourrait se faire lors des réunions de service.

La RH enverra un mail aux managers pour le leur demander.

Elus : sur "mon espace" on peut aussi faire des souhaits de formation.

RH : ça ne marche pas très bien. Il faut plutôt passer par nous via les entretiens annuels.

Elus : mais souvent les salariés font leur demande de formation après les entretiens annuels. Donc si cet outil ne fonctionne pas, il faut le signaler.

Par exemple, les journalistes d'ATL demandent des formations liées au numérique. Il faut en tenir compte même si ça vient après les entretiens annuels.

RH : oui mais on en tient compte tout au long de l'année, même si la meilleure façon c'est l'entretien annuel.

Demande de formation Alpha 7 pour les CDD

Note : doc non fourni.

Les JRI CDI ont presque tous été formés. Il faut faire quelques rappels de formations pour ceux qui ont été formés il y a longtemps.

Les dernières formations ont été effectuées en janvier et mars pour les JRI de Lorient et une location d'alpha 7 a depuis été attribué à la BEX.

Elus : Pour les CDD, comment déterminer qui sera formé ?

RRH : Ce sera fait en fonction du besoin et des demandes des CDD. On va aussi regarder ceux qui tournent le plus.

Elus : on aimerait connaître le nombre de CDD qui seront formés quand vous le saurez.

RH : oui on va le budgéter.

Santé au travail :

Suivi des situations en cours

Aucune situation individuelle n'a été abordée.

Présentation de la démarche d'analyse d'accident du travail

Note : [doc fourni](#)

Point impulsé par la DSQQVT et la prévention des risques de FTV.

RRH : L'idée est qu'à chaque accident du travail déclaré, on va mieux l'analyser, se poser systématiquement les bonnes questions : comment remédier à telle ou telle situation, prendre des mesures de protection etc. L'idée ce n'est pas seulement que le salarié remplisse le formulaire, c'est aussi de pouvoir échanger avec lui.

Il existe déjà un mémo AT pour les salariés. La RH va peut-être y ajouter un paragraphe sur la prévention des AT et le fait qu'ils seront analysés plus en profondeur.

Élus : est-ce une démarche différente de l'enquête paritaire ?

RH: c'est différent, ça ne se substitue pas à l'enquête paritaire sur des accidents plus graves. Là, cela concerne davantage des accidents bénins pour voir comment y remédier. On procède à une analyse rapide.

Elus : c'est étonnant comme démarche, il ne faudrait pas qu'elle empêche les RP de mener des enquêtes, car on sait que c'est difficile de mettre en place une enquête paritaire. Qui fera cette analyse ?

RH : tout le monde reçoit l'AT, chacun peut exprimer le souhait de la faire, RP ou RH.

Elus : il faut que le RP soit détaché en CH pour mener l'analyse, même si elle dure une heure.

RH : c'est prévu pour un accident grave. Mais là si cela prend une journée ou quelques heures, on voit au cas par cas. Je ferai remonter la demande.

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

Note : doc non fourni

RRH : Le plan d'action a été présenté au collectif Iroise le 18 juin à Brest par la direction.

Les principales pistes retenues :

-Booster le vivier des journalistes bilingues : des contacts ont été noués avec l'IUT de Lannion pour trouver un alternant bilingue mais aucun profil ne convient. Le seul candidat bilingue n'a pas été retenu car il ne correspondait pas au profil souhaité. Le recrutement d'un alternant bilingue est donc reporté cette année. On réfléchit à un partenariat avec d'autres médias pour l'IUT de Lannion.

En échange, il a été décidé que Ninnog Louis resterait en renfort pendant un an, de septembre 2025 au 30 juin 2026.

Les élus alertent sur sa charge de travail (rédactrice bilingue à temps plein). Il ne faudrait pas la mettre dans la même situation que la salariée qu'elle remplace !

RH : elle aura des congés, des RTT, le rédacteur en chef adjoint est sensibilisé à ne pas la surcharger.

-Claire Villalon effectuera le remplacement d'une journaliste qui va partir en congés maternité (fin août à fin février environ).

-Le détachement de Lionel Bonis auprès d'ATL (en arrêt actuellement) sera pérennisé l'année prochaine, en faisant le point régulièrement avec lui.

-La journaliste de Quimper en arrêt depuis avril 2024 a été remplacée par différents CDD et continuera à l'être jusqu'à son retour.

-Il est prévu de caler des ½ journées de réunion ATL une fois par trimestre.

-Un temps d'échange est prévu aussi avec les équipes sur le sous-titrage.

-Formations pour les managers en cours (aider un collaborateur en souffrance, repérer les signaux faibles) en mai et juin (les rédacteurs en chef et chefs d'édition sont ou seront formés).

-Pour les salariés d'Iroise, RCA compris, une sensibilisation aux RPS et à la communication non violente est prévue les 8/9/10 juillet par les psychologues d'ACCA (en mélangeant les métiers).

-Concernant la possibilité de diffuser un sujet en breton sous-titré sur Iroise : c'est toujours en cours de réflexion pour la rentrée, dit le directeur. Les salariés et les RP ont souligné une nouvelle fois que cette préconisation était la plus rapide et la moins coûteuse à mettre en place. Ils ne comprennent pas pourquoi elle n'a toujours pas été retenue par l'encadrement. A part la réticence de la rédactrice en chef de F3 Bretagne.

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

Note : doc non fourni.

Poste OPS mixeur équipe légère publié en septembre dernier, republié plusieurs fois avec 4 candidatures. Tous les candidats ont retiré leurs candidatures.

RH : on est en pleine réflexion car on a republié le poste, mais les candidatures ne conviennent pas. On s'interroge sur le poste et son positionnement à Rennes.

Chef monteur Rennes : poste affiché la semaine du 23 juin. Le directeur régional souhaite avoir son mot à dire sur ce recrutement.

Un poste d'OPS n'a toujours pas été remplacé. Une instruction est en cours.

Évolution du règlement intérieur et de la charte informatique

Note : doc non fourni.

Le document est disponible via une communication de Sylvie Marc-Mallet avec lien accessible sur mon espace, envoyé sur les sites pour affichage. Mais il a aussi été envoyé sur Digiposte par La direction.

Elus : le coffre-fort numérique n'est pas une boîte mail. Pourquoi ne pas envoyer l'accord d'entreprise par exemple ? Ce coffre-fort doit servir à mettre les bulletins de paie.

RH : si cela a été fait, c'est pour être sûr que les documents parviennent bien à chaque salarié. Il faut multiplier les canaux. Des membres du CSE Siège ont estimé qu'il fallait qu'il soit diffusé sur le coffre-fort numérique car des collaborateurs ne sont pas toujours derrière leur mail.

Point notification budgétaire 2025

Note : doc non fourni.

Directeur régional : La Bretagne n'est pas touchée par des suppressions d'ETP supplémentaires. La direction communiquera ses décisions à la prochaine IP.

En ETP, le directeur précise qu'« on est bien. » On a eu 2 ETP en plus, imposés, mais le directeur ne le regrette pas au nom de la solidarité du réseau.

Elus : comment a-t-on pu faire des économies ?

Le directeur : on a été rigoureux sur la planification (cet été par exemple, on prend moins de CDD mais on en prend quand même car il est impossible de faire sans).

Il avait une enveloppe pour 4 alternants, il l'a passé à 2 (il y aura un alternant rédacteur à Rennes et un chargé d'édition numérique).

Pour info : Les aides aux entreprises pour des alternants ont diminué.

POINT 4 : EXPLOITATION / IMMOBILIER MOYENS GENERAUX / HYGIENE SECURITE

Suivi parking vélos – Rennes

Point reporté faute de temps.

Demande de signalétiques extérieures des autres services de FTV - site de Rennes : La Fabrique, France 3, DTSI & France télévisions publicité

Point reporté faute de temps.

Stationnement des véhicules parkings Janvier/Duhamel Rennes

Point reporté faute de temps.

Aménagements conformément aux dispositions du règlement intérieur

Point reporté faute de temps.

Prestation ménage site de Lorient

Point reporté faute de temps.

Prestation Poubelles de recyclage

Point reporté faute de temps.

Prochaines réunions des RP : le 10 juillet à Rennes

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-suares@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)

Assistants 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

En cas de discrimination : www.allodiscrim.fr code FTV : 1277