



INSTANCE DE PROXIMITÉ

BRETAGNE JUILLET 2025

Vos représentants de proximité :

CFDT : David MERIEUX ;

CGT : Hervé TIERCELIN ; Isabelle RETTIG ; Gwendal POIRON ;

SUD : Florence MALESIEUX ;

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),

Bastien GALLAIS (responsable immobilier et moyen généraux)

Régis METAIS (responsable de pool des équipes légères du réseau – en visio),

Vincent COURTONNE (expert invité – pool des équipes légères – en visio).

CONTENU

PREAMBULE	3
POINT 1 : ACTUALITE GENERALE DE L'ANTENNE BRETAGNE.....	3
Activité France 3 Bretagne : Suivi de l'activité.....	3
Point de suivi équipes légères.....	4
Signalétique :.....	5
Flocage des véhicules de service.....	5
Bonnettes et parkas avec nouveaux sigles	5
Demande de signalétique extérieure des autres services de FTV-site de Rennes La Fabrique, France 2, DTSI et France Télévisions publicité.....	6
POINT 2 : ORGANISATION ET PLANIFICATION	6
Exploitation	6
Organisation du service des scriptes pendant l'été	6
Planification semaine avec un jour férié.....	7
Numérique	7
Point plan d'actions collectif numérique	7
POINT 3 : RESSOURCES HUMAINES/FINANCES	9
Diversité Egalité des chances :	9
Bilan diversité Egalité des chances 2024 France 3 Bretagne	9
Télétravail	10
Avenant de prolongation de l'accord Télétravail FTV.....	10
Santé au travail	12
Suivi des situations en cours.....	12
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	12
Situation de l'emploi : Départs, postes vacants, mobilités, recrutements.....	14
POINT 4 : EXPLOITATION/IMMOBILIER MOYENS GENERAUX/HYGIENE SECURITE.....	15
Suivi parking vélos – Rennes	15
Stationnement des véhicules parkings Janvier/Duhamel Rennes	15
Prestation ménage site de Lorient.....	15
Prestation poubelles de recyclage	16
Avancement des travaux sanitaires Hall B.....	17

PREAMBULE

Les élus ouvrent l'instance de proximité par une prise de parole. Ils ont appris la veille, le mercredi 9 juillet, que la présidente de FTV allait dénoncer les accords d'entreprise. Les élus sont choqués, outrés. Alors que court encore le projet de loi de l'audiovisuel public, les organisations syndicales se voient imposer une négociation de 27 mois dans laquelle l'accord collectif de l'entreprise doit être revu.

Les salariés sont inquiets et ils ne sont pas dupes. Derrière cette décision de remise en cause de l'accord de 2013, c'est la mise en avant de la poly compétence des métiers, l'automatisation des outils (régie Mosar, intelligence artificiel ...), l'organisation du travail ou plus certainement tout cela à la fois, qu'ambitionne la direction ! La présidente veut faire croire que nous ne serions pas « modernes », que notre accord collectif ferait de nous des salariés dépassés, qu'il faudrait s'adapter au progrès. Mais la seule boussole de Mme Ernotte reste l'économie et les ETP, et non l'avenir.

Si nous suivons cette trajectoire, viendront, à n'en pas douter, des propositions comme la « clause du grand-père » généralisée. Elle serait honteuse et ne servirait qu'à faire passer les reculs sociaux et laisser l'addition à la génération suivante ! Et elle existe déjà chez nous. Par exemple, les journalistes ayant un contrat d'avant 2013, en application de l'accord collectif en vigueur, peuvent passer d'une organisation du travail au forfait jour à celui du décompte horaire ou vice versa. Tous les journalistes ayant un contrat de travail après 2013, signent un forfait jour, point barre. Quand nous considérons le volume d'heures travaillées, nous comprenons pourquoi la direction préfère le forfait jour. Une politique comme celle-ci nous amènerait forcément à des confrontations entre salariés et à des conflits avec la direction.

L'avenir que propose cette décision de rupture de notre contrat social avec l'entreprise promet une dégradation des conditions de travail encore plus forte, ainsi qu'une détérioration de la reconnaissance salariale. Par cette dénonciation de l'accord collectif, l'avenir s'assombrit.

La direction régionale rappelle que cette dénonciation avait été annoncée lors de la candidature de Mme Ernotte devant l'Arcom en mai dernier. Seul le calendrier était inconnu à ce moment-là.

POINT 1 : ACTUALITE GENERALE DE L'ANTENNE BRETAGNE

Activité France 3 Bretagne : Suivi de l'activité

Le programme de l'été sur l'antenne de Bretagne a été partagé avec les élus au mois de juin ([lien ici](#)). La déléguée antenne et contenu (DAC) informe que l'Ultra trail marin a été diffusé sur le numérique. Les résultats d'audience sont « plutôt bons ».

Les élus interrogent le choix de ne pas diffuser la grande parade de la semaine du golfe sur le linéaire. La DAC explique que, même si aucun créneau horaire n'est interdit aux régions, il est très difficile d'occulter le bloc « jeu » de 17h. De plus, la dernière édition diffusée en décalé en linéaire, en 2023, n'avait pas rencontré son public avec le format documentaire événementiel programmé.

La direction annonce le redémarrage d'Abers Road en version interrégionale (Grand est, Normandie, Centre Val de Loire et Pays de la Loire). La version bretonne avait été arrêtée, car l'antenne considérait avoir fait le tour du concept sur le territoire. La nouvelle déclinaison sera portée par l'atelier de

production de l'antenne de Bretagne (l'administratrice de production, le charge de prod. & l'adjointe de production) à la demande de Morgane productions. Son savoir-faire est reconnu. La post-production sera gérée par La Fabrique de Rennes et les moyens de tournage par le pool des équipes légères. La coproduction avec ICI radio (ex France bleu) est maintenue sur les lives et des modules. Les quatre premières émissions sont budgétées pour l'année 2025 dans les régions Grand Est, Normandie, CVDL et PDL. Un calendrier de tournage sera communiqué quand le présentateur, Gaëtan Roussel, aura une meilleure visibilité de son propre agenda.

Les élus ont souligné leur satisfaction de voir autant de salariés bretons à l'ouvrage sur ce projet.

Nous avons abordé le budget de l'antenne dans le contexte d'économies dans lequel nous sommes. La direction régionale a réaffirmé que les contraintes imposées n'ont pas d'incidence sur le financement des émissions que nous produisons pour l'antenne. Concernant les ETP, elle a besoin encore de temps pour les évaluer au mieux. Mais les efforts sur la planification portent leurs fruits, explique-t-elle.

Les élus ont déploré à nouveau l'absence de reportages en langue bretonne dans le journal régional, cet été. Des expérimentations ont été faites sur le numérique (modules Insta, Facebook), mais on peut mieux faire.

Point de suivi équipes légères

Heures supplémentaires : la direction rappelle qu'à la demande des salariés du pool, elle a échangé avec les productions pour une meilleure pratique. L'objectif n'est pas d'arrêter les heures supplémentaires mais de mieux les contrôler et peut-être de les prévoir.

Espace dédié en ligne au Pool : les élus soulignent qu'il faudrait une meilleure visibilité du site avec un hébergement identifié sur les réseaux plutôt que sur l'antenne de Bretagne. La direction explique que l'arborescence des sites du réseau France 3 ne le permet pas. Si une évolution du site ouvre une porte pour cette solution, elle s'en saisira.

Retour sur la grève à FTV le 30 juin : les élus se sont inquiétés de tentatives pour casser la grève. Un OPV gréviste sur un tournage à Rennes a constaté qu'une réflexion était en cours pour le remplacer. La direction s'est inscrite en faux et explique qu'elle a prévenu la production extérieure de la situation, et qu'elle a examiné la possibilité de constituer une équipe avec les effectifs restants. Pour éviter le que le salarié gréviste soit en porte-à-faux, un second salarié de l'équipe a décidé de se déclarer gréviste. Le tournage du jour a finalement été ajourné.

Recrutement de l'OPS à Rennes : la réflexion est toujours en cours, deux candidats convenaient mais ils se sont désistés. Les profils des autres candidats ne correspondaient pas aux activités exercées dans le cadre de ce poste.

Réflexion sur le fonctionnement du pool : un.e cadre de prod devrait être recruté(e) à Rennes. Mais un temps partiel n'est pas suffisant si l'on considère la charge de travail du poste (beaucoup de déplacements, de réservations à faire...). Des discussions entre la direction du réseau, La Fabrique et l'antenne de Bretagne doivent éclaircir la situation.

Cadre de production à Bordeaux : le poste doit être réaménagé en passant de 5 matinées à 3 ou 4 matinées par semaine. Confirmation attendue.

L'OPS de Marseille et l'OPV de Rennes récemment embauchés ont été obligés de travailler pour leur antenne respective au mois d'août par manque de congés. La direction affirme que cela était clair dès les entretiens d'embauche et qu'il s'agit d'un accord passé au moment de la sélection de la candidature de ces deux personnes. La transparence aurait donc été totale dès le départ, sur ce sujet. La priorité reste le tournage, mais si les plannings pour le pool n'affichent pas d'activité pour ces salariés, ceux-ci peuvent être amenés à collaborer avec les antennes de leur lieu d'attache. Pour la RH, cette solution est aussi un moyen pour compenser et diminuer les déplacements des équipes qui peuvent alors se poser un peu. De plus, l'employeur doit fournir de l'activité aux salariés, or le pool n'avait pas de tournage en août. La direction ne pouvait pas laisser la situation en l'état.

Pour les élus, tout cela est une illustration de "la clause du grand-père", qui permet l'application de règles différentes selon que l'on soit salarié nouvellement recruté, ou salarié transféré. Les élus estiment que cette pratique est injuste !

Entre mai et juillet, la direction régionale a engagé deux procédures disciplinaires, avec un entretien disciplinaire et un autre de recadrage. Ces événements ont pu entamer la confiance du collectif envers leur supérieur hiérarchique. Cela jette même un trouble au sein des équipes du pool.

Pour la direction, la gestion de ces situations individuelles est de sa responsabilité. Elle doit réguler les difficultés majeures interpersonnel. Ce n'est pas agréable mais le directeur régional précise être très sensibles aux problèmes de comportements à l'antenne de Bretagne. Quand des sanctions sont arbitrées, « *elles sont justifiées et proportionnées aux faits reprochés. Et si tout se passe bien et qu'on en tire les leçons, ça ne se reproduira plus* »

L'interrogation des élus et des salariés porte plus sur l'acceptation de la sanction qui doit avant tout avoir une valeur pédagogique. Le collectif est fragile. Il a été délaissé pendant quelque temps, et qui se retrouve face à plusieurs recadrages d'un seul coup.

Signalétique :

Flocage des véhicules de service

Où l'on apprend, déjà, qu'il existe à FTV un service « Harmonisation de la marque », ...ICI étant dorénavant notre nom, nous sommes tous en attente de clarté dans la visibilité des équipes sur le terrain. La communication interne, elle, est dans l'attente d'une étude lancée par le service susnommé. La responsable de la communication externe n'ayant pas de directives à ce jour, pour qu'un choix soit fait entre un affichage-"siglage" « ICI » régionalisé ou « ICI RADIO TV DIGITAL », on semble bien parti pour le moment vers un *standby* sur les "siglages" actuels.

Les élus n'ont pas manqué d'affirmer leur souhait d'un affichage régionalisé, qui est bien plus cohérent avec la proximité, l'essence même de notre existence. Cette position a été verbalisée aussi lors de cette réunion, par le directeur régional. Ces souhaits seront à nouveau remontés auprès services parisiens de FTV. Harmonisons !

Bonnettes et parkas avec nouveaux sigles

La direction de la communication est sur la même problématique que les affichages/siglage. La direction de l'harmonisation de la marque n'a pas tranché le sujet entre le sigle ICI ou .tv

Les élus interpellent la direction. FTV a annoncé 2 mois avant Radio France le passage des journaux de France 3 sous le label ICI, mais rien n'a été entrepris pour les bonnettes quand RF a modifié toute sa signalétique. Et quand nous demandons combien ça coûte, la direction bretonne explique ne pas avoir de chiffre. Le pilotage est en central.

Pas de date, pas de perspective. Les élus dénoncent une stratégie dans le brouillard.

La direction bretonne ne comprend pas non plus l'inertie sur ce dossier.

Concernant les parkas : l'appel d'offre a été lancé en janvier dans le réseau car toutes les régions doivent renouveler les parkas. Une seule entreprise a répondu. Les produits proposés n'ont pas convenu et ne répondaient pas au cahier des charges. Un nouvel appel d'offre a été relancé cet été pour pouvoir repartir au plus vite.

Les élus demandent s'il y a des indicateurs RSE dans le cahier des charges. La direction, sans rentrer dans le détail, explique qu'il comporte un tableau qui permet au prestataire de retrouver tous les critères notamment RSE. Ils sont nombreux. Mais la direction modère en précisant que le facteur « coûts » entre en ligne de compte.

Les délais de livraisons si le nouvel appel d'offre va au bout ? Courant du 1^{er} semestre 2026.

[Demande de signalétique extérieure des autres services de FTV-site de Rennes La Fabrique, France 2, DTSI et France Télévisions publicité](#)

Une signalétique doit être faite pendant l'été. Edmond Debar, responsable de La Fabrique de Rennes, est dans la boucle. Un panneau doit être apposé sur la colonne près de l'escalier dans le hall A où le service IMG va disposer les infos pour chaque étage et la signalétique pour La Fabrique. Cette dernière paiera sa cote part.

A l'extérieur, les panneaux à l'arrière et coté parking vont être changés fin juillet. Exit France 3 Bretagne, ce sera ICI Bretagne avec ICI Radio TV Digital. Leur taille sera identique à celle des panneaux actuels. La direction ne peut pas les faire plus grands car la politique des villes est de limiter les affichages.

Les élus interrogent : est-ce qu'on peut prévoir une signalisation dans le hall B ? Il y aura des ajustements si nécessaire. La pratique nous le dira, nous explique-t-on.

POINT 2 : ORGANISATION ET PLANIFICATION

Exploitation

[Organisation du service des scriptes pendant l'été](#)

La planification initiale a été mise en œuvre pour donner suite aux directives impulsées par la direction du réseau, affirme la direction régionale. Le chef de centre a précisé qu'une modification avait été apportée pour qu'il y ait deux scriptes du lundi au vendredi + deux le samedi (les 12 et 26 juillet).

À la suite de l'alerte sur le service des scriptes, cette modification est la conséquence de l'envoi d'un courrier des RP à la direction. Les élus s'inquiétaient de ne voir qu'une seule scripte planifiée sur 19 jours, cet été : un manque de moyens, source d'épuisement professionnel. Si un imprévu a lieu dans le journal, la coordination des tâches peut devenir très compliquée pour une seule personne.

Dans cet état d'esprit, les élus mettent en garde. Alors que le départ du Tour de France féminin à Brest est le 15/08 avec un duplex, une seule scripte est prévue. La rédactrice en chef va voir avec le chef de centre ce qui peut être fait.

Planification semaine avec un jour férié

Lorsqu'une semaine comprend un jour férié qui tombe sur un jour ouvré (du lundi au vendredi), le ou la salarié(e) qui travaille sur le férié bénéficie d'un report du JNT dans la semaine. C'est un usage qui date d'avant l'accord collectif où il n'y a pas les mêmes organisations du travail.

Si l'UOA ne pose pas le JNT, elle doit consulter le/la salarié(e) pour avoir son accord. Nous sommes sur la base du volontariat.

Si le salarié accepte, une compensation (financière ou en temps - récupération) est déclenchée sur ce JNT, qui disparaît donc au profit d'une journée travaillée.

Quand le jour férié tombe un week-end, aucun JNT est positionné, mais cela génère un congé flottant supplémentaire (excepté le 1/11 : utilisé en journée de solidarité).

Numérique

Point plan d'actions collectif numérique

RRH : « *Il y a quelques années, on avait fait un diagnostic de collectif dégradé au sein du service du collectif numérique, sur lequel on avait travaillé sur un premier plan d'action. Il y avait eu ensuite un accident du travail dans ce service qui avait entraîné un arrêt long, une alerte du CSE et un rapport du cabinet Secafi en 2022. On avait à nouveau fait évoluer, avec le coordinateur numérique et la directrice, le plan d'action de ce service.* »

En Equipe de Veille Locale (EVL) du mois de juin, la situation d'une autre salariée a été évoquée, avec un témoignage accablant. A la lecture du témoignage, la RRH préconise de remettre à l'ordre du jour le plan d'action et de le faire évoluer. Les pratiques évoluent et il faut faire un point avec les retours d'expérience.

La direction a présenté aux élu.e.s, la veille de l'instance, une nouvelle version du plan d'action avec des modifications à partir de la version présentée en octobre 2023.

Dans le premier plan d'action, un rendez-vous hebdomadaire, le lundi, avait été mis en place. Les équipes du numérique, de la communication, des antennes, une partie des équipes techniques et certains contributeurs journalistes, en nombre insuffisant, y assistaient.

Malgré les relances du coordinateur numérique, les contributeurs ne se retrouvaient pas dans ce rendez-vous, occupés par l'écriture de leur article, après la conférence de la rédaction. Ils préféreraient un temps éditorial numérique.

La réunion du lundi va quand même continuer, mais il a été convenu de faire une réunion trimestrielle éditoriale, à chaque retour de congé, pour les éditeurs numériques et les encadrants aussi. Il y en a eu une première, pas forcément dans cet esprit-là, la semaine dernière ouverte à tout le monde.

On y travaillera les prévisions, les astuces...

Coordinateur numérique : « *Ce sera une réunion numérique vraiment consacrée à l'info, l'autre réunion étant plus transversale (le numérique, c'est aussi la technique, la communication, l'antenne, les opérations spéciales et l'info). Une réunion "plateau-repas" le midi, conviviale. Je demanderai aux personnes de s'inscrire. Il y a besoin d'un temps d'un lieu d'échanges du quotidien, plus éditorial pour les journalistes.* »

Les élus ont fait remarquer que le 6 juin dernier, lors de la réunion de rédaction, certains contributeurs web se sont exprimés pour dire qu'ils produisaient trop, mais pas forcément de manière qualitative. Et qu'ils préféreraient produire des articles plus longs, plus incarnés.

Le coordinateur numérique s'en défend. Il affirme que tous les formats existent, traitement de dépêche ou long sujet. Pour varier les plaisirs.

Les élus ont demandé quelles étaient les contraintes pour le référencement ? Y a-t-il un nombre de sujet minimum par jour ?

Le coordinateur numérique répond qu'il y a un certain nombre d'articles à écrire autour de 10 (cela peut varier entre 8 et 12). « *Ce n'est pas une croisade, non plus. Il n'y a pas de retour de bâton si on n'a pas atteint cet objectif. Ce n'est pas la course à la productivité.* »

Et il affirme que cela est possible d'aller sur le terrain et d'approfondir, d'écrire sur un même article 2 ou 3 jours de suite.

Quant aux faits divers, il faut les traiter, précise la RRH, comme le suicide de l'avocat dans l'affaire de Joël Le Scouarnec. Les élus répondent qu'il n'y a pas toujours toute la latitude de faire des articles longs, sans être coupés en plein élan par l'actualité. Les moyens humains sont insuffisants.

Il faudrait un vrai service, en tant que tel, avec un pilote dans l'avion.

Le coordinateur numérique rappelle qu'à la suite de la réunion hebdo du lundi, il y a des documents de suivi, des prévisions accessibles à tous.

Il y a une équipe teams, avec des renseignements complets (combien de temps pour quel format, les règles à connaître...).

« *Tout n'est pas parfait, mais ça se structure.* »

Les élus disent que l'on s'appuie sur des situations de récurrence. Le document du plan d'action a été amendé suite au dernier témoignage d'une salariée en arrêt long. Ce document vise-t-il bien à renforcer la décision éditoriale et sa visibilité ?

Le directeur régional reconnaît que les contributeurs web ne sont pas assez nombreux. Et que le service mérite d'être étoffé, avec une vraie ligne éditoriale. C'est un espace où on doit aussi parler plus d'éditorial et multiplier les liens avec le linéaire. Tout cela va évoluer. Le directeur ajoute que le travail commun à Brest avec l'équipe en langue bretonne est déjà une bonne chose.

Les élus attirent l'attention sur le fait que ce sera à moyens constants dans la rédaction, qu'il faudra donc être vigilant à ne pas dépouiller l'antenne.

Les élus se sont interrogés sur qui porte la responsabilité juridique des articles. Notamment lorsque des titres sont trop souvent changés sans l'accord de l'auteur par le RCA ou le coordinateur numérique. Les personnes interviewées peuvent ensuite se retourner contre l'auteur si le titre est diffamant à leur égard (trop dans la provocation).

Le coordinateur numérique répond que le responsable juridique, c'est le directeur de la publication et l'auteur.

« On est souvent en lien avec le service juridique qui nous accompagne. Si on a commis une erreur, on la rectifie. C'est le travail du RCA, il a le droit de rectifier un titre, et la plupart du temps, cela se fait en bonne intelligence avec la personne qui a écrit l'article. C'est de l'editing. On doit travailler sur les titres pour que ce soit bien référencé par Google. On prend les codes du moteur de recherche, mais ce n'est pas la culture du clic. »

Le coordinateur numérique fait la comparaison avec la ZEL qui s'inscrit en début de journal et précise qu'elle n'est pas validée par le journaliste. Elle n'est pas co-écrite.

Les élus disent que c'est mieux quand le journaliste est consulté. De plus la ZEL n'a pas la même fonction que le titre. *« C'est bien le journaliste qui est responsable de l'article et les lecteurs voient dans le papier web la patte du journaliste. Il faut une meilleure communication et se mettre d'accord sur les règles à avoir sur les crispations et les ambiguïtés. Il faut comprendre les frustrations. »*

Les élus s'étonnent aussi de la localisation approximative d'articles provenant d'autres régions.

Le directeur réfléchit à un séminaire sur le numérique.

Le point sur le numérique sera remis à l'ordre du jour en septembre.

POINT 3 : RESSOURCES HUMAINES/FINANCES

Diversité Egalité des chances :

Bilan diversité Egalité des chances 2024 France 3 Bretagne

Le bilan diversité 2024 a été communiqué tardivement. Certains éléments concernent le réseau et d'autres France 3 Bretagne. Les élus l'ont survolé, et cela pourrait être remis à l'ordre du jour, le mois prochain.

Les élus font remarquer une disproportion notable dans l'encadrement : en Bretagne, il y a 75 femmes en CDI et 79 hommes en CDI, mais 2 femmes dans l'encadrement journaliste et 7 hommes dans la même fonction.

RRH : L'an dernier, on avait un taux de 50 pour cent, autant d'hommes que de femmes. Là, avec le transfert des équipes légères, cela change la donne. La mixité dans toutes les fonctions est toujours riche. Privilégier la candidature des femmes fait partie de nos objectifs, mais encore faut-il trouver des candidates.

« *Privilégier les entretiens seniors en fin de carrière* » : la RRH précise que de nombreux(se) salarié.e.s seniors s'intéressent à leur fin de carrière. Ils sont aussi plus nombreux avec l'arrivée des équipes légères. « *On doit toujours raisonner en termes d'activité et on est dans la politique d'augmenter les temps partiels* ». Les élus regrettent qu'il n'y ait toujours pas de nouvel accord « génération » pour aménager les fins de carrière.

RRH : Il existait un accord de compensation, mais l'entreprise n'en a plus les moyens. Cela étant, il est possible de demander une retraite progressive (qui implique qu'une partie de la pension de retraite est liquidée en parallèle d'une activité réduite). Les salariés peuvent solliciter la direction, mais les élus estiment que cette solution est "a minima" puisqu'elle suit le code du travail.

Les accords « égalité professionnelle » et « handicap », eux, ne sont pas dénoncés.

Travailleurs handicapés : il y a de plus en plus de salariés qui utilisent les jours supplémentaires accordés pour les suivis médicaux. En 2023, 30 jours utilisés, contre 49 jours en 2024. Ils connaissent mieux leurs droits. Des salariés qui ont une affection longue durée (ALD) ont droit à des autorisations d'absence pour leurs examens médicaux sans que cela n'entame leurs congés.

Pour les élus, il serait bien de prendre en compte la pénibilité du métier des JRIs : c'est un corps de métier à privilégier dans les entretiens, d'autant qu'ils sont mal outillés.

Télétravail

Avenant de prorogation de l'accord Télétravail FTV

La direction précise qu'un avenant de prorogation à l'accord télétravail a été signé par les 4 organisations syndicales représentatives à FTV, CFDT, CGT, FO et SNJ. L'accord est donc reconduit pour 3 ans jusqu'au 30 septembre 2027. Pas de changement majeur pour FTV, même si de nombreuses entreprises revoient le nombre de jours accordés aux salariés.

On est toujours sur la même règle : au maximum, le télétravail a lieu sur la moitié du temps de travail, soit 2,5 jours en moyenne par semaine.

Il y a plusieurs formes de télétravail : soit à jours fixes (nombre de jours identifiés dans la semaine), soit à jours variables (nombre de jours de télétravail sur l'année, plutôt que sur la semaine).

Des précisions sont apportées sur les différentes façons de pratiquer le télétravail : de manière régulière, occasionnelle ou exceptionnelle.

Le télétravail régulier : pour un salarié qui a une organisation du télétravail régulière et pour lequel un avenant a été établi. Au minimum entre 40 et 110 jours par an.

Le télétravail occasionnel : dans l'antenne Bretagne, on en a un certain nombre. On est sur des jours ponctuels, irréguliers, répondant à une situation inhabituelle comme les conditions météo (neige et écoles fermées).

Le télétravail exceptionnel : la mise en place du télétravail est liée à une décision gouvernementale, de type pandémie, inondations, incendies... C'est un cas de force majeure qui ne s'applique pas à une individualité, mais à plusieurs personnes.

Une modification à l'échelle du réseau : pour certains salariés en télétravail occasionnel, il a été décidé de basculer sur des avenants (télétravail régulier), car ils cumulaient plus de 40 jours. Comme pour des journalistes ou des scriptes sur du temps de prépa.

On raisonne toujours en termes d'activité et non pas en termes de fonction. Un OPS qui ferait de la gestion de projets et qui souhaiterait avoir quelques jours de télétravail est éligible au TT pour réaliser ce type de tâche, même s'il n'y a pas de récurrence cette tâche (ce n'est pas, alors, du télétravail régulier).

Les élus rappellent qu'il est nécessaire que les outils soient mis à disposition au domicile des salariés en télétravail. La direction rappelle qu'elle fait des demandes de matériel avec le service informatique.

Élus : il est parfois compliqué de mettre à disposition des CDDs travaillant au web, tout le matériel. La direction rappelle qu'ils peuvent y avoir accès dans la rédaction. Elle est plus favorable à leur présence sur site, dans leur collectif de travail pour une bonne immersion.

Le guide du télétravail a été mis à jour ; il est disponible sur Monespace. C'est le même guide manager – salarié et il a fait l'objet d'un travail en commission de télétravail, reconnu par les OS.

Il faut donner son attestation d'assurance seulement au début.

Ensuite, la reconduction est tacite. Si tout se passe bien, l'avenant se poursuit. Idem pour l'attestation d'assurance.

Désormais, on peut être en télétravail sur une demi-journée.

Il a aussi été question de l'importance de la déconnexion. La RRH précise qu'on devrait fermer son ordi, comme la porte de son bureau.

Les élus : l'exemplarité, notamment des cadres, est importante. Notamment, un cadre, le responsable du pool des équipes légères, est régulièrement (au moins deux jours) en télétravail, mais ses équipes ne le sont jamais. Cela pose des difficultés. Il faudrait qu'il soit présent au moins quand elles sont en prépa.

RRH : les équipes sont sur le terrain. S'il y a eu un accord de télétravail, il faut définir une organisation. Il faut anticiper et assurer une permanence, si on est à plusieurs à travailler dans le même service.

Élus : de même, il ne faut pas généraliser le télétravail pour les monteuses. On demande une attention particulière sur les week-ends.

Un élu a même parlé de mépris envers sa personne : il y a trop de télétravail autour de lui, alors que lui ne peut pas y prétendre.

RRH : Il faut que le dialogue s'installe dans le service. Il peut y avoir un sentiment d'iniquité, mais le TT n'est pas un dû.

11 collaborateurs ont signé un avenant à jours fixes, 25 collaborateurs ont signé un avenant à jours variables, et 16 salariés en TT occasionnel se verront proposé un avenant. Le TT concerne donc 52 collaborateurs.

Sur recommandation médicale, des salariés peuvent être en télétravail à 100% et ceci peut encourager leur maintien dans l'emploi.

Santé au travail

Suivi des situations en cours

Aucune situation individuelle n'a été abordée.

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 concerné par ce point a demandé aux élus d'être le plus précis possible dans leur publication de ce mois. L'usage des représentants du personnel ne fait pas apparaître autant de détails sur les situations individuelles ou sur les accidents du travail dans leurs comptes-rendus. Un devoir de confidentialité s'impose à eux. Mais le salarié souhaite témoigner auprès de ses collègues de l'antenne de sa situation et des échanges lors de cette instance.

RRH : « *Son arrêt actuel va jusqu'au 20 juillet. [depuis l'arrêt a été reconduit jusqu'au mois d'octobre]*

Lors de la dernière réunion de l'Equipe de Veille Locale (EVL) [fin juin], la médecine du travail avait rappelé l'importance du rendez-vous de liaison à mettre en œuvre avant la fin de l'arrêt, avec le salarié, la médecin du travail, RH et /ou manager. Il y aussi la possibilité pour le salarié de solliciter une pré-reprise avec le médecin du travail, même si la reprise n'est pas forcément envisagée ; l'employeur ne doit pas être forcément au courant.

Une RP, qui a assisté à l'EVL, a dit qu'elle allait relayer ces éléments auprès du [vidéo]. En tout cas, il est important de préparer la reprise ».

Élus : « *Le salarié nous a proposé de poser la question suivante à la veille de sa reprise, à savoir si Mrs Rafaèle Bourcier [le directeur de la prévention des risques] et Michel Dumoret allaient tenir leur engagement pris en décembre 2024. Ils s'étaient engagés à lui faire parvenir une réponse écrite à sa demande, qu'il estime légitime, de ne plus avoir le chef de centre comme supérieur hiérarchique. Cette demande avait été relayée par l'inspecteur du travail, a-t-il précisé ».*

RRH : « *Il y a un changement de référent, en termes de manager : c'est l'adjointe du chef de centre et le chef de fabrication qui sont référents, ils mèneront les entretiens annuels, notamment ; mais il n'y aura pas de changement de chef de service. Le manager est responsable du service, il passe en régie, il ne peut pas rester constamment dans son bureau ».*

Élus : « *La question ne portait pas sur le contenu de votre réponse, mais sur le fait de lui communiquer votre réponse par écrit ».*

RRH : « *Il est officiellement en arrêt. On en reparle avec [le directeur de la prévention des risques]. On nous invite à la plus grande prudence quand un salarié est en arrêt sur les retentissements que cela peut avoir quand on a des échanges ».*

Élus : « *Il estime qu'il n'a pas eu de réponse depuis décembre de la part de Michel Dumoret et de la part de Rafaèle Bourcier, qui a déjà été interrogé sur cette question en mai. Ce dernier affirmait que les organisations du travail ne pouvaient pas être à la carte, que chaque personne ne pouvait pas choisir son chef de service. Et pourtant il s'était engagé en décembre pour que les choses changent, en lien avec l'inspecteur du travail. »*

RRH : « *L'inspecteur du travail nous demande de mettre en place un changement de référent, et on ne peut pas décider de changer de manager. Des organisations sont installées.* »

Élus : « *Nous avons eu un débat il y a deux mois, sur son positionnement au sein du collectif pour qu'il ne soit pas isolé. Si, en effet, on l'autorise à ne pas assister aux réunions collectives animées par le manager, il ne faudrait pas que cela l'isole davantage et qu'il se retrouve en mal-être, même s'il y aura des comptes-rendus. Y-a-t'il eu des avancées ?* »

RRH : « *Les réunions s'adressent à tout le monde et ne peuvent être supprimées. Il y aura les réunions, mais bien d'autres occasions dans lesquelles ils vont se croiser. Il sera invité comme tout le monde.* »

Élus : « *Est-ce que dans ce cadre-là, le chef de centre n'anime pas toutes les réunions, et si par hasard c'est le cas, il pourrait laisser l'animation à son adjointe ? C'est une question d'organisation.* »

RRH : « *Il y a un ordre du jour, et selon les points, la présence du manager est souhaitable. Il ne faudrait pas que ce soit contraignant. On ne l'écrira pas en tant que tel. On peut être en conflit, mais on ne peut pas fermer toutes les portes.* »

Élus : « *Il faut lui envoyer un mail de pré-reprise et l'informer de vos intentions.* »

Le directeur régional : « *Je vais clarifier les choses. Je ne vais pas licencier [le chef de centre].* »

Élus : « *Ce n'est pas la demande.* »

Le directeur régional : « *En revanche, on est d'accord avec l'inspecteur du travail là-dessus et ces engagements ont toujours été tenus. Par pragmatisme, [l'adjointe au chef de centre] ou [le chef de fabrication] pourraient très bien faire l'affaire et c'est ce qu'ils font déjà. L'inspecteur du travail était déjà sur cette longueur d'ondes, ce qu'il nous a écrit : il voulait que ce soit encadré avec un changement de référent.* »

Élus : « *Vous dites que l'inspecteur du travail était en faveur d'un pragmatisme et de l'aménagement du travail, mais nous avons entendu un autre son de cloche.* »

Depuis son arrêt, il n'y a pas eu d'échanges avec le salarié. Lui souhaitait un écrit. D'autre part, il y a eu l'accident du travail de l'ancien inspecteur du travail qui a fait reculer les échéances. Il serait bon que ce que vous dites là puisse être notifié par écrit au salarié. Et en parallèle, on n'a pas d'informations sur son retour, donc on doit spéculer sur son retour et lui signifier par écrit cette nouvelle organisation envisagée. Montrer qu'on porte tous de l'intérêt à sa demande. »

RRH : « *Sur la reprise d'activité, il est prévu une doublure pendant deux jours pour que ce soit une reprise en douceur. C'est ce qui va lui être proposé pour lui faire part des évolutions. On reste à sa disposition s'il souhaite échanger.* »

Au terme de cet échange, les élus ont regretté le fait qu'il n'y ait pas de certitude qu'un écrit soit envoyé de la part du directeur régional et/ou de M. Rafaèle Bourcier, comme évoqué au début de ce point, alors que ceux-ci s'y étaient engagés. Un RP présent ce jour-là peut en attester.

D'autre part, ils s'étonnent que le salarié et la direction ne soient pas d'accord sur les préconisations de l'inspecteur du travail.

Rappel de la situation (contextualisation faite pour ce compte rendu à la suite de la réunion) :

En mars 2024, FTV est condamné pour discrimination syndicale et familiale à l'égard du salarié. Aucune réaction de la direction, aucun responsable mis en cause par FTV.

En février 2024, le chef de centre est pénalement condamné dans l'affaire du fichage. Aucune réaction de la direction, aucun responsable mis en cause par FTV.

Le 17 avril 2024, après des pressions du chef de centre à 10mn de l'antenne, le salarié est victime d'un Accident du Travail, reconnu par la CPAM. S'en suit une enquête paritaire qui réclame notamment des formations pour renforcer les compétences du chef de centre en management et qui lui sont imposées par la direction régionale.

En parallèle, le salarié doit faire intervenir l'inspecteur du travail pour que la totalité des indemnités que FTV lui doit suite au procès lui soient versées.

En décembre 2024, l'inspecteur du travail demande à rencontrer le salarié sur son lieu de travail. Le salarié explique que l'inspecteur du travail demande sans ambiguïté, en présence sa présence, au directeur régional que le chef de centre ne soit plus le supérieur hiérarchique du salarié en accident du travail.

Fin décembre 2024, le salarié demande de ne plus avoir comme le chef de centre comme supérieur hiérarchique, comme l'a donc préconisé l'Inspecteur du Travail. Messieurs Dumoret et Bourcier s'engagent à lui faire une réponse écrite.

Aujourd'hui le salarié attend encore une réponse écrite de la direction, quelle qu'elle soit, pour pouvoir se reconstruire.

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

La direction a publié un poste de chef monteur, celui de Jean-François Barré, le 4 juillet et cela jusqu'au 18 juillet. Elle a reçu 3 candidatures, les entretiens démarreront fin août. Un permanent et deux CDDs sont candidats. Jean-François Barré est parti à La Fabrique de Rennes, suite au départ à la retraite de Claude Le Gloux.

Suite aux difficultés de candidater sur Monespace, les CDDs peuvent transmettre leur candidature par mail à la RRH.

Élus : c'est un poste attrayant. Il faudra peut-être le republier, si on n'en est qu'à 3 ou 4 candidats. On peut s'interroger sur le fait que l'outil ait pu bugger. La direction est favorable à la proposition.

Le comblement du poste d'OPS du pool est toujours en standby (sera évoqué dans la partie Équipes légères).

Le poste d'OPS à l'antenne est toujours en réserve. Pas de dates de publication prévues.

POINT 4 : EXPLOITATION/IMMOBILIER MOYENS GENERAUX/HYGIENE SECURITE

Suivi parking vélos – Rennes

L'installation du parking à vélo au pied de la tour TDF a été finalisée le 8 juillet dernier, avec la mise en place de l'accès par badge. Restait le réglage de la gâche qui a été effectué le 11 juillet. Il est accessible à titre gracieux à tous les personnels de FTV, d'Ici Armorique et de l'INA, équipés d'un badge permettant l'accès aux locaux. Les services IMG centraux souhaitaient subordonner son accès aux personnels autres que FTV à une redevance, mais il a été décidé au niveau local qu'il n'en serait rien, afin d'inciter un maximum de salariés à emprunter les modes de déplacement doux. Les élus ont approuvé la démarche.

A la suite de remontées d'utilisateurs, la mise en place d'un groom permettant l'ouverture assistée du portillon sera prochainement étudiée.

Les élus et la direction saluent l'aboutissement de ce projet initié il y a 6 ans et qui, après de nombreux rebondissements, va enfin voir le jour.

En ce qui concerne le BEX de Quimper, à la demande de FTV, le propriétaire des lieux va faire installer des arceaux en extérieur permettant de stationner et cadenasser des vélos.

Stationnement des véhicules parkings Janvier/Duhamel Rennes

Le parking Janvier n'a pas été immédiatement rouvert une fois les bâtiments modulaires enlevés, le temps de sa remise en état, de la réattribution des baux de stationnement pour les différentes entreprises du site avec les marquages associés, ainsi que de la finalisation de plusieurs projets.

C'est chose faite à présent, depuis quelques semaines, les places attribuées ont été clairement identifiées et la dizaine restée libre peut servir à délester le parking Duhamel lorsque celui-ci est plein et/ou à accueillir les véhicules d'invités au JT ou autres émissions.

Les RP constatent que depuis début mai, ce qui coïncide avec l'arrivée d'Ici Armorique, il arrive fréquemment qu'il n'y ait plus de places de stationnement pour les salariés dès 9 heures.

D'après le responsable IMG, ce genre de problème a toujours existé, les parkings ne sont pas extensibles et il n'y a pas de rapport de cause à effet, car Ici Armorique ne dispose pas de places de stationnement pour les collaborateurs sur les parkings Janvier et Duhamel. Les seules qui leur soient attribuées sont les 4 au sous-sol pour les véhicules de service, et une place « direction » sur le parking Janvier pour l'accueil de leurs invités. Deux collaborateurs d'Ici Armorique en situation de handicap sont néanmoins autorisés à venir occuper l'une des places PMR de ce même parking.

Prestation ménage site de Lorient

A Lorient la fréquence quotidienne en semaine de passage de l'homme de ménage semble trop élevée pour un local de cette taille.

Le responsable IMG indique qu'il s'agit là d'une obligation légale de l'employeur : les sanitaires doivent être nettoyés au moins une fois par jour hors week-ends, et ce quel que soit le nombre de personnes sur site. À Lorient, jusqu'à six salariés peuvent être présents en même temps, ce qui est assez important pour un local de cette taille. Dans la mesure où l'on ne peut pas faire venir le personnel de ménage pour moins d'une heure par jour, celui-ci nettoie donc l'ensemble des locaux.

Les RP font remarquer que le fait que le personnel de ménage dispose de plus de temps que nécessaire pour effectuer le nettoyage obligatoire des sanitaires n'est pas un mal : il s'agit de métiers durs et très exposés aux TMS.

Prestation poubelles de recyclage

Les élus ont eu des remontées de la locale Iroise leur indiquant que les poubelles de recyclage gérées par l'entreprise Elise sont souvent pleines, voire débordent.

A Lorient, c'est un peu l'inverse : étant donnée la faible présence des salariés sur place sur les temps de pause méridienne, les containers ne sont que très peu utilisés. Par conséquent, la fréquence de passage de la société Elise semble trop élevée.

D'autre part, certains containers semblent surdimensionnés au regard du faible volume qu'ils sont amenés à recueillir. C'est notamment le cas de containers à piles qui se remplissent très lentement, mais qui occupent une place importante dans les locaux. Il serait intéressant de voir si la société Elise peut proposer des bacs de plus petite taille pour s'adapter aux petits espaces.

Enfin, les bacs destinés à collecter les gobelets en carton se remplissent très vite et débordent régulièrement.

Pour la locale Iroise, les mêmes informations sont parvenues au responsable IMG qui a demandé que la fréquence de passage de la société Elise pour le ramassage de ces containers soit augmentée. Si malgré ces 1ers ajustement la fréquence était encore trop importante, il faudrait avertir le service IMG pour la diminuer encore.

Pour Lorient, le responsable IMG indique que la collecte a lieu une fois par mois, mais pourra être portée à un mois et demi, voire deux en fonction de ce qui sera constaté.

En ce qui concerne la taille des containers, il faudra se renseigner, mais il n'est pas certain que la société Elise dispose de plusieurs modèles.

Enfin, pour les containers à gobelets en carton, des bacs alvéolés permettant l'empilement systématique de ceux-ci seront mis en place pour en limiter le volume.

Pour le service IMG, cette nouvelle prestation cherche le bon dosage. Des ajustements seront peut-être encore nécessaires. Le responsable IMG incite les salariés à lui faire des remontées.

Ces prestations de ramassage et de traitement des déchets recyclables émanent d'un appel d'offre au niveau du réseau, avec un fort accent mis sur la politique RSE (responsabilité sociale des entreprises) des prestataires (réinsertion notamment).

Selon les régions, le prestataire n'est pas nécessairement le même, car il a été impossible de trouver une entreprise couvrant tout le territoire et répondant en même temps aux critères RSE énoncés dans l'appel d'offre. Pour ce qui concerne la moitié Ouest et deux sites dans l'Est, c'est la société Elise qui

a été retenue. Elle opère la collecte des déchets recyclables sur tous les sites, en traite une partie par ses moyens propres, et pour le reste utilise la sous-traitance.

Les déchets peuvent être suivis grâce à un compte "track-déchets" propre à chaque antenne, qui est rempli par la société Elise pour chaque lot de déchets collectés.

Avancement des travaux sanitaires Hall B

La démolition des sanitaires du hall B était programmée au cours de la semaine 26, mais le plombier qui devait s'occuper de la remise en état des installations a eu entretemps un accident du travail (en dehors de FTV). Il devrait en principe reprendre le travail au cours de la semaine 30.

Pour l'heure, la cabine PMR est ouverte et opérationnelle, même s'il reste les travaux de peinture à effectuer.

Pour les autres cabines de ce bloc sanitaire, il reste environ un à deux jours de travaux de plomberie, et 3 à 4 jours de travaux d'aménagement/peinture. On n'a pas de vision exacte des disponibilités des divers artisans devant intervenir, mais on est en droit d'espérer que l'ensemble de ces travaux soit terminé pour début septembre.

Dans les sanitaires Est du premier étage, les fortes odeurs d'urine, plus marquées pendant les périodes de forte chaleur, proviennent très probablement de l'absence d'évent sur le réseau de ventilation de la colonne : ce problème sera réglé dans la foulée des sanitaires du hall B, au même titre que le changement de la cartouche thermostatique de la douche du sous-sol qui fonctionne mal.

Prochaines réunions des RP étaient le 28 aout 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