



INSTANCE DE PROXIMITÉ

BRETAGNE AVRIL 2026

Vos représentants de proximité :

CFDT : Olivier MELINAND ;
Maylen VILLAVÉRDE ;

CGT : Vincent COURTONNE ;
Karine CEVAER ;

SUD : Jean-Michel MARAND ;

Direction : Laurent LE MOUILLOUR (directeur régional), Marie PRESCHOUX (responsable des ressources humaines).

Invités :

Morgane ESNAULT (intervenante des ressources humaines),
Sophie GUILLIN (déléguée antenne et contenu),
Pacôme LE MAT (rédacteur-en-chef),
Antony MASTEAU (coordinateur numérique),
François GASCOIN (responsable d'exploitation),
Bastien GALLAIS (responsable immobilier et moyen généraux),
Régis METAIS (responsable du pool des tournages légères),
Dr PEGORIE (médecine du travail de Brest) ;



TABLE DES MATIERES

| | |
|--|-----------|
| POINT 1 : ACTUALITE GENERALE DE L'ANTENNE BRETAGNE..... | 4 |
| Activité France 3 Bretagne:..... | 4 |
| Suivi de l'activité | 4 |
| Grilles d'antenne d'avril et mai 2026 - Point programmation émissions en langue bretonne/ EDR/DEP..... | 4 |
| Point de l'organisation de l'émission de football « le lundi, c est Rauzy » | 5 |
| Point sur l'activité programme court | 6 |
| Point de suivi des équipes légères : Organisation de la planification | 6 |
| POINT 2 : RESSOURCES HUMAINES / FINANCES..... | 6 |
| Santé au travail : | 6 |
| Rapport d'activité 2025 du service social - social direct..... | 6 |
| Bilan 2025 du service de médecine du travail de Brest | 8 |
| Suivi des situations en cours..... | 9 |
| Point sur les réunions pluridisciplinaires | 9 |
| Situation de l'emploi : Départs, postes vacants, mobilités, recrutements | 9 |
| Développement des compétences : études des possibilités d'organisation d'une formation sur le droit maritime..... | 11 |
| Suivi des stagiaires 2025-2026..... | 11 |
| Point réglementaire frais de missions (validation des frais de missions / possibilités d'abonnements SNCF)..... | 11 |
| Notification budgétaire 2026..... | 12 |
| POINT 3 : EXPLOITATION / IMMOBILIER MOYENS GENERAUX / HYGIENE SECURITE | 13 |
| Renouvellement des véhicules de service des équipes de tournage - Pool équipes légères | 13 |
| Suivi du parc de véhicules de Brest et de Quimper | 13 |
| Isolation sonore open-space de la rédaction de Rennes | 14 |
| Locaux BIP Quimper..... | 14 |
| POINT 4 : ORGANISATION ET PLANIFICATION..... | 15 |
| Numérique : | 15 |
| Organisation activité d'édition numérique..... | 15 |
| Organisation de la participation des contributeurs volontaires sur les nouveaux formats..... | 16 |
| Possibilités d'organiser la fabrication de formats audio-vidéo type podcast en breton | 17 |
| Exploitation : | 17 |
| Service Montage : | 17 |
| Point sur l'organisation des montages en langue bretonne à destination du numérique | 17 |
| Organisation montage valisette | 17 |

| | |
|--|----|
| Dysfonctionnement du banc de montage salle 2 Rennes / salle 2 Brest | 17 |
| Point sur l'utilisation de OneDrive | 18 |
| Stabilité technique de la régie MOSAR (problèmes techniques JT du 26 mars 2026) | 18 |
| Problèmes techniques réguliers i-media | 19 |
| Point sur le projet d'évolution de l'exploitation des régies MOSAR du Réseau France 3 avec l'introduction d'un assistant de fabrication..... | 19 |
| Rédaction : | 20 |
| Point locale Iroise | 20 |
| Organisation du travail des salariés au décompte horaire..... | 20 |

POINT 1 : ACTUALITE GENERALE DE L'ANTENNE BRETAGNE

Activité France 3 Bretagne:

Suivi de l'activité

La Déléguée antenne et contenus (DAC) nous présente une grille sans grand changement par rapport aux autres années, avec des cases du dimanche en moins au mois d'avril pour cause de grandes classiques vélo mais, explique-t-elle, c'est connu de longue date et cela se répète tous les ans comme Roland Garros. À noter : un EDR reste à déterminer, "c'est en cours".

Grilles d'antenne d'avril et mai 2026 - Point programmation émissions en langue bretonne/ EDR/DEP

Bali breiz :

La DAC explique que la suppression de la case du 29 mars n'a été communiquée par l'antenne nationale que très tardivement, le 13 mars. C'était en rapport avec un rattrapage de temps de parole sur la dernière campagne électorale des municipales. Le temps de réaction était donc très court et surtout le schéma précis de la grille du 29 mars n'était pas clairement déterminé.

Donc "en accord avec les équipes de Bali Breizh" la décision a été prise de diffuser à la date prévue sur le canal numérique et pour le linéaire "la moins mauvaise solution" a été de diffuser le lundi matin.

Selon la DAC, tout le monde en convient, c'est une situation regrettable. Surtout que l'émission Bali Breiz du 29 était datée et faisait partie d'une série de 4 émissions avec une chronologie à respecter.

La direction insiste sur le fait que la consommation des émissions en langue bretonne se fait surtout sur le numérique.

Les RP soulignent que pour cette émission comme pour toutes les autres, il est démoralisant de se voir réduit à une variable d'ajustement de temps de parole imposée par le natio.

EDR et DEP quel avenir ? :

L'EDR d'avril n'a pas pu être diffusé suite à un dysfonctionnement au CDE (centre de diffusion à Paris). "C'est regrettable, réagit la DAC, mais maintenant l'important c'est de reprogrammer une diffusion".

À l'inquiétude des salariés sur l'avenir de ces émissions, la DAC explique que les EDR et DEP sont deux émissions sur lesquelles des bruits de couloir circulent tous les ans. Elle ajoute que "s'il y a des discussions c'est uniquement sur le fond, la forme et les créneaux", mais c'est le cas tous les ans depuis 2009 pour ces émissions qui se doivent d'évoluer. Elle assure qu'il n'y a pas d'info sur une éventuelle suppression de ces émissions.

Au sujet de ces émissions, la discussion en IP s'élargit vers le numérique et les RP interrogent la direction sur l'exposition de ces contenus sur le numérique. "Comment faire pour exposer nos entretiens politiques sur le numérique de manière pertinente, parce que la simple exposition du format linéaire n'est pas satisfaisante ?"

Le directeur n'a pas vraiment de réponse face à cette difficulté mais il convient que c'est un chantier de plus que nous avons besoin de faire aboutir

Sur le point dédié au numérique, le coordinateur numérique a proposé d'ouvrir un chantier avec les équipes concernées sur ce sujet.

Point de l'organisation de l'émission de football « le lundi, c'est Rauzy »

Les RP demandent de préciser quels sont les moyens attribués à cette émission.

La direction précise :

- Un vidéo planifié en plus
- L'OPV du jt qui bascule dès la fin de l'enregistrement sur le jt du soir

La DAC annonce des audiences numériques qui fonctionnent très bien sur le numérique. Les élus précisent que sur Youtube les émissions font entre 3400 et 6500 vues. La DAC répond que ce sont de très bons chiffres, "autant que l'émission du PSG".

Les RP demandent qu'une réunion soit organisée avec l'équipe, pour faire un point entre les moyens mis en place et les demandes faites pour réaliser l'émission. Ils signalent qu'il y a parfois des demandes d'infographie difficiles à satisfaire dans le délai.

La direction affirme que cette réunion est prévue.

Au sujet des réunions de préparation et de débrief sur nos émissions, les RP rappellent que c'est indispensable au bon déroulement des PAE et à la montée en compétence de tous les salariés impliqués dans ces émissions.

La discussion se poursuit sur la **PAE Joseph Roty** (direct dans le JT midi, sujet dans le JT soir et direct de plus de 2h sur le web)

Les élus ont interrogé la direction sur les moyens mobilisés et relèvent que les équipes de la rédaction étaient mobilisées sur la PAE numérique et que le reportage diffusé dans le JT a été réalisé par la DAC.

La DAC, visiblement très mécontente, s'est empressée de répondre qu'elle était journaliste et que le JT était très content qu'elle fasse le sujet. Il n'y avait pas besoin de davantage de personnes. Aussi elle estime que le JT ne doit pas être séparé du reste, sur une PAE à la fois linéaire et numérique.

Pour les élus il ne s'agit pas de contester le fait d'avoir des journalistes qui travaillent pour le numérique, c'est déjà le cas. Ils interrogent malgré tout : cela ne serait-il pas le signe que les moyens n'étaient pas suffisants ? Est-ce normal que la DAC effectue le travail d'un journaliste de la rédaction ?

Le problème de la charge de travail et des effectifs à la rédaction est un vrai sujet de longue date, et cette dernière PAE le met en exergue. Là encore, la réunion préparatoire apparaît indispensable pour que tous, direction et équipes (rédaction, numérique, régies...) partagent les mêmes objectifs et qu'ils puissent débriefer, dans le but d'optimiser leurs méthodes et outils de travail.

Point sur l'activité programme court

Les élus demandent à la direction de se positionner sur l'avenir à court et moyen terme de ce service. Les élus se questionnent sur les conséquences des prochains départs à la retraite. La direction répond qu'à ce jour aucun salarié ne s'est positionné officiellement sur un départ à la retraite.

Les élus demandent quel est l'avenir même de la fabrication des programmes courts, comme la météo ?

La direction nous précise que le contrat avec Météo France doit être renégocié fin 2027 et cela ne se fera pas au niveau régional. À ce jour sur le réseau, différentes solutions de fabrication sont mises en œuvre. Certaines antennes diffusent déjà des PAD fournis par Météo France. La direction régionale étudie toutes les pistes mais à ce jour rien d'arrêté.

À noter que Météo France n'est pas le seul prestataire au sein de FTV, au national c'est Météo Consult.

Point de suivi des équipes légères : Organisation de la planification

Comment sont décomptées les pauses repas lors des tournages ?

RRH : lorsque des équipes de tournage partent avec des camions cantine, la pause commence quand les salariés commencent à manger.

Le temps de pause inclut le temps que mettent les salariés à rejoindre le lieu de repas.

RP : impossible quand on a une heure de trajet avant de rejoindre le lieu de repas. Les équipes de tournage ne maîtrisent pas les spécificités géographiques des lieux de tournage.

Responsable du pool : actuellement on en tient compte, dans la mesure du possible, dans l'établissement des plannings. Ce sont des estimations. Ce n'est pas refusé lors du réalisé.

La direction explique attendre quelques éclaircissements de l'entreprise avant de donner une réponse précise

POINT 2 : RESSOURCES HUMAINES / FINANCES

Santé au travail :

Rapport d'activité 2025 du service social - social direct

Invitée : Eve Jouany, référente social direct pour le service social de France 3 Bretagne et réseau

Pour Social Direct, c'est le 2^e exercice de collaboration avec FTV. Début de la prestation en octobre 2023.

Faits marquants de l'année 2025 selon Social Direct :

- Plafonnement des indemnités journalières
- Les arrêts maladies passés en mode numérique
- La réforme de la retraite progressive

- Réforme du complément du mode de garde pour les familles monoparentales prolongé jusqu'au 12 ans
- Congés supp de naissance accessibles à partir de juillet 2026 (70% le 1^{er} mois, 60% le 2^e mois). Il concerne les enfants nés en 2026
- Les indemnités journalières sont payées par l'assurance maladie directement

RRH : on attend le décret d'application, mais les paramétrages sont déjà prêts.

Retraite calculée non plus sur les 25 meilleures années mais sur les 24 ou 23 meilleures années.

Communication interne :

Un flash info/ newsletter trimestriel sur les actualités et réformes en cours devrait être mis en place (en partenariat avec DSQVT).

Animations proposées en 2025

Sur 2025, 3 webinaires proposés : sur enfants et études (246 personnes ont consulté), sur l'alternance et sur le handicap.

Projets pour 2026 :

Santé mentale, santé et addictions, retraite en lien avec invalidité, incapacité (comment cela fonctionne.), sur parentalité.

Niveau local :

En 2025, une animation en présentiel sur les aidants a été organisée.

À Brest, une permanence a aussi été tenue en mars 2026. Pour la suite : 2 permanences sont prévues à Rennes (une en octobre).

Taux de recours

Taux de recours en Bretagne de 17,3 % contre 7,9% dans le réseau. L'explication est une visibilité importante du service, et un travail de proximité de qualité.

C'est un accès aux droits que l'on propose. Plus le service s'installe et plus les salariés vont nous solliciter.

Les thématiques les plus abordées :

1. Famille 33,9 %
2. Aïdance 19,6 %
3. Santé

Sur famille : 50% sur la séparation, 11 % sur violences intrafamiliales.

Sur aidants : moitié sur vie quotidienne de l'aidant et moitié vie quotidienne de l'aidé (quels dispositifs, quelles aides).

Sur santé : accès aux droits, conséquences financières sur budget, sur retraite, quels droits aux travailleurs handicapés.

Vie au travail : 86% sur droits (formation...), 14% sur retraite.

Comment les salariés ont été orientés vers Social direct :

36% des orientations par les IRP, 20% par la com, 17% par les RH.

Formations éligibles au CPF

Les élus interrogent la direction et social direct sur les formations qui sont désormais éligibles au Congé Personnel de Formation.

La RRH explique que la liste a été resserrée dans le droit. 500 euros sont crédités chaque année (en mai ou juin) avec un plafond à 5000 euros.

Les non-permanents ont aussi ce droit, c'est proratisé à leur temps de présence chaque année.

Un nouveau décret relatif au plafonnement de prises en charge est passé. Désormais le plafond s'élève à 1500 euros pour des actions de formation qui ont une certification ou une habilitation (socle de connaissances professionnelles). Et à 1400 euros pour les bilans de compétences.

Toutes les formations sont possibles, il faut cependant qu'elles soient certifiantes, ou diplômantes.

RP : tous les salariés ont-ils activé leur compte ?

RRH : Non il faut qu'ils se connectent sur le compte officiel du gouvernement moncompteformation.gouv.fr. Pour se connecter il faut les identifiants 'Franceconnect'

Les RP estiment qu'il serait intéressant d'avoir une communication là-dessus. La RRH valide cette demande.

Bilan 2025 du service de médecine du travail de Brest

Docteur Pegorie, médecin du travail à Brest

Effectifs déclarés : 23 sur Brest et Quimper :

- 18 salariés en surveillance simple
- 2 salariés en suivi individuel adapté
- 3 salariés en suivi individuel renforcé

15 visites sur l'année :

- 3 visites périodiques
- 4 visites de reprise (si arrêt de travail de plus de 2 mois obligatoire ; Si AT, c'est au bout de 30 j) – obligatoire dans les 10J de la reprise, c'est employeur qui fait la demande
- 3 à la demande
- 5 pré-reprise (à la discrétion des salariés)

La RRH peut proposer des entretiens de pré-reprise avec le salarié, le/la manager, et la RH. Le salarié est libre d'accepter ou pas.

Deux actions menées par l'infirmier en 2025 :

Le 9 janvier 2025 une action de sensibilisation au travail sur écran menée par l'Infirmière qui est venue à la locale.

Le 27 novembre 2025 le rapport a été présenté à l'IP Bretagne.

RP : y a-t-il une tendance globale qui se dégage, des retours ? N'y a-t-il pas un nombre important d'arrêts longs ?

Le regard du médecin : La médecine du travail indique qu'elle n'a peut-être pas connaissance de tous les arrêts longs. Plus globalement elle constate que les équipes sont impactées par le changement de format du JT local, et qu'ils disent ressentir des pressions.

Suivi des situations en cours

Aucune situation individuelle n'a été abordée.

Point sur les réunions pluridisciplinaires

Certaines antennes ne mettaient plus en place les EVL, d'autres oui, mais sur des formes différentes (avec tous les RP, ou avec des salariés volontaires, avec des managers ...). Une analyse a été faite au niveau du réseau et la direction nationale a décidé de ne plus faire des EVL

En Bretagne cela se faisait une fois par trimestre.

La direction reconnaît que les EVL fonctionnaient plutôt bien en Bretagne

Elle est plutôt favorable à poursuivre des réunions pluridisciplinaires quand des situations le nécessitent entre la direction, les salariés (2RP) et la médecine du travail, sur la base d'un calendrier annuel avec une fréquence trimestrielle.

La présence des managers ne serait pas requise, mais pas impossible non plus, ils pourraient être sollicités au besoin.

Les intervenants professionnels de la santé étaient favorables à ce type de réunions car c'est pour eux une source d'information sur ce qu'il se passe dans l'entreprise et les problématiques abordées.

Les élus se félicitent de cette décision.

Prochaine date : 30 avril. (Date finalement reportée)

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

- Chef monteur : Recrutement de F.Bonnafous. Débute le 4 mai.

- À la suite du licenciement pour inaptitude d'un rédacteur, publication le 10/04/2026 d'un poste de journaliste rédacteur au BIP de Quimper avec compétence complémentaire JRI. Maîtrise de la langue bretonne souhaitée (poste vacant depuis courant mars. Demande de comblement).

Un échange a eu lieu sur la publication de ce poste qui n'apparaît pas comme étant un poste bilingue. Les salariés s'en sont émus. La RH explique qu'un profil bretonnant sera privilégié, mais que la double compétence est indispensable.

Les élus interrogent la direction sur l'avenir du poste d'éclairagiste, actuellement occupé par un salarié en retraite progressive et donc à mi-temps. La direction dit qu'il n'y a pas de date de départ souhaitée annoncée par le salarié.

La direction précise que la décision n'est pas tranchée : est-ce que le poste sera redéployé ? Est-ce un poste de technicien plateau qui sera mis à dispo ?

La direction (RH et dir financière) s'engage à prendre une décision avant l'été sur le profil à recruter, en fonction des besoins.

Les RP questionnent : si un technicien plateau est recruté, qui fera la maintenance et l'entretien des projecteurs ? Le service maintenance ne pourra pas tout faire, il est déjà débordé. Aujourd'hui, le salarié participe aussi aux déplacements et à la mise en place des décors.

Les compétences et les savoir-faire d'un chef électricien éclairagiste sont beaucoup plus importants que ceux d'un technicien de plateau plutôt généraliste.

Remarques/infos complémentaires de la RH concernant le départ des salariés en retraite : à partir de 67 ans on commence à envoyer des courriers de mise à la retraite. À 70 ans, mise à la retraite définitive.

Les salariés doivent faire la demande de départ à la retraite 6 mois minimum avant la date de départ souhaitée.

Au POOL de tournages légers : Un poste de CAP (cadre à la production) ou d'adjointe à la production sera a priori pourvu mais une mobilité interne sera privilégiée. Si le choix d'un redéploiement interne à la Région Bretagne est retenu, celui-ci serait effectif en septembre 2026, sinon il sera nécessaire d'élargir au réseau France 3 pour une mobilité interne.

Les RP estiment que ce poste était déjà prévu à l'organigramme lors du transfert des salariés des EQL de la fabrique à la Région, le délai annoncé aujourd'hui est beaucoup trop long, d'autant qu'il ne s'agirait même plus d'un recrutement.

Aujourd'hui, 2 salariés en CDD travaillent sur 2 ou 3 jours par semaine. Ce n'est pas satisfaisant.

La direction a identifié une personne, à voir si cela fonctionne (car il y a de nouveaux outils qui sont en train d'être mis en place (Sherlock)).

Développement des compétences : études des possibilités d'organisation d'une formation sur le droit maritime

La RRH confirme que c'est une demande de formation faite par plusieurs journalistes et qui est en cours d'étude, car c'est intéressant.

Cette formation existe à l'UBO mais pas éligible au CPF.

La demande a été remontée au responsable développement RH Ouest et réseau, et a bien été considérée. Cela sera impossible en 2026.

RP : pourquoi pas mettre en place une intervention d'un expert en droit maritime auprès des journalistes ?

RH et DR : pourquoi pas.

RP : on refait un point en mai ou juin.

Suivi des stagiaires 2025-2026

Au 7 avril 2026 : 107 stagiaires

Ce sont en majorité des stagiaires d'observation collège, lycée, langue bretonne, prépa la chance, ... mais il y a aussi des stages d'application de BTS, ou d'école de journalisme (4 semaines max).

À la communication il y a un stagiaire de 4/5 mois.

Pour Rennes, une règle avait été établie de prendre maximum 2 stagiaires par semaine. Sur les autres sites, c'est un par semaine.

On est complet jusqu'à la fin de l'année scolaire sur le site de Rennes.

RH : il y a eu un incident avec un tuteur qui a oublié qu'il était en congé le jour de l'arrivée du stagiaire. Parfois des tuteurs s'engagent à prendre un stagiaire mais n'ont pas fait de planif.

RP : pourquoi pas un mémo à transmettre aux futurs tuteurs pour leur rappeler leur engagement et ce que cela implique. On pourrait y intégrer les personnes à contacter si problème avec planning, ou autre...

La RH retient cette proposition.

Point réglementaire frais de missions (validation des frais de missions / possibilités d'abonnements SNCF)

La carte Liberté devient avantageuse à partir de 5 déplacements. L'entreprise accepte donc au-delà des 5 déplacements annuels, de la prendre en charge. Les salariés peuvent solliciter Morgane Esnault (Interlocutrice RH) ou le service RH.

Notification budgétaire 2026

Le directeur régional explique que la construction budgétaire de 2026 s'est faite dans un cadre extrêmement contraint.

Pour FTV, c'est 140 millions d'euros d'économie, avec une baisse de 112 ETP par rapport au budget 2025. 140 millions d'euros, ça implique tous les secteurs de l'entreprise et tous les budgets, ETP, programmes, investissements, formation...

Le contrat d'objectifs et de moyens (COM) est toujours en discussion. Précédent COM : 2022-2025. 1ère année de déficit : 30 à 35 millions. FTV doit financer son inflation. 1% inflation, c'est 25 millions d'euros. Tout ceci dans un contexte où le marché publicitaire est en berne.

La volonté de la présidente, c'est de faire l'équilibre en 2026.

En Bretagne :

En 2026 : la Bretagne dispose de 167 ETP vs 170,2 ETP en 2025. Le budget prévoit donc une diminution de 3,2 ETP.

Le DR explique que le budget est bâti sur des hypothèses : PAE, droit de tirage, formation, énergie etc...

DR: "On n'a plus la coupe de France de cyclisme mais on a la route du Rhum. On utilise tous nos droits de tirage sur la Post prod. On s'est positionné sur la Coupe de France féminine."

L'objectif est de préserver l'activité éditoriale en répartissant les efforts : réduction de certains volumes (documentaires, jours de tournage), mutualisation entre régions de docs, optimisation des moyens existants au fil de l'année.

Cf. Compte rendu IP de mars ([lien](#))

Quels choix ?

Le directeur explique que l'équation posée est "comment maintenir notre activité, tout en baissant notre recours au CDD". Le choix d'une mutualisation sur un feuilleton a été fait avec Nantes (série de sujets sur le canal de Nantes à Brest).

Les élus rappellent que l'inquiétude est réelle dans tous les services, notamment à la rédaction. Les gens se sentent vraiment pressurisés, que ce soit ici à Rennes ou à Iroise. Pas possible de faire un travail de qualité dans le temps imparti. On peine à trouver des respirations. C'est un problème au quotidien.

Comment agir pour garantir notre mission ?

DR : on doit trouver des solutions pour faire notre travail correctement. On préfère avoir des économies mesurées, pour qu'il n'y ait pas un impact trop fort sur les différents services.

RP : on n'aura plus de projet ?

DR : si, on a toujours le numérique, si on duplique sur chaque nouveau projet des structures anciennes, on n'y arrivera pas. Il estime que des marges de développement existent, notamment via le

numérique, à condition d'adapter les modes de production et de ne pas reproduire systématiquement les schémas les plus coûteux.

RP : numérique ne veut pas dire, gratuit ou sans moyen. Il faut correctement faire sur le numérique aussi.

POINT 3 : EXPLOITATION / IMMOBILIER MOYENS GENERAUX / HYGIENE SECURITE

Renouvellement des véhicules de service des équipes de tournage - Pool équipes légères

Réception d'un Jumpy faite et aménagements en cours. La commande d'un autre véhicule pour Marseille est en cours. Même véhicule mais avec des options supplémentaires (Jumpy version 1,90m).

Le renouvellement des deux véhicules de Strasbourg est en cours. Le choix n'a pas encore été fait.

Pour Lyon : janvier 2028.

Location des véhicules existants repoussée au maximum pour se laisser le temps d'avoir des véhicules qui correspondent aux choix des équipes.

Les élus regrettent que les salariés n'aient plus la possibilité de choisir, dans le catalogue, le même modèle que précédemment, qui correspondait bien aux besoins du service. On n'est plus dans la satisfaction de nos besoins. Aujourd'hui, on a une Mercedes Vito, véhicule de travail, mais on ne peut plus avoir ce type de véhicule au sein de FTV. Il y a tout un travail à refaire, on est mis devant le fait accompli.

DR : La direction des achats a passé des appels d'offres avec des constructeurs, c'est un cadre qui définit les achats possibles. Ce qui contraint les choix. On doit passer par le catalogue FTV.

Suivi du parc de véhicules de Brest et de Quimper

Responsable IMG : "On a fait un suivi le plus régulier possible. On échange sur le kilométrage tous les mois, par mail, et on est présent sur place toutes les 6 semaines environ. On sollicite les collaborateurs quand il y a des voyants qui s'allument ou quand il y a un accrochage etc...et là on a besoin que le véhicule soit présenté au garage. S'il y a besoin de passer au garage on demande aux collaborateurs, ils nous disent oui ou non."

RP : il y a toujours des petites choses à faire sur les véhicules. Ce sont des équipes de tournage qui font ça en plus de ce qu'ils doivent faire dans la journée. C'est de la charge de travail et du temps en plus. Quand il y a du monde sur site, ça peut peut-être s'organiser avec des JRI, mais c'est vraiment au hasard de l'actualité, du calendrier.

L'été, une seule équipe et là, c'est très problématique.

DR : je ne souhaite pas qu'on sollicite les équipes pour aller au garage, sauf en urgence. Ce n'est pas leur boulot.

Responsable IMG : on va essayer de resserrer les passages sur site. Il ne faut pas hésiter à nous faire remonter les soucis.

Isolation sonore open-space de la rédaction de Rennes

Responsable IMG : L'isolation sonore de la rédaction a été budgétée en 2026, mais l'enveloppe investissements a été considérablement réduite (500 000 euros pour les 24 régions, divisés par 2 pour cette année, et divisés par 3 pour la maintenance). Cette année on ne pourra faire que l'isolation acoustique du dry cooler, c'est-à-dire des salles de montage. Pour la rédaction, s'il reste des budgets à la fin de l'année peut-être, sinon 2027.

RP : c'est un vrai souci, cela crée des tensions entre collègues. C'est très compliqué de travailler à la rédaction. On fait des boulots où on passe beaucoup de temps au téléphone ou on essaie de se concentrer pour écrire des sujets, on est de plus en plus nombreux à avoir besoin d'un casque anti-bruit.

Resp. IMG : Des casques anti-bruit sont mis à disposition.

RP : Une expertise avait été demandée avant les travaux. Cela n'a pas été fait. Les casques anti-bruit sont des outils de prévention tertiaire.

Resp. IMG : Une expertise acoustique a été réalisée à la fin des travaux quand les collaborateurs étaient en place. Il y a eu des préconisations de faites, mais le budget travaux s'élève à 70 000 euros. On a besoin des budgets décentralisés.

RP : on subit encore une fois un dogme national pris par une direction IMG centrale. On nous dit un open space, ça marche.

Il faut regarder à quel métier on l'applique. On applique ça dans une rédaction avec des personnels à qui on demande de partir en reportage, de revenir, qui ont des déplacements, qui ont des équipements, besoin de se concentrer, d'écrire des articles, d'être réactif au téléphone, d'échanger, besoin de discuter, et des périodes de stress. Ces 40 personnes ne travaillent pas du tout de la même manière que les 40 personnes de la RH Parisienne. Le problème c'est comment les moyens sont dispatchés au niveau central.

Locaux BIP Quimper

Un document a été remis en CSE réseau 2 fois, en 2023/2024 et en 2026 et qui prévoyait le rapprochement physique d'Ici Breizh Izel et le BIP de Quimper, mais nous n'en avons jamais été informés en local. Plus récemment, les collègues d'Ici Quimper nous ont présenté un document sur des travaux prévus à Ici Breizh Izel et où apparaissent des bureaux destinés à France 3.

DR : Il y a eu des réflexions avec Radio France à un moment donné au sujet d'un rapprochement qui, pour le moment, est stoppé. Ça repartira peut-être. Je ne ferai rien sans en parler avec les journalistes. Aussi 30 m² cela me paraît trop petit.

C'est l'IMG Radio France qui l'a fait avec la direction de l'IMG de FTV. Xavier Riboulet confirme que ce n'est pas d'actualité.

RRH : lors d'échanges avec les personnels à Quimper, ils ne sont pas opposés car cette idée. Cela leur permet d'être dans un autre collectif, d'avoir des interactions, d'avoir accès à d'autres structures, et les locaux sont bien. Mais effectivement 30 m² c'est trop petit. Il faut aussi que les locaux soient adaptés à l'activité, par exemple, qu'il y ait une salle de bain.

POINT 4 : ORGANISATION ET PLANIFICATION

Numérique :

Organisation activité d'édition numérique

RP : En Bretagne nous avons 2 chargés d'édition numérique (CEN) mais un seul poste. Quand ils ne sont pas à l'édition numérique, les 2 salariés sont journalistes contributeurs pour le numérique. Le travail des CEN consiste notamment à améliorer le référencement de nos productions, à mettre en ligne des contenus sur le net et les réseaux sociaux mais aussi à participer aux prises d'antenne exceptionnelles sur le numérique (liste non exhaustive), bref la liste des missions est assez vaste. Les propositions de France 3 Bretagne payent puisque l'audience est là. Les chiffres sont bons, en particulier sur les PAE et les contenus vidéos sur Youtube et les réseaux sociaux.

Pourtant dans le même temps nous ne pouvons que constater que nous avons des collègues très investis mais qui montrent des signes sérieux de fatigue et d'essoufflement.

Les élus alertent sur leur charge de travail et l'urgence d'apporter un renfort durable. Un deuxième poste de chargé d'édition numérique s'impose aujourd'hui. La plupart des antennes du réseau bénéficient d'ailleurs de 2 postes.

Rappelons que tout cela se passe dans un contexte où l'entreprise annonce le "streaming first" et répète depuis des années vouloir faire du numérique sa priorité. Mais, cette stratégie ne s'accompagne pas des moyens suffisants.

Coordinateur numérique : Le constat est là, l'activité numérique s'accélère. Le poste de CEN est stratégique, essentiel. On milite au sein de la direction régionale pour que ces postes soient ancrés et que les savoirs techniques, stratégiques soient partagés. En effet il est trop risqué que seuls les CEN maîtrisent les manipulations techniques, car en cas d'absence, nous sommes bloqués.

Il y a la volonté depuis longtemps de créer un nouveau poste d'éditeur numérique, mais les enjeux budgétaires font qu'il est compliqué de le faire. On cherche donc des organisations différentes en attendant.

Quand l'activité est forte, je n'hésite pas à les planifier tous les deux en CEN. Comme sur les municipales. Nous avons un poste d'alternant CEN qui est maintenu, d'une année sur l'autre. Nous avons réalisé de bons recrutements au sein de notre équipe. En quelques mois ils deviennent très efficaces, et ils nous apportent beaucoup.

En outre, un poste de chargée de communication digitale a été créé en janvier. C'est une vraie aide. Elle s'occupe de beaucoup de petites missions matin et soir, de publication de posts, de la préparation d'articles d'infos pratiques, qui soulagent les CEN.

RP : Nous redisons que l'état de fatigue des CEN est préoccupant. On ne va pas pouvoir rester comme ça très longtemps. Encadrer les alternants, c'est un travail, cela prend du temps. Et quand ils sont formés on les laisse partir. Il y a un sentiment d'investissement perdu.

Coordinateur : non, ils font partie d'un vivier national de CEN, donc on ne laisse pas partir les alternants. Oui on le forme, on a eu de très bons alternants, mais non on ne fait pas rien. On met des organisations en place comme sur le Joseph Roty.

On partage les infos, avec techniciens (wild moka etc.) pour qu'ils soient plus autonomes. On ventile, on répartit. Je suis vigilant à la charge de travail des CEN et la situation n'est pas celle que vous décrivez.

DR : Littoral porte aussi beaucoup de choses sur le numérique. Aussi l'alternance, c'est un engagement de l'entreprise, on forme des jeunes.

RP : les alternants n'occupent pas un poste. Il faut que le manager incite les salariés à déclarer leurs heures afin de mettre en évidence la charge de travail.

Coordinateur : je fais tout pour organiser leur travail. On fait des choix en collaboration. On ne peut pas tout faire. La situation économique fait qu'on doit différer le renfort en CEN.

Organisation de la participation des contributeurs volontaires sur les nouveaux formats

RP : Certains contributeurs manifestent depuis un certain temps leur volonté de travailler sur de nouveaux formats vidéo notamment, d'aller sur le terrain, etc

Les chiffres des audiences sur le numérique et le succès des formats vidéo nous incitent à produire davantage ce type de formats. Comment cela va-t-il s'organiser ?

Coordinateurs : Oui les audiences sont fortes sur les vidéos. Les habitudes de conso changent. Il y a les vidéos verticales, des formats vidéo plus longs pour Youtube 14-15'. Aussi, on est au-delà de la production d'articles attendue.

Peut-être qu'il faut réorganiser le travail, faire moins d'articles écrits, ou des formats plus longs avec des histoires à aller chercher sur le terrain. Et continuer à faire des formats entretiens aussi plus longs pour Youtube.

RP : les journalistes n'ont pas le temps de réfléchir à ce genre de projet, il faut leur donner des prépas.

Coordinateur du numérique : tout le monde peut proposer des choses. Il faut une idée proposée et on trouve une solution pour que cela aboutisse, et on peut dégager du temps.

Pour les vidéos verticales, chacun peut proposer des choses faites à l'occasion d'un tournage télé.

RP : comment utiliser les contenus politiques, comme DEP, sur le numérique ? Ne faut-il pas imaginer un format plus adapté au web ?

Coordinateur : oui c'est un chantier, il faut y travailler avec les équipes concernées.

Possibilités d'organiser la fabrication de formats audio-vidéo type podcast en breton

Pour la direction, dans la mesure de l'organisation, si quelqu'un porte un projet avec envie, on peut en parler. On ne peut pas déclencher cela pour la semaine qui suit, mais avec de l'anticipation c'est possible.

Pour l'instant y'a un monteur dédié un vendredi tous les 15 j pour fabriquer 2 vidéos verticales

Y'a eu 12 vidéos en breton qui cumulent 3 millions de vues. C'est un vrai succès auquel on ne s'attendait pas forcément. Les algorithmes mettent en avant des choses qui n'existent pas ailleurs, donc c'est une vraie opportunité.

Aujourd'hui c'est essentiellement de la verticalisation de reportages diffusés à la télé.

ATL s'arrête l'été. Les équipes seront plus disponibles, donc l'idée c'est de profiter de ce créneau pour tourner en vertical.

Les élus rappellent que cela est possible mais toujours en équipe de deux, comme pour un tournage "classique", et ce même si des expérimentations sont menées dans d'autres régions du réseau.

Exploitation :

Service Montage :

Point sur l'organisation des montages en langue bretonne à destination du numérique

Cf. Point précédent

Organisation montage valisette

Chef de centre (CdC) : Une installation pérenne est en cours à gauche de l'entrée. Une planification de la salle doit être mise en place en local, pour répondre aux besoins du montage nomade.

Un dispositif opérationnel est installé avec Audacity comme à Lorient et Quimper.

Une machine de remplacement a été demandée au central mais nous n'avons pas encore eu de réponse.

RP : il y a eu des problèmes techniques récurrents avec cette valisette.

CdC : certains voulaient travailler sur le réseau et cela entraînait des lenteurs. Il convient d'ingester les rushs en local.

Un monteur a rédigé une procédure, et depuis il n'y a plus de soucis

Dysfonctionnement du banc de montage salle 2 Rennes / salle 2 Brest

Problèmes d'exports vers le mixage rencontrés par les monteurs. Cela nécessitait la relance de l'appli. Différents tests ont été menés pour déterminer l'origine du problème, sans succès. Depuis, une nouvelle machine a été livrée pour Media Composer nouvelle version, mais les dysfonctionnements

persistent. Les supports estiment que le problème vient soit du profil utilisateur, soit à l'utilisation d'autres outils (Boris ?). À suivre.

Sur la machine de Brest : Depuis la mise à jour imedia, il n'y a plus de dysfonctionnement.

Point sur l'utilisation de OneDrive

RRH : FTV a mis en place Onedrive. Il est arrivé que des enregistrements se fassent sur des groupes et se retrouvent partagés sur teams. Il faut être vigilant quand on enregistre. Il faut acquérir de nouveaux réflexes au moment de faire « enregistrer sous ».

Y'a un webinaire tous les mois sur le sujet.

Directeur régional : pourquoi ne pas faire un petit tuto de l'informatique pour mettre sur la com interne ?

Les élus pensent que ce serait une bonne chose

Stabilité technique de la régie MOSAR (problèmes techniques JT du 26 mars 2026)

Le chef de centre fait le récit des faits : "Au moment de commuter la sortie régie sur le départ V MUX PGM vers TDF, nous nous sommes retrouvés avec le son de la caméra 1 qui n'a pas de micro, à la place de la sortie de la console son. La commutation s'est faite toute seule, et en plus elle était verrouillée !

Après avoir essayé de trouver une solution de secours, on a dû rendre l'antenne à Paris. Impact antenne sur ce jour-là, pas de diffusion du JT soir, après 5 à 7 minutes de journal sans son. Depuis Guillaume Setan a été sollicité pour étudier sur Cérébrum, (outil qui pilote toute la grille) ce qui a pu causer l'incident.

Le fabricant du mélangeur et de la grille (ROSS), ainsi que le prestataire support de la régie Mozart, sont aussi (REDBEE) sollicités.

Le 7 avril : tests grandeur nature. La piste de la Database de la grille a été trouvée comme étant potentiellement la cause, suite à une mise à jour par REDBEE il y a plusieurs semaines.

Une mise à jour doit être organisée rapidement. Une solution alternative a été mise en place pour que cela ne se reproduise pas. (Mode secours sur Cerebrum pour pallier le problème de la commutation aléatoire de ce 26 mars.)

Nous sommes la seule région qui a connu la non-diffusion d'un JT, mais d'autres régions ont connu des soucis approchants.

RP : c'est extrêmement grave. C'est du jamais vu. Tous les salariés ont été très affectés par le stress généré et l'incompréhension technique du problème, ce qui empêchait d'y remédier.

Cdc : on met en place des modes secours pour rassurer et sécuriser les techniciens et différents métiers.

RP : Certes, mais cela ne va pas résoudre le problème. On demande aux salariés de faire avec. Les salariés sont fatigués, mis en insécurité permanente.

Depuis cette régie Mosar, on cumule les problèmes. Il y a un problème de stabilité des matériels choisis et imposés par la direction technique parisienne. Pourtant ça fait 10 ans que cette régie est déployée dans le réseau. On est passé d'une régie Broadcast, à une régie de gamme institutionnelle ! Ça pèse sur les personnes qui travaillent en régie en particulier. Il y a tout le temps des bugs que ce soit sur le mélangeur, les serveurs de diff., Cerebrum, Openmédia, Newsboards, le prompteur... toutes les briques liées à la régie, on est dans une régie qui n'est pas fiable au quotidien. Et les week-ends on est seul en régie, sans personne planifié de support sur place.

En termes de RPS on est dans du très haut niveau.

Problèmes techniques réguliers i-media

Cdc : problèmes liés à Openmedia. « *Quand on sollicite les services supports au niveau réseaux, on nous répond que le problème est chez vous* ». Les chefs de centre échangent entre eux, et constatent que ce n'est pas vrai. Les problèmes rencontrés sont liés aux services OMIS dans data center de Paris.

Ce sont eux qui peuvent résoudre les problèmes, mais les réponses et solutions n'arrivent pas aussi vite que prévu. La direction technique a imposé au fabricant de venir en groupe pour régler un max de problèmes.

Point sur le projet d'évolution de l'exploitation des régies MOSAR du Réseau France 3 avec l'introduction d'un assistant de fabrication

RP : En plus de la régie Mosar qui n'est pas fiable, on va venir rajouter une couche avec le choix de la direction du réseau qui va imposer l'automatisation de la régie avec Overdrive. Cela va chambouler les modes de travail de tout le collectif, ce n'est pas un simple changement d'outil de travail, c'est une inversion dans le métier : on va devoir suivre la machine. Cela aura aussi comme conséquence : la suppression d'un poste de vidéo (le poste serveur). Comment réagir à des problèmes techniques en régie, si en plus, il y a une personne de moins !

Les techniciens vidéos sont très inquiets.

Chef de centre (CdC) : Y'a eu une demande d'expertise. La mise On air d'Overdrive est repoussée pour Poitiers à fin juin. Les formations et la mise on air est repoussé également à Reims.

Le déploiement et la mise à l'antenne sont repoussés pour Rennes. Formation prévue pour fin 2026 avec une mise à l'antenne début 2027.

Des mesures d'accompagnement des salariés-utilisateurs sont prévues.

RP : niveau RH comment cela va se passer ?

RRH : on a du mal à mesurer. Ça va impacter la planification des CDD.

Cdc : on va voir comment cela se déroule chez les collègues dans les autres antennes et nous aviserons.

Rédaction :

Point locale Iroise

RP : Que va devenir Iroise alors que la fin de la TNT est annoncée, qu'il est décidé de supprimer les plateaux de présentation de l'édition ? En outre, pendant les municipales, l'édition n'a pas été diffusée le jour d'après l'élection.

Directeur Régional : Il n'y a pas de projet de réforme de la locale Iroise. Le choix qu'on a fait de diffuser sur toute la région est un signe fort. Oui y'a une rumeur sur la fin des locales, c'est du fake.

Que certains réfléchissent à des locales intégrées, c'est possible, mais pas en Bretagne.

Nous avons le souhait de fluidifier le JT. Les études disent qu'à chaque fois qu'on dit au revoir, les gens partent. Donc c'est pour garder les téléspectateurs.

Rédacteur en chef (RedC) : Diffuser la locale en régional a offert une visibilité forte à la locale et tout le monde s'en réjouit.

Sur les municipales, il n'y a pas eu de sujet le lundi en breton après le 2^e tour comme envisagé. Ce n'est pas un choix éditorial mais la conséquence de problèmes techniques.

Pour les plateaux, il y a eu des échanges à la locale, on a demandé à ne pas dire au revoir.

Organisation du travail des salariés au décompte horaire

Lors d'une réunion de JRI, les salariés ont fait état de leur fatigue. Le rédacteur en chef a expliqué, quant à lui, qu'il voyait passer des semaines à rallonge (44-45h/semaine).

Il a été décidé d'abandonner la permanence jusque 20h.

RP : la question concerne également les rédacteurs au décompte horaire. Certains se sont vu reprocher le nombre d'heures affichées, mais ils ne sont pas responsables des tâches à accomplir. Ils répondent aux demandes. Ça peut être mal pris.

RedC : oui j'ai pu en échanger. Ici on ne voit pas l'état de fatigue, on ne mesure pas toujours les temps de trajet notamment. On va essayer de travailler sur les prévisionnels, de mieux planifier les horaires.

Les élus proposent une journée de calage blanc, ou une journée de calage actu J-1, en bref un peu d'air pour essayer de récupérer du « temps de cerveau nécessaire » pour réfléchir à son métier.

Prochaines réunions des RP : le 23 juin 2026

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

vincent.courtonne@francetv.fr

florence.malesieux@francetv.fr

olivier.melinand@francetv.fr

david.merieux@francetv.fr

maylen.villaverde@francetv.fr

anne.arvor@francetv.fr

paul.drezet@francetv.fr

karine.cevaer@francetv.fr

jean-michel.marand@francetv.fr

laureline.renno@francetv.fr

Et l'adresse générique : 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 Briec : 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 : Philippe POUPARD du cabinet Qualisocial

Accueil : 0805 384 772

En cas de discrimination : www.allodiscrim.fr // 0800 503 204 (code FTV : 1277)