



INSTANCE DE PROXIMITÉ

BRETAGNE MAI 2026

Vos représentants de proximité :

CFDT : David MERIEUX ;
Maylen VILLAYERDE ;
Olivier MELINAND ;

CGT : Vincent COURTONNE ;

SUD : Florence MALESIEUX ;

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

Invités :

Morgane ESNAULT (intervenante des ressources humaines),
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),

TABLE DES MATIÈRES

POINT 1 : RESSOURCES HUMAINES / FINANCES	3
Santé au travail :	3
Restitution de l'enquête paritaire à la suite de la déclaration d'Accident du Travail du 12 novembre 2025	3
Suivi des situations en cours :	3
Développement de compétences : bilan campagne entretiens annuels et professionnels 2026.....	4
Diversité - Egalité des chances :	5
Campagnes de recrutements des alternants rentrée de septembre 2026	5
Baromètre - observatoire de l'inclusion	6
Situation de l'emploi :	6
Départs, postes vacants, mobilités	6
Suivi des effectifs permanents à temps partiels / forfait jour réduit - antenne Bretagne	7
POINT 2: EXPLOITATION / IMMOBILIER MOYENS GENERAUX / HYGIENE SECURITE	7
Visites de sites.....	7
Calendrier prévisionnel des visites de site	7
Retour Visite des locaux de Rennes le mercredi 11 février 2026 après-midi en présence du contrôleur de sécurité de la CARSAT Bretagne.....	8
POINT 3 : ACTUALITE GENERALE DE L'ANTENNE BRETAGNE	8
Activité France 3 Bretagne :	8
Suivi de l'activité /Grilles d'antenne de juin 2026	8
Point de suivi équipes légères : modalités de repos sur place	8
POINT 4 : ORGANISATION ET PLANIFICATION	9
Monkiosque: règles de décompte des heures (repos compensateur)	9
Rédaction:	10
Point Abonnements magazines / Abonnements numériques	10
Modalités d'organisation des temps de calage	10
Numérique :	11
Formation numérique pour les contributeurs	11
Règles de modification des titres.....	11
Exploitation :	12
Location longue durée en cours d'alpha 7	12
Organisation de l'activité et formation palette graphique	12
Point travail sur les modes secours et modalité d'organisation des JT blancs	13
Point ingest Brest	13

POINT 1 : RESSOURCES HUMAINES / FINANCES

Santé au travail :

Restitution de l'enquête paritaire à la suite de la déclaration d'Accident du Travail du 12 novembre 2025

[document partagé]

Deux représentants (un élu, un membre de la direction) ont présenté le compte rendu de l'enquête menée à la suite de l'accident du travail du 12 novembre.

Pour respecter les règles de confidentialité, aucun élément permettant l'identification de personnes ne figure dans ce compte-rendu.

Il n'y a pas eu de reconnaissance d'AT par la CPAM car, aucun arrêt de travail, aucun soin n'ont été consécutifs à l'incident.

L'enquête a été menée auprès des témoins présents lors de l'accident. Les entretiens ont été menés du 11/02 au 12/03/2026 toujours en présence d'un représentant des salariés et de la direction (8 entretiens au total).

L'objectif de cette enquête est d'empêcher que l'événement ne se reproduise.

L'enquête a commencé très tardivement après les faits. Les raisons de ce déclenchement tardif sont multifactorielles : les faits se sont déroulés dans un contexte de calendrier peu favorable en cours de changement des instances représentatives du personnel après les élections professionnelles auxquelles s'ajoutent vacances de Noël et l'impossibilité de tenir l'IP de Bretagne en janvier à suite du changement des modalités de son organisation décidées unilatéralement par la direction.

Élus et direction ont pu faire part de leurs remarques au cours de cette IP.

Une restitution est également prévue devant la CSSCT le 13 mai.

La direction doit désormais rendre compte des actions qu'elle va mettre en place, à partir des préconisations faites dans le rapport d'enquête.

Autre aspect souligné lors des échanges sur le rapport par les élus et la direction, la multiplication des participations en visio aux réunions. On assiste à une prise de pouvoir des outils au détriment d'une communication directe plus humaine et interactive.

Commentaire des RP : il y a beaucoup de préconisations, il faudra en assurer le suivi. Nombre d'entre elles figuraient déjà dans le DUERP et dans le COPIL journalistes. La direction partage globalement la nécessité des préconisations et leur suivi, qui sera assuré par la diffusion d'un tableau de mise en place et de suivi régulier des mesures.

Suivi des situations en cours :

Pas de nouvelle situation abordée.

Développement de compétences : bilan campagne entretiens annuels et entretiens professionnels 2026

[Aucun document fourni]

Depuis cette année, les deux entretiens sont assurés par les managers (auparavant les entretiens pros étaient assurés par le service RH avec un entretien pro tous les 6 ans).

Chaque année les salariés bénéficient d'un entretien individuel pour faire le point sur la période, les réalisations, les attentes de formation ou autres.

L'entretien professionnel porte sur le parcours, les perspectives pros et sert à évoquer les actions qui pourraient être mises en place pour favoriser l'évolution du projet pro.

La loi oblige l'employeur à tenir un entretien professionnel tous les 2 ans. Avec cette nouvelle organisation, ils seront menés tous les ans à FTV.

Les élus estiment que les managers ont déjà de nombreuses tâches, dites secondaires, à effectuer, et on en rajoute une supplémentaire et pas des moindres.

La RRH affirme que la réalisation des deux entretiens dure le même temps que la réalisation que du précédent entretien que menaient les managers. Le délai pour la réalisation de ces entretiens a été prolongé cette année pour cause de municipales jusqu'au 15 avril. La période "normale" va de mi-décembre au 31 mars.

Par ailleurs, la direction indique que des renforts ont été pris en rédacteurs en chef adjoints pour que le rédacteur en chef, qui en a assuré la grande majorité, et les RCA puissent mener ces entretiens.

Quant à savoir quelle formation ont reçu ces managers, car certains déplorent qu'elle ait été trop légère, la RH répond que des ateliers ont été organisés avec présentation des objectifs (recensement des projets professionnels) et des outils.

Les élus constatent que certains collègues n'ont pas toujours obtenu les réponses aux questions qu'ils pouvaient avoir sur les dispositifs d'accompagnement RH. Le fait est que les managers n'ont pas les connaissances, ni les formations pour répondre à ces questions.

L'IRH ajoute qu'elle relit tous les entretiens et propose des infos complémentaires aux salariés qui ont souhaité en avoir.

97% des entretiens professionnels ont été réalisés. Seules 5 personnes en arrêt longue durée n'ont pas pu le faire.

Les élus souhaiteraient connaître le taux de signature. La RH annonce 80% à la mi-avril. Une relance aux salariés a été faite pour les non-signataires. Ce chiffre devrait encore augmenter explique-t-elle.

Fin juin, la RH se penchera sur le plan de développement RH pour faire le point sur les actions de formation nécessaires ou autres actions (Vis ma vie, partage de connaissances etc).

Les élus estiment qu'il serait bienvenu de refaire un point avec les managers pour savoir quelles sont les difficultés rencontrées et les solutions qui peuvent y être apportées, car les élus ont bel et bien reçu des retours de managers sur le temps supplémentaire qu'ils ont dû consacrer aux entretiens de parcours professionnel.

Les élus estiment que ces entretiens professionnels relèvent davantage du cœur de métier RH que des compétences en management.

Diversité - Égalité des chances :

Campagnes de recrutements des alternants rentrée de septembre 2026

[Aucun document fourni]

2 campagnes ont été affichées :

- Chargé d'édition numérique (tuteur B.Thibaut – Anthony Masteau), publié sur le site de recrutement de FTV.

Publié le 16 avril et ouverte jusqu'au 4 mai. 47 candidatures reçues. Profils en communication numérique. (Poste de PTA)

- Rédacteur numérique. Tuteur : Thierry Peigné – Anthony Masteau

Pas de publication sur ce site, mais directement transmis aux écoles de journalisme reconnues. Du 30 mars au 17 avril.

20 candidatures, 6 sélectionnés : 4 entretiens déjà réalisés et 2 à venir

Élus : Pas d'autres postes dans d'autres services ?

RRH : Non, la contrainte budgétaire a obligé à limiter leur nombre à 2. Choix faits avec les managers.

Un alternant, c'est ½ ETP. Nous avons fait le choix de les mettre sur le numérique.

Les élus s'interrogent sur le choix du tuteur du journaliste numérique, car les CEN sont déjà très sollicités. Par ailleurs, d'autres contributeurs auraient pu être sollicités.

Le choix a été effectué par le coordinateur, répond la RRH.

Les élus déplorent la baisse du nombre d'alternants recrutés en 2026 (plutôt 4 les années précédentes). Ils demandent si la direction envisage de recruter ces alternants au terme de leur formation. La direction répond que c'est le but ; ce principe de l'alternance permet d'identifier d'excellents profils.

Autre info :

RRH : Une commission IA a été mise en place à FTV

Un dispositif de tests de l'IA dans les campagnes de recrutement a été présenté, le 9 avril. Concrètement, il s'agit de solliciter l'IA pour voir comment elle sélectionne les profils. Un test va être mené sur le poste d'alternant CEN.

En parallèle, le service RH fera aussi sa sélection. Il y a un comparatif de fait pour vérifier et améliorer les résultats de l'IA.

Élus : Pourquoi ?

RRH : On reçoit énormément de candidatures, c'est très chronophage.

Objectif : Trier les candidatures et homogénéiser les processus de sélection. Il s'agit maintenant d'apprendre à poser les bons critères, les bonnes questions. C'est un outil FTV avec un prestataire identifié. Les résultats seront étudiés au sein de la Commission IA.

Baromètre - observatoire de l'inclusion

[Aucun document fourni]

Un baromètre de l'inclusion va être lancé dans le réseau France 3.

Objectif : Mesurer les écarts entre la politique du réseau et le ressenti des salariés pour envisager les actions.

À partir du 26 mai et jusqu'au 14 juin, un questionnaire sera envoyé aux salariés. Ce questionnaire est déjà utilisé par d'autres entreprises, ce n'est pas un questionnaire FTV.

Restitution prévue avant le 15 juillet 2026 dans le périmètre du Réseau France3.

Il y a un bilan diversité au sein de l'IP Bretagne tous les ans.

Situation de l'emploi :

Départs, postes vacants, mobilités

[Aucun document fourni]

1 poste journaliste reporter bip de Quimper avec maîtrise langue bretonne demandée.

14 candidatures reçues, dont 6 demandes de mobilités et 8 demandes de recrutements. En cours d'analyse avec une sélection fin mai et entretiens début juin, la décision sera prise courant juin. Chaque candidat recevra une réponse. Le poste devrait être comblé en septembre ou octobre

1 poste vacant journaliste-rédactrice à Rennes. La RH est en cours de réflexion sur l'évolution du profil, mais la direction régionale souhaite le comblement de ce poste. Décision soumise à la validation de la direction nationale. L'objectif est de combler le poste en septembre.

1 détachement de technicien vidéo à la DTSI expert CÉRÉBRUM du 1^{er} mai au 31/12. Il a été retenu sur le cursus FOR. Il reste en encadrement de régie pendant les semaines à jours fériés. La DTSI prend en charge ses déplacements et son ETP.

Remarques des élus

Les élus s'interrogent sur les 2 licenciements pour inaptitude en cours. À la date de l'IP les entretiens sont prévus. Interviendront ensuite les notifications de décision (deux jours ouvrables minimum après l'entretien). Les situations seront connues courant juin.

La direction souligne l'absence de rapport et de causalité entre les différents licenciements pour inaptitude. Les difficultés de santé conduisant à l'inaptitude professionnelle en l'occurrence ne semblent pas liées au contexte professionnel. La RH fait mention de 6 avis d'inaptitudes dont 3 sont d'origine professionnelle.

Pour les élus, cela est très inquiétant et nécessite une étude globale sur les conditions de travail et la prise en compte de ces situations par la direction. On ne peut pas se contenter de compter les salariés "qui tombent".

Suivi des effectifs permanents à temps partiels / forfait jour réduit - antenne Bretagne

[document partagé]

La direction a transmis un document détaillant le nombre de temps partiels par antenne sur 2 années. Il indique 2 personnes à temps partiel en 2024, et 28 en 2025.

La direction indique que tous les documents ont été remis à la commission emploi formation. Mais les élus soulignent le caractère très global de ces documents, ils ne présentent pas de vue précise.

La composition professionnelle est variable : il y a des journalistes, mais pas de dominante très marquée selon la RRH, il n'y a pas eu de refus de temps partiel, la durée moyenne des temps partiel thérapeutiques est de 1 à 3 mois en moyenne (maximum 1/an possible légalement).

Les élus soulignent qu'il est compliqué de savoir si cet accroissement du nombre de salariés à temps partiel constitue ou pas un **signal faible**, qui témoignerait de difficultés en termes d'évolution des conditions de travail, de charge de travail, de difficultés organisationnelles.

Est-ce finalement un choix subi pour supporter trop de pressions au travail ?

Les représentants des salariés soulignent une forme d'obstruction quant à la communication de données plus précises.

POINT 2: EXPLOITATION / IMMOBILIER MOYENS GÉNÉRAUX / HYGIÈNE SÉCURITÉ

Visites de sites

Calendrier prévisionnel des visites de site

Calendrier prévisionnel :

Lorient	21/09 à 14H
Brest	5/10 à 14H
ST Brieuc	5/10 à 17H
Quimper	15/10 à 14H

Retour Visite des locaux de Rennes le mercredi 11 février 2026 après-midi en présence du contrôleur de sécurité de la CARSAT Bretagne.

[aucun document fourni]

Point reporté en juillet

POINT 3 : ACTUALITÉ GÉNÉRALE DE L'ANTENNE BRETAGNE

Activité France 3 Bretagne :

Suivi de l'activité /Grilles d'antenne de juin 2026

[documents partagés]

Arrêt de diffusion des matinales Radio France en juin.

Arrêt des diffusions du journal en langue bretonne An Taol Lagad et d'Iroise, le 3 juillet. Reprise le 31 août.

Quelques opérations spéciales maritimes, 2 directs

Point de suivi équipes légères : modalités de repos sur place

[aucun document partagé]

La compensation des jours de repos pris sur place n'existait pas au sein du réseau France 3 avant le transfert des salariés des équipes de tournage de la fabrique au sein du Réseau France 3 en novembre 2024.

Cependant, en regard des conditions d'activité spécifiques des salariés de ces équipes, les amenant éventuellement à enchaîner des missions loin de leur domicile sans rentrer, les droits existant au sein de la fabrique, précisés dans l'accord collectif du 28 mai 2013, ont été repris pour les salariés du POOL au sein du Réseau France 3.

Ainsi, après un certain nombre de jours de repos pris sur place, leur cumul ouvre droit à une compensation en récupération.

2.2.2.3. Compensation des jours de repos pris sur place Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une journée par semaine. L'employeur peut être amené à planifier des jours de repos hebdomadaire à prendre sur le lieu de la mission effectuée par le salarié en raison notamment :

- de la **durée importante de la mission (plus d'une semaine) et de l'impossibilité pour le salarié eu égard à l'éloignement géographique, de bénéficier d'un jour de repos hebdomadaire en dehors de son lieu de mission,**
- pour assurer le respect des règles en matière d'amplitude et de durée effective journalières de travail et/ou de durée effective hebdomadaire de travail,

- de l'enchaînement de missions se déroulant sur des lieux géographiques proches, rendu nécessaire par l'éloignement géographique important du site de référence des salariés concernés,
- de convenances personnelles en cas d'enchaînement de missions, mais à condition que cela ne génère pas un surcoût pour l'entreprise. Les jours de repos pris sur place en cours de mission de production, qui seraient imposés aux salariés concernés par le présent sous-titre, que leur organisation du travail soit en heures ou en jours, ouvrent droit à une compensation en temps égale à:
- un jour de récupération après 3 repos pris sur place lorsque le nombre total de repos pris sur place par an est inférieur ou égal à 15 ;
- un jour de récupération après 2 repos pris sur place lorsque le nombre total de repos pris sur place par an est compris entre 16 et 20 ; •

Régis Métais, responsable du pool de tournage, a donc expliqué aux élus que certains salariés avaient eu plus de jours de repos sur place que d'autres. Le nombre maximum de jours de repos hebdomadaire planifié et pris sur place étant de 7 jours/an pour un salarié technicien du *POOL*.

Les élus soulignent que le recours à la planification des jours de repos pris sur place doit s'effectuer dans le strict respect des modalités de l'accord et ne doit en aucun cas constituer une facilité de planning contraignant les salariés à passer un ou plusieurs jours de repos loin de chez eux lorsqu'il est tout à fait envisageable de procéder autrement.

Évidemment, les élus sont conscients qu'à l'occasion d'un tournage de trois semaines en Corse pour un documentaire, il est impossible que les jours de repos ne soient pas pris sur place.

Ils demandent un suivi régulier du nombre de jours de repos pris sur place afin de déceler les éventuelles dérives ainsi que pour préserver l'équilibre entre les exigences professionnelles et la vie personnelle et familiale des salariés.

POINT 4 : ORGANISATION ET PLANIFICATION

Monkiosque: règles de décompte des heures (repos compensateur)

[Aucun document fourni]

Les RC sont décomptés selon le poids de la journée en fonction de l'organisation du temps de travail des salariés.

Exemple :

- Pour 35H ou forfait jour : un repos compensateur = 4H le matin, 3H l'après-midi soit 7H
- Pour OTT 39H=7H48

Affichage MON KIOSQUE les RC sont affichés en jours, donc pour les OTT à 39H c'est 1,1 jour qui doit être affiché, ce qui correspond bien à 7H48.

Rédaction:

Point Abonnements magazines / Abonnements numériques

[Aucun document fourni]

La direction nous énonce son listing du dernier recensement des abonnements voire le doc ci-dessous :

À savoir, il y a des abonnements papiers et des abonnements numériques.

Les abonnements numériques sont attachés à des numéros de téléphone portable, ce sont principalement les encadrants de la rédaction qui bénéficient de ces abonnements connus sous le nom de kafeïne. 14 abonnements fonctionnent. Le coût par personne est de 62€/an.

Il existe aussi 2 abonnements « Panorapresse » qui concernent Ouest France et permettent d'accéder à un historique plus important, l'un de ces abonnements est dédié à Brest.

Le service doc y a accès et est abonné à Cafeyn.

Pour des demandes sur des magazines spécifiques, comme Ya sur la langue bretonne, ou d'autres sujets, la direction n'y est pas opposée.

Au regard des utilisations disparates de chacun pour ces sources d'informations que sont les abonnements, la direction propose d'avoir une réflexion sur le sujet avant de modifier les abonnements actuels.

Modalités d'organisation des temps de calage

[Aucun document fourni]

Le rédacteur en chef présente plusieurs idées et réflexions sur le sujet des calages :

Tout d'abord il fait part du besoin de retour pour l'encadrement des résultats de ces journées de calage, il admet que cela peut être infructueux avec peu de résultats, mais c'est une info en soit, et si c'est infructueux sur un sujet cela a peut-être ouvert d'autres sujets... Bref il insiste sur le besoin de retours de ces journées de calage.

Les élus demandent quels sont les outils qui permettent le recensement de ces infos de calage et de prévisionnel éditorial et si tout le monde les utilise efficacement.

D'après le rédacteur en chef ces outils existent (Newsboard), mais seulement 30% des journalistes l'utiliseraient. Aussi, une réunion de prévision le mercredi permet de valider ou pas les propositions de sujets pour la semaine suivante ou plus loin.

Mais en plus des outils dédiés, le red chef demande à ce que ces retours de calage soient précisés par un mail à l'adresse suivante : CadresBRIRennes@francetv.fr

Plusieurs idées et propositions lancées par le red chef :

Une journée de calage n'est pas forcément figée sur un sujet précis même quand on l'identifie sur un dossier du jour, au fil de la journée si nos contacts ne sont pas disponibles, on peut récupérer d'autres infos pour compléter les prévisions.

Pour chaque BIP, la locale et/ou à Rennes, ce qui est envisagé est d'organiser une journée de calage tous les 15 jours. Toutefois, l'organisation doit rester souple en fonction des habitudes et des rituels de travail explique le red chef.

Les élus soulignent que les besoins pour mieux anticiper, angler, suivre l'actualité sont importants. Il est difficile pour un rédacteur de caler pour le lendemain quand il finit le tournage et montage à 19 h. Les RCA peuvent aider (et c'est important qu'ils le fassent en prépa), mais les journalistes doivent pouvoir garder de l'autonomie. Les Jris biquilifiés ou non peuvent contribuer au calage aussi rappelle le red chef.

Pour la locale, comment fait-on pour planifier tout le monde sur ce travail de calage ? Les journalistes bretonnants bénéficient déjà de jours de calage (recherche de bretonnants).

Les élus se proposent de suivre, au fil des IP, la planification de ces calages.

Numérique :

Formation numérique pour les contributeurs

[Aucun document fourni]

Les élus font part de leur ressentis, ils n'identifient pas ou trop peu de formations approfondies sur ce sujet surtout pour les contributeurs réguliers.

Le responsable du numérique confirme que c'est un propos qui ressort régulièrement pendant les entretiens annuels, il faut donc rapprocher cela de la gestion du plan de formations.

Les élus demandent donc des documents chiffrés sur les formations dédiées au numérique pour pouvoir approfondir nos échanges. Ce point sera remis à l'ordre du jour à la suite de la transmission des documents. Nous rappelons les mots de la présidence de Ftv : Digital First

Les élus élargissent un peu ce point en demandant des précisions sur le choix des tuteurs pour le service numérique qui va de nouveau accueillir 2 alternants prochainement.

Selon le responsable numérique, les 2 CEN sont les plus aguerris. Ils maîtrisent les outils et ont l'habitude d'accompagner des alternants. Et pour le rôle de deuxième tuteur, c'est Anthony Masteau qui assurera ce rôle avec un profil plus axé sur l'éditoriale en général.

Les élus demandent à élargir les profils de tuteurs pour éviter la concentration sur deux ou trois salariés et permettre aux autres d'évoluer vers ces fonctions. Cette idée est partagée par la direction mais, selon elle, peu de salariés manifestent cette volonté au cours de leur entretien annuel.

Remarque des élus : encore faut-il qu'on leur pose la question...

Un travail reste donc à réaliser pour diffuser le savoir et les compétences du numérique et éviter la concentration sur quelques personnes.

Règles de modification des titres

[Aucun document fourni]

Comment les journalistes sont-ils informés des modifications de titre avant la diffusion des papiers numériques ?

Le responsable du numérique précise que c'est de la responsabilité du red chef du jour via le CEN. Il y a un échange avec le journaliste auteur du sujet via le fil WhatsApp. Des rappels sont régulièrement faits par les élus sur le besoin d'informer du changement d'un titre.

Ils demandent quelles sont les règles qui régissent le choix d'un titre ?

Le coordinateur explique que les règles évoluent en permanence pour coller efficacement aux évolutions des algorithmes des Gafam qui référencent nos articles.

Néanmoins le red chef encourage les red chef adjoint au numérique à faire un minimum de pédagogie lorsqu'ils modifient un titre, c'est-à-dire, si possible, passer un petit coup de fil ou sms pour expliciter le choix du changement. La discussion doit s'engager entre le RCA et le journaliste, si besoin. Ce dernier est en droit de contester le changement du titre.

Il faut retenir que nous sommes autour de 80 papiers produits par semaine.

Exploitation :

Location longue durée en cours d'alpha 7

[Aucun document fourni]

En attendant une éventuelle commande centralisée qui pourrait conduire à en acheter, la location longue durée est prolongée jusqu'en septembre 2026 sur la base d'un boîtier Sony Alpha7 S par site excentré, y compris pour la locale et deux boîtiers par antenne régionale.

Les élus déplorent qu'avec les montants dépensés en locations successives, plusieurs boîtiers auraient déjà pu être achetés.

Organisation de l'activité et formation palette graphique

[Aucun document fourni]

Palette graphique : Ce sont des techniciens vidéo qui fabriquent les éléments nécessaires pour le JT lorsque l'infographiste n'est pas disponible.

La présence d'une infographiste à Rennes est une exception par rapport aux autres régions. Cette fabrication d'éléments graphiques entre dans le domaine de compétence des techniciens vidéos. En fonction des besoins de formation formulés lors de leurs entretiens annuels, les techniciens vidéo pourraient avoir accès à des formations.

Les techniciens vidéo disposent d'outils palettes graphiques moins performants que la palette graphique de l'infographiste, mais qui, selon la direction, correspondent aux besoins des JT.

La demande des journalistes doit être d'ailleurs centralisée par le chef d'édition.

Point travail sur les modes secours et modalité d'organisation des JT blancs

[Aucun document fourni]

Chef de centre : Des ateliers ont été organisés par postes concernés (exemple OPS) pour mettre en œuvre des procédures de secours. Ils avaient démarré en décembre, puis ont repris en avril, du fait des municipales. Ces ateliers ont lieu dans la régie au niveau du poste concerné.

Les procédures sont rédigées dans un souci de synthèse et de simplicité. Une relecture est faite par l'ensemble des participants par corps de métier. Elles seront regroupées dans un carnet, nommé « lutin » et accessibles à toutes et tous.

Des JT à blanc sont planifiés, courant juin, pour tester les procédures de secours.

Point ingest Brest

[Aucun document fourni]

Avec l'arrivée d'un nouveau réseau Wan, le transfert des sujets de la locale vers l'antenne avec le protocole de transfert habituellement utilisé (le FTP), présentait des latences sur les postes d'ingest.

Un nouveau protocole de transfert en UDP a été mis en place, mais celui-ci n'est valable qu'avec un seul poste d'ingest.

Une mise à jour d'I média est donc intervenue pour permettre deux ingests simultanés sur le même poste.

Cette mise en œuvre serait satisfaisante et correspondrait aux besoins.

Les élus recommandent d'être vigilants et seront attentifs à toutes les remontées à ce sujet.

Plusieurs salarié-es de la locale n'ont pas compris cette démarche, quand ils ont constaté l'absence du second poste d'ingest. Ils n'avaient pas été mis au courant. L'information a été faite oralement le jour de l'installation, or nombre d'entre eux étaient absents (reportage, planification...).

Les élus souhaitent un mode d'information plus élargi pour que personne ne soit surpris par une telle modification dans le process.

Contacts

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

(24h/24 Ligne d'écoute permanente : 0805 384 772

7j/7) Ligne d'appui conseil managers, RH et représentants du personnel : 0 805 388 006

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