

Compte rendu de l'Instance de Proximité Champagne-Ardenne du 01/07/2026



Présents pour les représentants de proximité :

Teddy CARUEL - Mélanie COUSIN - Régis ENGRAND - Stéphanie GÉRARD

Présents pour la direction :

Fanny KLIPFEL, Directrice Régionale - France 3 Grand Est

Renaud HARTZER, Coordinateur numérique France 3 Grand Est

Catherine VINEAU-PATOUT, Directrice des Ressources Humaines - France 3 Grand Est

Éric NORMAND, Rédacteur en chef par intérim France 3 Champagne Ardenne

Fabien GATINOIS, Responsable de Centre Technique - France 3 Champagne-Ardenne

Sylvain Saint Paul, Responsable IMG - France 3 Champagne-Ardenne

Claire JOUMIER, Responsable Développement RH / Point 9

1. Point sur les vidéos verticales. (Documents joints)

Réponse de la direction :

L'expérimentation est prolongée jusqu'au 12 juillet. Les négociations en vue d'une prorogation et d'une extension à l'ensemble du réseau ont débuté le 30 juin.

Certains rédacteurs font savoir qu'il est parfois compliqué en l'absence de la CEN de Champagne Ardenne d'être dépanné.

Les plannings des CEN des 3 antennes, seront affichés au sein de l'antenne de Champagne Ardenne afin d'identifier les personnes à contacter.

Certains volontaires se sentent découragés ayant besoin de plus de formation ou d'accompagnement, ce qui est regrettable.

Certains rédacteurs pointent également qu'ils n'ont pas été suffisamment formés sur les UTS. Nous étudions la possibilité d'un accompagnement en interne après avoir réalisé un état des lieux des besoins de chacun.

Un rappel des workflows a été réalisé par le responsable de centre technique. Il peut être sollicité en cas de besoin.

L'idée d'avoir un journaliste référent VV est intéressante et sera étudiée.

Deux RCA ont été formés aux VV et sont également disponible en cas de besoin ou de questions.

Un monteur volontaire a pu être formé au cours de la semaine du 22 juin. Il pourra désormais être inclus dans la fabrication des VV.

À ce jour l'ensemble des monteurs de Reims (excepté une personne) est potentiellement disposé à monter des VV.

Vos élu.e.s ont rappelé qu'un manque de référents et de suivi peut provoquer un découragement chez les salariés.

La réponse consistant à faire appel à un CEN n'est pas suffisante, car les salariés rétorquent qu'ils ont besoin d'une personne présente physiquement pour les aider.

D'autre part, il est parfois difficile de savoir qui est la personne chargée de l'édition numérique et comment la contacter lorsque la chargée d'édition numérique en Champagne-Ardenne ne travaille pas. Les élus déplorent également que l'ensemble de l'encadrement ne soit ni formé ni en capacité de publier, ce qui peut poser des problèmes.

L'autre problème soulevé concerne les outils. Les rédacteurs utilisent leurs téléphones professionnels, mais ceux-ci ne sont pas assez performants pour réaliser des vidéos verticales de qualité.

Les journalistes se rabattent donc sur les UTS, mais ils n'ont pas reçu de formation sur cet outil et se retrouvent donc bloqués. Il est dommage que la formation de deux jours consacrée aux vidéos verticales ne leur permette pas d'utiliser cet outil, ou qu'une formation spécifique aux UTS ne soit pas proposée.

Ce manque de formation est déplorable à l'heure où la direction pousse vers le « streaming First ». Cette situation peut provoquer une démotivation des volontaires et les conduire à abandonner l'expérimentation.

2. Présentation bilan diversité 2025 (document joint) / Claire JOUMIER

Réponse de la direction :

Synthèse – Bilan Diversité et Égalité des chances 2025

L'année 2025 s'inscrit dans la continuité des engagements de France Télévisions en faveur de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances, avec le maintien du Label Alliance et la prolongation de l'accord handicap jusqu'en 2030.

Quelques chiffres clés de l'antenne Champagne-Ardenne :

- 88 salariés permanents au 31 décembre 2025 ;
- 94,56 % des entretiens annuels réalisés ;
- 17 entretiens professionnels et 14 entretiens d'état des lieux.

Sur le volet handicap, l'antenne compte 6 salariés reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi, avec un nouvel entrant en 2025. Plusieurs actions d'accompagnement ont été mises en oeuvre, notamment des aménagements de télétravail, des formations et des partenariats avec le secteur adapté. Des actions de sensibilisation ont également été organisées, comme le DuoDay et une campagne de prévention du diabète.

En matière de mixité et d'égalité professionnelle, l'effectif permanent est composé de 38 femmes et 50 hommes. Les actions menées ont porté sur la lutte contre les stéréotypes de genre, la promotion des carrières féminines, notamment dans les métiers techniques, ainsi que la prévention des violences faites aux femmes et des violences intrafamiliales.

Concernant les jeunes et la diversité sociale, l'antenne poursuit son engagement en faveur de l'orientation et de l'insertion professionnelle avec l'accueil de 54 stagiaires localement et la participation à plusieurs dispositifs de découverte des métiers et d'éducation aux médias.

Enfin, sur les questions d'orientation sexuelle et d'identité de genre, France Télévisions a poursuivi ses actions de sensibilisation et de promotion de l'inclusion, notamment à travers le Temps des Fiertés, des formations dédiées et le soutien au réseau LGBT+ interne.

Les priorités pour 2026 seront de :

- renforcer l'attractivité et le recrutement de profils diversifiés ;
- poursuivre les actions en faveur du handicap et de l'inclusion ;
- développer le mentorat et l'ambassadorat ;
- favoriser davantage la mixité dans les métiers techniques et l'encadrement ;
- mesurer et améliorer le ressenti d'inclusion des salariés à travers de nouveaux outils de suivi.

Ce bilan démontre la volonté de France Télévisions de poursuivre une politique de diversité et d'égalité des chances à la fois participative, concrète et porteuse de progrès pour l'ensemble des collaborateurs.

3. Point sur la grille de rentrée de septembre 2026.

Réponse de la direction :

La réunion concernant la grille se tient ce jour en même temps que la réunion d'instance. Ce point est donc reporté à la prochaine réunion d'instance.

Les informations essentielles seront transmises par mail à l'ensemble de l'antenne.

La grille ne devrait pas changer mais les précisions seront apportées ultérieurement.

7MA est remplacé par Ici avec Vous. Le travail suit son cours, des réunions ont été organisées avec la technique, l'administratrice de production et la société qui produit le décor sur fond vert. Les invités de la première semaine sont déjà calés.

Première diffusion prévue normalement le 31 août.

Le vendredi la thématique sera liée à un événement du WE. Pour les autres jours de la semaine ce seront des invités qui sont dans l'actualité de la Champagne Ardenne.

Le prochain numéro de Notif sera diffusé fin septembre, 10 numéros sont prévus au cours de l'année et seront plus basés sur des témoignages. Au niveau du montage, la mise en image faite par les vidéos ne sera pas touchée mais simplement remaniée avec un jingle pour être plus adaptée au format réseaux sociaux.

4. Point sur les tournages en mobilité (vélo, moto, etc...).

Réponse de la direction :

Les règles n'ont pas changé, il est fait appel à un prestataire extérieur si la rédaction en chef le juge opportun.

Il n'est pas autorisé d'utiliser son propre vélo ou moto pour aller faire un reportage.

Un rappel écrit concernant ces règles sera fait à l'ensemble du personnel.

La direction insiste bien sur le fait qu'il n'est absolument pas possible d'utiliser un véhicule personnel (quel qu'il soit) pour un tournage.

Les élu.e.s entendent cet argument mais font valoir à la direction que dans les faits, et notamment pour les tournages autour du sport ou du vélo en général, il est parfois compliqué de respecter les règles même si les salariés ont les consignes bien en tête.

En revanche il reste possible de faire appel à un prestataire extérieur pour avoir un motard (accrédité FTV), ou bien de louer des vélos ou des vélos cargos. Il convient de faire la demande auprès de l'encadrement rédactionnel en amont du tournage pour pouvoir répondre aux besoins.

Depuis son arrivée, le chef de centre n'a encore jamais eu de demande pour un motard. Il va donc anticiper et se rapprocher de prestataires qualifiés pour pouvoir répondre rapidement aux requêtes à venir.

Les élu.e.s ont également évoqué la caméra Insta360, outil très utilisé pour les reportages vélo ou moto. La direction ne semble pas opposée à l'acquisition de cet outil qui pourrait servir à la fois en plateau et en tournage. Affaire à suivre à la rentrée.

5. Point sur la planification de montage le 19 juin.

Réponse de la direction :

Il semble qu'il y ait eu une non prise en compte d'un montage pour la journée du 19/06 lors de l'édition du planning technique la semaine précédente.

Erreur ciblée, mais compte tenu de la grève du 18 juin, un tournage n'a pas pu se faire et le montage du lendemain a été réorganisé en conséquence pour le 19.

A noter qu'un montage d'un feuillet a pris du retard.

Une solution a pu être trouvée pour permettre à un journaliste de desk de pouvoir monter son sujet du 19 pour le journal de midi en réorganisant les priorités et les plannings, sans que cela ait de conséquence au niveau de l'antenne.

Un monteur n'avait pas été planifié, une semaine à l'avance comme le veut l'usage, pour un montage CPD. Une situation très problématique.

Pour le feuilleton, la matinée du vendredi est toujours consacrée à la finalisation du dernier épisode, au montage des OFF et au mixage. Il est donc impossible de compter sur le monteur du feuilleton pour venir en renfort sur le montage de l'actualité.

Plus globalement, le vendredi matin semble régulièrement poser un problème en matière de montage. Il n'y a pas eu de conséquence sur l'antenne, mais il y en a eu sur le plan humain. C'est un facteur de stress pour les équipes, qu'il s'agisse du chef d'édition, des monteurs, du rédacteur en chef adjoint, etc.

Vos élus entendent qu'avec les pages spéciales, davantage de montages sont à réaliser le vendredi matin. **Toutefois, nous déplorons qu'aucun renfort n'ait été planifié dans ce contexte.**

6. Point Overdrive.

Réponse de la direction :

Le marché visant à acquérir le matériel a été annulé pour un motif de quantité, en effet sont dorénavant inclus sur ce marché d'achat de matériel « assistant de fabrication » les futurs régies Cosma et le pôle Outremer.

Cette action peut avoir une légère incidence sur le calendrier de mise en œuvre du déploiement au sein de l'antenne de Reims, sans plus d'information à date.

Ce nouveau rebondissement dans la saga des assistants de fabrication ne fait qu'accentuer la lassitude des TEVA.

La direction évoque une « légère incidence » sur le calendrier. Pourtant, les TEVA n'ont toujours aucune visibilité sur leur planning, notamment pour la fin de l'année, alors même que les prévisionnels doivent être rendus avant le 31 août. Qu'ils soient en CDI ou en CDD, ils restent dans l'incertitude quant à l'avenir de leur métier.

Il faut également rappeler que Reims sera la première station à déployer ce nouveau logiciel. Comme souvent lors de la mise en place d'un nouvel outil, les équipes locales vont devoir « essuyer les plâtres ».

La direction se veut toutefois rassurante : les outils ont été conçus pour rester compatibles et, selon elle, il ne s'agirait que d'un simple changement de logiciel...

Affaire à suivre... ou plutôt, rendez-vous au prochain épisode !

7. Point sur les dispositifs d'aménagement de travail pour les seniors à FTV.

Réponse de la direction :

Actuellement les seniors peuvent demander à bénéficier de la retraite progressive légale. Il n'y a pas d'autres dispositifs applicables.

Il n'y a pas encore de date pour une prochaine négociation à propos d'un nouvel accord génération.

Les seniors disposant d'un CET peuvent demander à bénéficier d'un congé de fin de carrière pour anticiper un départ en retraite.

Au vu de la pyramide des âges vieillissante à FTV, les élu.e.s déplorent le fait qu'aucun accord concernant un contrat de génération ne soit en vigueur.

Le dernier contrat de génération est tombé en 2019.

Celui-ci comportait des dispositifs intéressants pour les salariés à partir de 55 ans : entretien senior, accès privilégié à la formation, aménagement fin de carrière, répartition adaptée du temps de travail, télétravail dès 57 ans, retraite progressive, dispense partielle d'activité liée à certaines situations, dispositif de transmission des compétences, etc...

Seul demeure le départ progressif en retraite et il se fait selon le code du travail dans son sens le plus strict. Il était prévu qu'un tel accord soit renégocié en 2026 mais avec la négociation du nouvel accord collectif rien n'est moins sûr, la commission « accord génération » a déjà été repoussée par deux fois...

8. Point sur la limitation à 80 jours pour les CDD (toutes les régions n'appliquent pas la même règle).

Réponse de la direction :

Les seuils de collaboration s'appliquent à toutes les régions, 80 jours travaillés par an (intermittents, cachetiers et pigistes) ou 120 jours par an (cdd de droit commun, ces derniers étant rémunérés en 30^{ème}). Cette règle a été rappelée lors d'une réunion DRH et il a été demandé une stricte application. Seuls les cdd qui avaient été reconnus comme « réguliers » au moment de la négociation sur l'emploi des personnels non permanents peuvent dépasser ces seuils sans autorisation RH préalable. Pour les personnels exerçants en tant que scripte, documentaliste et RCA, des dérogations avec signature d'une autorisation RH sont réalisées.

Les nouveaux inscrits dans le vivier seront destinataires d'un courrier rappelant ces seuils de collaboration.

Vos élu.e.s déplorent que les CDD ne soient pas traités de manière équitable.

D'une station à l'autre, les pratiques diffèrent et les dérogations sont accordées de façon inégale.

La limitation à 80 jours constitue également un véritable casse-tête pour les planificateurs qui veillent à respecter les règles.

Afin de préserver des jours de travail pour la fin de l'année, certains CDD voient même des vacances annulées.

Cette application rigide de la règle sur entraîne également des coûts supplémentaires en frais de mission, puisqu'elle conduit parfois à faire appel à des CDD résidant à plus de 800 km de la station, alors que des salariés locaux pourraient assurer ces missions.

Les élu.e.s déplorent que les TEVA, monteurs et OPS n'entrent pas dans la catégorie des « métiers en tension » (scriptes, documentalistes et RCA), car au niveau local, ce sont les métiers pour lesquels il serait plus économique d'accorder des dérogations aux CDD locaux.

9. Point emploi.

Réponse de la direction :

Poste RC, entretiens en cours.

Poste JRR bi qualifié Troyes, entretiens en cours également.

Recrutement alternant journaliste numérique en cours de finalisation.

Recrutement alternante technicienne plateau en cours.

Les postes de chef monteur (départ en retraite à venir), OPS (démission) et JRR (départ en retraite à venir) sont à l'étude.

Depuis la tenue de la réunion la nomination d'Éric Normand en tant que rédacteur en chef à partir du 1^{er} septembre a été officialisée le 17 juillet.

Les élu.e.s ont fait part de leur vive inquiétude quant à la formulation « postes à l'étude » employée par la direction. Il y a quelques années, le terme employé était « poste gelé ». Ce terme n'est plus utilisé par la direction mais le résultat est le même : il est possible que ces postes ne soient pas remplacés...

Les élu.e.s font valoir que la moindre absence imprévue au sein du service son pourrait réellement mettre l'antenne en péril. Le service est en sous-effectif et la règle des 80 jours vient encore augmenter le risque.

La direction nous dit faire un point une fois par mois sur les postes vacants au sein du Grand Est. **Elle nous dit aussi qu'au vu de la situation économique de l'entreprise, chaque région est mise à contribution. Pour le Grand Est il devrait y avoir 8 ETP en moins en 2026 (!).**

10. Point climatisation de la station de Reims et des bureaux excentrés.

Réponse de la direction :

Presque tous les bureaux et espaces de travail en CA sont climatisés que ce soit à Reims ou dans les 3 BIP. Concernant le bruit en rédaction et dans les bureaux adjacents, le bureau d'étude et l'entreprise qui a réalisé les travaux cherchent l'origine du problème.

Plusieurs pistes sont envisagées. Nous attendons une intervention de cette entreprise pour tester des solutions.

Pour information concernant les consignes de température. L'agence de la transition écologique (ADEME) préconise de ne pas climatiser les bâtiments en dessous de 26°.

En passant la température de consigne de la climatisation de 23 °C à 26 °C, nous divisons par 3 la consommation électrique selon une étude (ADEME).

Nous devons nous inscrire dans la sobriété énergétique par responsabilité mais aussi dans le cadre du décret tertiaire.

Afin de lutter contre le changement climatique ce décret impose une réduction progressive de la consommation d'énergie dans les bâtiments par rapport à une année de référence (à partir de 2010) de -40% en 2030, -50% en 2040 et -60% en 2050.

Depuis quelques semaines, un bruit strident se fait régulièrement entendre dans la salle de rédaction et dans le bureau des adjoints.

Un tel bruit constitue un véritable frein au travail : il est impossible de se concentrer. Nous avons toutefois conscience de la chance que nous avons d'être climatisés par rapport à d'autres stations. Il n'en demeure pas moins que ce bruit répétitif est invivable.

L'une des réponses apportées consiste à changer de salle en attendant les réparations. Cependant, dans les bureaux de passage, il n'y a ni climatisation ni ventilateur. Il y fait donc extrêmement chaud pour les salariés.

Certains salariés demandent s'il serait envisageable d'installer un thermomètre ainsi que des ventilateurs dans les bureaux qui ne sont pas climatisés.

11. Point SST (nombre de secouristes pour l'antenne de Champagne-Ardenne).

Réponse de la direction :

6 salariés sont formés SST. Une session de recyclage a été organisée le 9 juin. Une session pour former de nouveaux volontaires est prévue au second semestre.

Les agents de sécurité sont tous SST.

Les élu.e.s vous rappellent que vous pouvez vous porter volontaire lors de vos entretiens annuels ou bien à tout moment auprès de l'IRH.

Le nombre de salariés SST en Champagne-Ardenne est très faible par rapport à d'autres antennes (exemple : une vingtaine en Picardie).

La formation initiale est sur deux journées, le recyclage sur une journée.

12. Bilan absentéisme au 31 mai 2026 (document joint).

Réponse de la direction :

Fin mai 2026, le taux moyen d'absentéisme de l'antenne de Champagne-Ardenne est de 3,78% soit en baisse de - 0,29 pt par rapport à fin mai 2025.

La gravité des absences (nombre de jours moyens par collaborateur de janvier à décembre) est en baisse de - 1,06 j. par rapport à 2025

Le nombre d'absences en moyenne par salarié est en baisse comparé à 2025 et se situe à 0,8 absence en 2026.

Le taux moyen des absences de courte durée est de 0,17% mais celle-ci représentent 40,74% des absences. 75,86% des salariés de l'antenne de Champagne Ardenne n'ont pas eu d'arrêt de travail en 2026, le taux de toujours présent est en hausse comparé à 2025.

Vos élu.e.s se tiennent à votre disposition pour toutes questions concernant cette réunion.

La prochaine instance de proximité aura lieu le lundi 7 septembre 2026.

Vous pouvez nous faire remonter les points que vous souhaiteriez voir aborder.

Vos représentant.e.s de proximité