

# Compte rendu de l'Instance de Proximité Champagne-Ardenne du 12/01/2026



## Présents pour les représentants de proximité :

Teddy CARUEL - Régis ENGRAND - Stéphanie GÉRARD

## Présents pour la direction :

Fanny KLIPFEL, Directrice Régionale - France 3 Grand Est

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

Eve Coulibaly CORNU, Interlocutrice Ressources Humaines France 3 Champagne Ardenne

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

Matthieu MERCIER, Rédacteur en Chef - France 3 Champagne-Ardenne

Sylvain SAINT PAUL, Responsable Immobiliers et Moyens Généraux, France 3 Champagne Ardenne

## 1. Montage d'un module web par le rédacteur en chef le 12 décembre 2025

### Réponse de la direction :

La chargée d'édition numérique n'a pas pu prendre en charge ce module compte tenu de sa charge de travail, il n'y avait pas de monteur disponible, le rédacteur en chef a donc monté un module qui a ensuite été titré par la chargée d'édition numérique.

Il a été rappelé au RCA chargé de l'édition spéciale événementielle de bien anticiper la couverture numérique de l'événement.

Le rédacteur en chef se défend en avançant que son intention était d'assurer la présence de France 3 sur les réseaux sociaux à l'instant T et de ne pas devoir attendre le lundi pour publier un module.

Il affirme également ne pas avoir fait de montage à proprement parler mais qu'il s'agit plutôt « d'assemblage » d'images...

Le module en question fait 1min52, il ne s'agit donc pas d'un reel ou d'une simple story.

Cette réponse de la direction est donc tout simplement scandaleuse, au vu de l'ampleur de la faute du rédacteur en chef qui a monté ce module.

Le fait que la chargée d'édition numérique n'ait pas pu prendre en charge ce module n'a rien à voir avec le fait que le rédacteur en chef se soit octroyé le droit de le faire.

**Piétiner ainsi les accords FTV et les métiers est tout simplement inacceptable.**

Imaginons un instant que le chef de centre décide un jour de rédiger un article web compte tenu de la charge de travail des journalistes planifiés ce jour-là.

Quelle serait la réaction des journalistes de la rédaction ?

Ce faisant, il empièterait sur le champ des compétences de la rédaction alors qu'il a uniquement la technique en charge, même si cette action serait au « bénéfice de l'entreprise » pour une « urgence éditoriale ».

**C'est exactement ce qui s'est passé lorsque le rédacteur en chef a décidé de monter ce module, il a empiété sur le champ des compétences de la technique alors que cela ne relève absolument pas de ses attributions.**

**L'urgence éditoriale est somme toute toujours relative et dans le cas précis de la couverture des habits de lumière elle l'est encore plus, et ne permet certainement pas de mépriser ainsi nos accords d'entreprise.**

Une meilleure anticipation aurait certainement permis de mieux couvrir cet événement, mais pour les élu.e.s ce n'est pas le seul paramètre en jeu.

Les élu.e.s n'ont de cesse de rappeler à la direction qu'il ne faut pas voir les antennes linéaire et numérique comme deux entités séparées mais de voir l'ensemble comme notre marque et notre identité propre.

Le problème qui s'est posé ce jour-là vient principalement du fait que le rédacteur en chef ne soit pas venu aux réunions de rédaction pour la page spéciale.

La direction prend sa défense en disant qu'il n'avait pas à être présent à ces points éditoriaux mais pour les élu.e.s il s'agit bien là du cœur du problème.

Son rôle de rédacteur en chef devrait l'inciter à avoir une vision d'ensemble de la couverture d'un évènement, et non pas de se consacrer uniquement au linéaire ou au numérique dans ce cas précis.

S'il était venu il aurait pu voir qu'une autre organisation était possible, notamment en allégeant la charge de travail de l'équipe à qui il avait confié le tournage du module web.

Les équipes présentes pour le JT spécial avaient des créneaux de libre pour pouvoir tourner des éléments du module. Si une concertation entre toutes les équipes avait été faite alors les images auraient pu être mises plus tôt à disposition pour qu'un monteur ou une monteuse soit disponible.

Il ne s'agit donc pas d'un problème d'anticipation mais bien d'organisation. Les élu.e.s demandent que le rédacteur en chef soit plus attentif aux tâches de toutes les équipes (linéaire et numérique) dans la couverture d'un évènement.

## **2. Demande pour un abonnement annuel pour avoir accès aux live des équipes de volley professionnelles de notre région, Chaumont et Reims.**

### **Réponse de la direction :**

Cette question doit être abordée directement avec le manager concerné.

La direction est d'accord pour souscrire un abonnement à LNV TV. À ce jour il n'est toujours pas actif, la demande doit émaner de la rédaction.

## **3. Point sur les gardiens : Changement sur leur planification et échanges avec les intéressés.**

### **Réponse de la direction :**

Le nouvel appel d'offre publié par France Télévisions prévoit d'équilibrer les vacances pour respecter la santé/sécurité des salariés concernés.

Nous sommes dans un contrat de sous-traitance avec le prestataire de gardiennage, néanmoins les personnels sur site ont été consultés par le responsable IMG par rapport à ce changement.

La question précise des élu.e.s était celle-ci :

- *Point sur les gardiens :*
  - *Pourquoi impose-t-on aux gardiens de passer en 3-8 au détriment de l'équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle, et donc au détriment de leur santé mentale ?*
  - *Pourquoi les premiers intéressés, à savoir les gardiens, n'ont-ils pas été consultés ?*

**Bien que le périmètre d'action des élu.e.s de Champagne-Ardenne soit limité sur ce point, nous avons quand même tenu à mettre ce point à l'ordre du jour car les conditions de travail des gardiens ne cessent de se dégrader d'appel d'offre en appel d'offre, alors que certains d'entre eux travaillent chez nous depuis plus de 30 ans...**

Certaines études montrent en effet que le travail en 3-8 peut être meilleur pour la santé mais d'autres études disent le contraire... Il est donc difficile d'y voir clair. **L'idéal aurait été de consulter les gardiens qui, avec cette nouvelle organisation, vont devoir faire plus de week-ends qu'avant !**

Dans l'hypothèse où les nouveaux horaires seraient meilleurs pour la santé, qu'en est-il de l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale ?

**Tout va se compliquer pour eux à partir du mois de juillet, quand ces nouveaux horaires seront effectifs.**

**Les prestataires de gardiennage tirent déjà au maximum leurs coûts pour pouvoir remporter les appels d'offres et contraignent nos gardiens dans la pose de leurs congés, ce qui va encore s'accroître avec les 3-8...**

## 4. Point sur le déploiement d'Overdrive

### Réponse de la direction :

Concernant le projet overdrive, nous avons proposé et planifié les techniciens vidéos et scriptes afin qu'ils puissent voir l'outil en fonctionnement sur le site de qualification de Strasbourg et leur permettre d'échanger avec les référents du projet sur place.

Le calendrier social est le suivant : présentation de l'expertise Secafi les 13 et 14 janvier (à confirmer).

La direction est toujours dans l'incapacité de nous fournir des projections de planning pour les TEVA de Champagne-Ardenne.

Le point Overdrive était à l'ordre du jour du CSE Réseau des 14 et 15 janvier 2026, voici le compte rendu FO de ce point qui résume parfaitement la situation :

*Le projet Overdrive est présenté par la direction de France Télévisions comme un outil de modernisation des régies MOSAR du Réseau France 3, visant à automatiser la fabrication des journaux et à généraliser un fonctionnement en mode mono-opérateur.*

*L'expertise conclut qu'il s'agit d'une transformation organisationnelle majeure, et non d'une simple évolution technique, avec des impacts importants sur les métiers, les conditions de travail, l'emploi et la qualité éditoriale.*

*Le cabinet d'expert SECAFI identifie des risques élevés de surcharge cognitive, de stress et de dégradation de la santé au travail, en s'appuyant notamment sur le retour d'expérience négatif de l'expérimentation menée à Rouen, qui avait donné lieu à une alerte pour risque grave.*

*Le projet entraîne une standardisation accrue des pratiques, une réduction des marges de manœuvre, de la réactivité en direct et un risque d'uniformisation de l'antenne, susceptible d'affaiblir l'identité régionale et la qualité du service public.*

*Enfin, le rapport estime que les garanties apportées par la direction sont insuffisantes à ce stade et recommande de sécuriser l'accompagnement, la formation, la Gestion Prévisionnelle de Emploi et des Compétences GPEC, le suivi des impacts sur l'emploi et la qualité, faute de quoi Overdrive pourrait devenir avant tout un outil de rationalisation économique.*

### **Commentaire rédigé par l'ancien président de la commission nouvelles technologies du CSE Réseau :**

*La commission nouvelles technologies a, au fil des années, accompagné les évolutions. Inutile de revenir sur l'historique, il est connu de tous. Le projet Overdrive, lui, a démarré dans des conditions pour le moins compliquées, voire catastrophiques.*

*Après avoir échangé avec de nombreux acteurs du projet Overdrive — direction, salariés experts, mais aussi salariés découvrant l'outil lors de visites avec les experts de SECAFI — FO a pu se faire une idée claire de la situation.*

*Sur le plan technique, les bugs du début ont été corrigés. Le périmètre de l'automate a été réduit et limité à la diffusion des sujets et de l'info décor.*

*L'outil fonctionne et permet de produire des émissions, mais le problème n'est pas là.*

*FO tient à saluer le travail et l'investissement de l'ensemble des intervenants du projet. L'approche collaborative avec les salariés et la direction est à souligner, car elle reste trop rare à France TV.*

*En revanche, une chose essentielle a été oubliée dans ce projet Overdrive : les salariés après le déploiement.*

*Techniquement, Overdrive permet de produire une émission avec un ou deux TEVA. Dans les faits, il sera utilisé presque exclusivement par un seul technicien. C'est d'ailleurs l'objectif réel du projet. Ne nous y trompons pas : Overdrive n'a pas vocation à améliorer la qualité des JT à l'écran, mais bien à réduire le nombre de techniciens nécessaires à leur fabrication.*

*Sur le plan de la qualité et de l'efficacité, le gain n'est pas au rendez-vous. L'outil n'apportera ni plus de réactivité ni moins de problèmes à l'antenne ; il risque même, dans un premier temps, d'en générer davantage.*

*Au sein de la commission nouvelles technologies, nous avons suivi toutes les étapes : améliorations, ajustements et remontées des salariés experts. Un sujet est pourtant resté absent des discussions : le planning.*

*Le « planning », ce mot si central, qui semble parfois gouverner l'entreprise.*

*Puisque l'objectif d'Overdrive est de passer de deux techniciens à un seul en régie, la question est simple : comment seront planifiés les TEVA dans les régies Overdrive ?*

*À ce jour, aucune réponse claire, si ce n'est : « Il est trop tôt pour se projeter. »*

*Or, aucune des 24 antennes du réseau ne fonctionne de la même façon. Les organisations diffèrent : nombre de postes, répartition des missions, présence ou non d'un quatrième poste, fonctionnement le week-end, infographie réalisée par des infographistes ou par les TEVA, sans oublier les UCC. La réalité du terrain est complexe. L'arrivée d'Overdrive va donc profondément déséquilibrer les régies, en particulier pour les CDD. Leur suppression annoncée (-12 ETP équivaut à -40 techniciens non-permanents) va rigidifier les plannings des CDI et fragiliser l'antenne (-3 ETP permanents). Moins de souplesse signifie plus de blocages : la moindre absence pourra mettre en difficulté une organisation déjà fragile.*

## **5. Planification des OPS sur les séries.**

### **Réponse de la direction :**

Les demandes d'OPS pour les tournages sont étudiées au cas par cas en fonction de l'intérêt technique et des disponibilités. Une anticipation est fortement recommandée. Pour information, la « règle » qui systématise des OPS sur les feuillets sera repensée prochainement dans le but de répartir cette plus-value avec plus de pertinence (pour plus de présence sur des reportages par exemple).

Concernant la semaine 47 nous demandons plus de précisions car l'encadrement technique n'a pas souvenir d'avoir refusé d'OPS.

La question précise des élu.e.s était celle-ci :

- *Pourquoi n'y a-t-il pas eu d'OPS sur les séries de la semaine 47 malgré des demandes d'OPS en amont ? Il y a eu au moins deux refus car il ne s'agissait pas de feuillets alors que la direction nous avait dit que la planification d'un OPS sur les séries se ferait sur demande au besoin.*

Il y a eu une petite erreur dans notre question, il s'agit en fait de tournages pour la même série, l'un en semaine 46 et l'autre en semaine 47.

Les deux équipes assurent avoir fait la demande d'OPS et qu'elles n'ont pas été validées.

Les élu.e.s ont rappelé à la direction que la présence d'un OPS sur le tournage des séries se faisait sur demande éditoriale (*les 4 épisodes d'une série sont tournés dans chacun des 4 départements de notre région, ce qui complique la planification des OPS par rapport aux tournages des feuillets*), d'autant plus que le potentiel en OPS pour la réalisation des séries est le même que celui des feuillets.

Si demande il y a alors celle-ci se doit d'être honorée.

**Concernant la présence systématique d'un OPS sur les tournages, le chef de centre a envoyé un mail le vendredi 30 janvier pour expliquer la nouvelle pratique qu'il souhaite mettre en place :**

*Bonjour,*

*Nous en sommes tous conscients, la présence d'OPS sur le terrain, quels que soient les tournages, est une plus-value qualitative.*

*Cependant, le cadrage budgétaire nous oblige à planifier ces compétences de manière optimisée et non plus de manière systématique sur certains formats comme c'est le cas aujourd'hui (Feuillets, Coups de cœurs...).*

*L'objectif est de cibler les tournages pour lesquels la présence d'OPS est indispensable et donc de mieux répartir les besoins d'OPS en fonction des nécessités (permettre par exemple d'avoir des OPS sur des tournages d'actualités, quelque fois plus complexes en termes de prise de son).*

*En concertation avec les OPS, la solution retenue à compter de ce jour est la suivante :*

*Feuillets, coups de cœurs et grands formats ont leur OPS chaque jour par défaut, mais il incombe désormais à l'équipe de journalistes, **avec la plus grande anticipation possible**, de fournir le plan éditorial et le plan de tournage avec l'expression de besoin d'OPS, à l'adresse [@Encadrement Technique REIMS](mailto:@Encadrement Technique REIMS).*

*L'encadrement échangera alors avec les OPS afin d'acter ou non la nécessité de leur présence sur l'ensemble des tournages.*

*Pour rappel il appartient également aux équipes éditoriales de potentiellement exprimer les besoins d'OPS sur les tournages pour lesquels la présence d'un OPS n'est pas systématique.*

*La répartition sera gérée par l'encadrement technique en lien avec l'organisation d'activité et en concertation avec les OPS.*

*Merci par avance pour votre compréhension et prise en compte de ce changement.  
L'encadrement de l'antenne est à votre écoute pour faciliter une bonne compréhension et mise en œuvre collective de cette nouvelle approche.*

**Les élu.e.s sont opposés à ces nouvelles dispositions.**

**Ils invitent cependant les équipes éditoriales à bien exprimer leurs besoins en OPS, notamment sur les dossiers sports et tous les autres tournages qui pourraient nécessiter la présence d'un OPS.**

## **6. Point forfait jour, présence à la conférence de rédaction et obligations.**

### **Réponse de la direction :**

Le forfait jour ne modifie pas la manière d'exercer la profession de journaliste. Le salarié en forfait jour peut organiser sa journée de façon autonome mais doit bien entendu répondre aux obligations de son poste et s'inscrire dans la communauté de travail.

La conférence de rédaction est un moment clef de l'organisation de la journée/semaine de travail. Elle s'inscrit dans le fonctionnement du collectif normal et n'est pas contraire à l'autonomie liée au forfait jour.

**Les élu.e.s pensent que cette réponse de la direction est floue par rapport à la question posée.**

**La question envoyée par les élu.e.s était celle-ci :**

- **Point forfait jour :**

*Conformément à l'article L.3121-58 du code du travail, le dispositif du forfait jours implique une autonomie réelle dans l'organisation du temps de travail, sous réserve des nécessités liées aux missions confiées. Dans ce contexte, la direction peut-elle expliquer en quoi l'obligation de présence quotidienne à la conférence de rédaction en présentiel à 9h00, indépendamment des besoins opérationnels, est compatible avec le principe même du forfait jour ?*

*Cette obligation constitue-t-elle une contrainte horaire collective susceptible de remettre en cause l'autonomie attendue du forfait jours ?*

**La présence à la conférence de rédaction en présentiel comprend également le fait d'être connecté en visio.**

**La direction nous parle alors d'une « vraie visio », où le salarié est visible en caméra pour l'ensemble des participants.**

**Les élu.e.s font part de leur étonnement quand certains salariés se voient reprocher de ne pas être présents physiquement à une conférence de rédaction mais bien présents car connectés en visio.**

**Si l'activation de la caméra devient obligatoire il faudra alors appliquer cette règle à l'ensemble des salariés.**

## **7. Point diversité, indicateurs pour l'antenne de Champagne-Ardenne**

### **Réponse de la direction :**

La direction s'attache à recruter des candidats qui sont en adéquation avec les compétences attendues tout en prenant soin d'avoir une représentativité la plus large possible en termes de diversité.

Sur le dernier bilan diversité (2024) : 10 embauches en CDI : 5 femmes et 5 hommes. La part des jeunes de moins de 30 ans dans l'effectif est de 44,4%.

L'âge moyen au sein de l'antenne est le même pour les hommes et les femmes : 44,4 ans.

Nous nous attachons à immatriculer des profils divers et variés dans le vivier des cdd.

**La question précise des élu.e.s était celle-ci :**

- **Point diversité :**

*Notre entreprise affiche régulièrement son engagement en faveur de la **diversité sociale et ethnoculturelle**, une valeur présentée comme centrale dans sa politique RH et son image publique.*

*Or, à France 3 Champagne-Ardenne, au fil des mois ou des années, certains constatent une diminution visible de cette diversité, tant parmi les titulaires que parmi les recrutements en CDD.*

*- La direction confirme-t-elle ce constat ?*

*- Quels indicateurs concrets et objectifs utilise la direction pour évaluer la diversité sociale et ethnoculturelle au sein de l'antenne de Champagne-Ardenne ?*

La réponse écrite formulée diffère quelque peu de celle que nous avons reçu à l'oral, à savoir que la direction faisait également ses recrutements en fonction des candidats qui postulent, et donc qu'elle favorise au mieux la diversité en fonction des postulants.

## **8. Point emploi**

### **Réponse de la direction :**

Les publications de postes se font en fonction des besoins et il peut arriver que des redéploiements soient privilégiés. Les potentiels sont ajustés en cohérence avec les besoins et les budgets de la direction régionale.

Poste de chef monteur : entretien en cours.

Poste JRR (JRI redéployé JRR) : détachement d'un JRR de Metz jusque fin mars.

En attente de la validation de la demande de publication du poste de JRR présentateur.

Les questions précises des élu.e.s du point emploi étaient :

- *Combien et quels postes ont-ils été supprimés à l'antenne de France 3 Champagne Ardenne en 2025 ?*
- *D'autres suppressions sont-elles à l'étude pour 2026 ?*
- *Des postes de PTA ont été exclusivement ciblés, la suppression de postes de journalistes est-elle envisagée à court et moyen terme ?*

La réponse écrite formulée ne permet pas une bonne compréhension de la réponse pour les salariés qui lisent le relevé de conclusions de la direction.

La direction nous a fait une réponse évasive, nous n'avons pas eu de réponses précises chiffrées à nos questions.

## **9. Mise à disposition des vêtements extérieurs**

### **Réponse de la direction :**

La dernière dotation date de 2023. Des stocks sont encore disponibles pour équiper les nouveaux salariés. Pour ceux déjà dotés de vêtements mais qui seraient détériorés, ils peuvent se rapprocher du responsable des moyens généraux afin d'avoir une nouvelle dotation.

## **10. Diffusion du relevé de conclusion de l'instance de novembre 2025**

### **Réponse de la direction :**

Cette erreur a été corrigée, à l'avenir ne pas hésiter à nous relancer en cas d'oubli.

**Vos élu.e.s se tiennent à votre disposition pour toutes questions concernant cette réunion. La prochaine instance de proximité, la dernière du mandat en cours des représentants de proximité, se tiendra le 11 février 2026.**

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

**Vos représentant.e.s de proximité**

# !!! NOTE IMPORTANTE SUR LES COMITÉS SALAIRES !!!

Vos élu.e.s vous informent que nous sommes dans la période pour pouvoir autoriser la transmission de vos informations salariales aux représentants du personnel afin de pouvoir être défendu au mieux lors de la tenue des comités salaires 2026. Nous vous rappelons qu'avoir plus d'accords de communication de données salariales permet un travail plus juste, plus précis et plus complet.

Ces données transmises restent confidentielles, et ne seront jamais communiquées par vos élus à des tiers. Cette démarche est accessible sur MonKiosque jusqu'au 28 février 2026 :

## Accès au formulaire

**1- Accéder à MonKiosque**

**2- Accéder au menu Développement professionnel**

**3- Accéder au formulaire**

## Saisie du formulaire

**1- Saisir votre choix**

**2- Dater et mettre vos noms et prénoms**

**3- Envoyer le formulaire en cliquant sur Signer le formulaire**

**4- Confirmer votre signature**

## Processus terminé

5- Le formulaire signé et/ou acheminé automatiquement en fin de campagne (autorisation à non et sans signature) se retrouve dans « Mes formulaires / Terminé » dans la rubrique Entretiens

Formulaires	Sujet	Date de début du formulaire	Date de fin du formulaire	De
<input type="checkbox"/> État				
<input type="checkbox"/> Formulaire Comité Salaires pour		27/02/2024	28/04/2024	