

Instance de proximité d'Alsace

Du 18 juin 2026

Où va nous mener cette expérimentation des vidéos à destination des réseaux sociaux ?

Qu'ont expérimenté nos collègues et quel est son bilan ? Le fond n'est pas de savoir si on sait produire des vidéos en vertical ! Mais de savoir par qui et comment elles sont réalisées.

En supprimant les métiers de la production audiovisuelle avec les JRI et bientôt les monteurs dans l'œil du viseur, quelle stratégie a notre entreprise pour notre avenir ?

En attendant, un malaise profond s'installe, comme l'a constaté le médecin du travail.

- **Expérimentation des vidéos à destination des réseaux sociaux : Bilan à 4 mois**

Ce n'est pas le point de vue de la Direction mais les Représentants de Proximité constatent un manque d'échanges entre les différents métiers concernés par l'expérimentation. Chacun travaillant dans son coin. Ils regrettent notamment l'absence de réunions régulières associant journalistes, monteurs et Chargés d'Édition Numérique (CEN) entre le lancement de l'expérimentation en février et le mois de juin. Ces temps d'échanges auraient pourtant permis d'identifier plus rapidement les difficultés rencontrées et de partager les retours d'expérience.

Une réunion est (enfin) programmée le 22 juin nous dit-on.

- **Assemblage ou montage ? Le débat sémantique ne doit pas masquer le transfert d'activités**

Un débat a opposé la Direction et les RP sur l'utilisation du terme « assemblage ». Selon nous, les opérations réalisées par les journalistes ou les CEN sur smartphone ne relèvent pas d'un simple assemblage mais bien d'un travail de montage. D'ailleurs quand on parle d'assemblage on parle de montage et de rien d'autre ! Alors, dans quel but notre direction change de sémantique ? On vous donne quelques indices : Les chiffres communiqués illustrent l'évolution vers laquelle on souhaite nous emmener. Sur 38 modules réalisés depuis le début de l'expérimentation :

- Seuls 6 ont été montés par des monteurs professionnels,
- 12 par les CEN,
- 20 par les journalistes.

Pour la CGT, l'enjeu de cette expérimentation ne réside pas dans la capacité à produire des vidéos verticales destinées aux réseaux sociaux, mais bien dans le transfert progressif d'activités réalisées par les monteurs vers d'autres catégories professionnelles.

L'avenir si l'expérimentation continue ? Les conséquences à moyen terme sur l'emploi, dans un contexte où plusieurs métiers techniques subissent depuis plusieurs années une réduction des effectifs ou un non-remplacement des départs (maquillage, électro, OPV, OPS, TEVA, etc.).

- **Prévention des risques : une démarche tardive voire inexistante**

La mise à jour du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) en lien avec cette expérimentation n'a été abordée qu'à l'occasion des ateliers des 16 et 17 juin, soit plusieurs mois après le démarrage du projet.

L'évaluation des risques aurait dû être réalisée en amont, conformément aux obligations de prévention de l'employeur. On nous annonce la présentation de premières mesures correctives (s'il y en a) qu'en septembre.

- **Charte graphique**

L'adaptation de la nouvelle charte graphique aux outils de montage mobile (Power Director et Adobe Premiere Mobile) est en cours de finalisation.

- **Déontologie**

Des interrogations subsistent concernant l'absence de crédits ou de signatures sur certains modules diffusés sur le web, alors même que ces éléments participent à la traçabilité éditoriale et à la reconnaissance du travail réalisé.

- **Difficultés techniques ont été signalées :**

Absence d'un workflow de mixage audio fluide sur Adobe Premiere, contrairement aux habitudes de travail sous Avid.

Problèmes d'interfaçage entre Premiere et Pro Tools, empêchant la mise en place d'une solution satisfaisante pour le traitement audio.

Processus de sous-titrage particulièrement chronophage, décrit par certains utilisateurs comme un véritable « atelier de sous-titrage ». L'arrivée d'outils intégrant de l'intelligence artificielle serait attendue afin d'automatiser une partie de cette tâche.

Manque de licences Adobe Premiere et de postes informatiques adaptés, limitant fortement la mise en pratique des formations suivies par plusieurs monteurs.

Le logiciel Power Director est peu utilisé par les journalistes. Il sera intéressant d'aborder le sujet dans le bilan.

- **Les JRI aussi dans le viseur des économies**

C'est désormais au tour des Journalistes Reporters d'Images (JRI) de subir les conséquences de la nouvelle stratégie de l'entreprise.

À la suite de trois départs de JRI sur l'antenne Alsace, la direction a annoncé qu'ils ne seraient pas remplacés. Par redéploiement, un poste de Chargé d'Édition Numérique serait créé à Nancy.

Après la disparition progressive des postes d'OPV, voir les métiers de l'image continuer à s'affaiblir interroge fortement. Que les contenus soient destinés au linéaire ou aux plateformes numériques, ils reposent tous sur une compétence essentielle : l'image.

Erreur stratégique ? À l'heure où les contenus audiovisuels sont plus que jamais au cœur des usages et où l'intelligence artificielle renforce encore la valeur des images de qualité, réduire les moyens humains dédiés à leur production apparaît comme un choix difficile à comprendre. Les images constituent l'une des principales richesses et l'un des savoir-faire historiques de France Télévisions ; elles doivent rester au cœur de notre stratégie éditoriale !

Concernant les autres emplois :

L'intérim de Marc Schmitt en tant que rédacteur en chef se poursuit. À ce jour, il n'y a que des candidatures externes.

Les entretiens ont lieu en ce moment sur le poste de journaliste bilingue (6 candidatures dont 2 qui correspondent au poste).

Après 40 années à nos côtés, nous souhaitons la bienvenue à Christian Hahn intégré en tant que producteur exécutif depuis le 1^{er} juin.

Nous sommes (déjà) triste du départ de Nanda, « notre » seule maquilleuse permanente ! Poste supprimé alors que nous produisons 365 jours de journaux régionaux. La directrice s'engage à travailler avec nos CDDU historiques et à prendre un prestataire de service pour les autres jours où elles ne seraient pas disponibles. En supprimant cet emploi elle supprime une compétence au cœur de notre activité. Aujourd'hui, c'est un métier qui disparaît dans nos emplois.

• Nouvelle licence Microsoft : quelles conséquences pour vous dès la fin juin ?

Les économies à tous les étages continuent.

Dans le cadre d'une évolution des licences Microsoft, un changement est annoncé d'ici la fin du mois.

Selon les métiers et les profils utilisateurs, les licences attribuées pourraient ne plus être identiques à celles utilisées aujourd'hui. Cette évolution entraînera pour certains une réduction des capacités de stockage (2 Go au lieu d'1To) ainsi que l'accès à des versions allégées de certains outils et fonctionnalités.

À ce stade, les informations communiquées restent très limitées comme d'habitude, et aucun·e salarié·es impacté·es n'a été informé·e.

- Immobilier

Un accord de principe a été signé pour accueillir la délégation régionale de l'INA. Ils occuperaient 4 ou 5 bureaux vacants au 4^{ème} étage.

La bonne nouvelle ! Les travaux des fenêtres des salles de montage sont calés pendant les vacances de la Toussaint. Après 3 années d'attente, il y a bien eu validation du remplacement de 20 menuiseries pour 11 salles de montage.

- Grille de la rentrée de septembre

Tous les programmes sont reconduits à l'identique pour la rentrée de septembre.

Deux nouveaux numéros de Secret (Secret Souterrain en septembre et Secret Luxe en décembre) pour la case du samedi soir sont prévus.

Une émission Bien et Vous aura lieu à la foire européenne.

Faute de budget, il n'y aura que de la rediffusion de documentaires sur la case culture du mercredi soir.

- Suivi de l'alerte au sein du service OPV (octobre 2024)

Des initiatives sont prises afin de préserver un niveau d'activité pour les OPV, qui restent toutefois insuffisantes. On constate toujours l'absence de perspectives claires quant à l'évolution de leurs missions et de leur avenir professionnel.

On observe qu'il n'y a pas eu de réunions de service depuis octobre 2025, alors que cette alerte sur ce service reste d'actualité.

- Rapport 2025 du médecin du travail : des signaux d'alerte qui ne peuvent plus être ignorés

Le rapport 2025 du médecin du travail dresse un tableau particulièrement inquiétant de la situation sociale au sein de notre antenne. Derrière les chiffres et les indicateurs, ce sont des femmes et des hommes qui expriment leur souffrance, leur inquiétude et leur perte de confiance.

Premier signal d'alarme : la santé mentale des salariés. Un chiffre six fois supérieur à la moyenne nationale. Cette réalité doit interroger l'ensemble de l'entreprise sur les conditions de travail et leurs conséquences sur la santé des salariés.

Certains salariés décrivent une « entreprise de violences », marquée par des comportements agressifs, des relations de travail dégradées et un manque de considération ressenti à plusieurs niveaux de la hiérarchie. Des paroles fortes qui traduisent un malaise profond.

Le rapport met également en lumière le vieillissement des effectifs. Sur 160 salariés, 99 ont plus de 50 ans. Dans le même temps, les départs ne sont pas toujours remplacés, alimentant les inquiétudes sur l'avenir des métiers, la transmission des savoir-faire et la charge de travail supportée par ceux qui restent.

Ce mal être se ressent dans les chiffres d'absentéisme très élevé en 2025 : 4 778 jours pour France 3 Alsace, soit plus que les congés payés par an et par salarié-e ! Même si une légère amélioration est constatée en ce début d'année 2026, ce chiffre reste un indicateur fort de la dégradation des conditions de travail et de la santé des équipes.

Le médecin du travail alerte également sur la situation du personnel technique. De nombreux salariés expriment un sentiment de perte de sens, de routine imposée et de manque de reconnaissance de leurs compétences. À force de réduire les moyens, de transformer les emplois et de supprimer certaines activités, l'entreprise prend le risque de démotiver celles et ceux qui en assurent pourtant le fonctionnement quotidien.

Ces alertes ne peuvent pas être minimisées. Elles doivent conduire la direction à s'interroger sur les conséquences humaines de ses choix organisationnels et à mettre en œuvre des actions concrètes pour restaurer la confiance, améliorer les conditions de travail et préserver la santé des salariés.

Alors qu'un travail sur les risques psycho sociaux a été réalisé en 2025, quid des actions ? Et de leurs résultats ?

- **Plan de compétence 2025**

Le budget de formation 2025 montre une baisse significative du budget (de 120k € en 2024 à 64k € en 2025). La direction justifie cet écart par le coût exceptionnel du déploiement d'Open Media en 2024.

Les formations techniques (IA, IP 2110) sont données au compte-goutte aux techniciens. C'était déjà le cas en 2024.



Prochaine instance de proximité le 9 juillet 2026
Michel Di Venanzio et Emeline Droxler - Représentants de proximité
CGT France 3 Alsace

Strasbourg, le 25 juin 2026