

# ne vOus dpLaisE...

La séance d'avril s'ouvre dans l'atmosphère pesante du silence que nous opposons à une direction qui a su, à force de réponses langue de bois, de dénégation et de suspicion, instaurer un rapport de force que nous tentions d'éviter depuis de nombreux mois. C'est dans cette ambiance lourde de sens -trop souvent interdits- qu'Hélène Saint-Martin, flanquée de Cécile Arbogast, (IRH) et de Ludovic Cologon (Chef de centre), prend la parole pour un préambule missionnaire.

## Missions en cascade et cascade d'enfumages...

Pour compenser le départ en formation d'Alex Baudrand et d'Eric Debief : « J'ai proposé de publier une mission de chef monteur, de 8 mois, en détachement » nous apprend HSM.

La direction affirme que certains de nos monteurs intermittents ne sont pas intéressés par des contrats longs, mais nous savons de source sûre, qu'ils n'ont pas tous été contactés par la direction. Bref... Cette annonce restait encore une bonne nouvelle (puisque que « la formation n'est pas un motif de remplacement par l'intermittence » et que l'on se demandait bien comment le service montage allait fonctionner à quatre mains de moins...) jusqu'à ce qu'on apprenne l'ouverture d'une autre mission...

« Autour de l'organisation de Sortir, outre un atelier ouvert sur l'avenir de l'émission [...], le départ de Stéphanie Boudras, promue à la direction régionale de la comm' et l'absence programmée de Maude Didier accentue cette réflexion. [...] En attendant donc on ouvre une mission sur une durée de 8 mois. » Et, selon la direction, plusieurs salariés se seraient faits connaître...

Les infos restent imprécises... Qui exactement, sur quels postes ? Nous n'en saurons pas plus lors de la séance.

Nous apprenons plus tard, dans les couloirs de l'antenne, que la mission d'assistante d'émission a été proposée à l'un de nos monteurs cdi.

Donc, ce ne sont plus deux mais trois monteurs qui quittent le service pour les mois à venir. Pour une seule mission. Ce qui, tout compte fait, ramène l'équation au postulat de départ : le service devra fonctionner avec deux monteurs en moins...

Quant au poste de Stéphanie Boudras, son sort est suspendu dans les airs pas très purs des décisions structurelles qui semblent suivre de

plus en plus souvent les ateliers « ouverts » « participatifs » ou autres. Celui de Sortir a été présenté comme une opportunité de redynamiser l'émission. Les propos tenus par notre DRH, présage d'un éventuel re-dessain de l'émission Sortir : « Si l'émission continue il y aura un remplaçant...une réflexion est en cours dans les autres DR sur ce module. » Et donc en attendant stand by sur son remplacement.

**Sortir** toujours (et toujours en préambule), mais de la station cette fois, et sans bruit... Nous apprenons du chef de centre qu'un lecteur de badge permettra l'accès à l'arrière de la station (côté tunnel) sans déclenchement d'alarme.

## Les questions réponses

### 1.1 Sur l'évolution du **site internet**

« Le format du site va évoluer, il y aura de nouveaux tags et une optimisation des référencement. On devrait avoir plusieurs mises à plat sur le pourquoi de la fusion, les règles suivies, la notion de volontariat, les formations et les pratiques professionnelles. Sur l'évolution technique du site et les ajustements (*il faut*) se rapprocher de la déléguée au numérique, Pascal Pfister.» nous informe HSM.

Tout ça, tout ça...

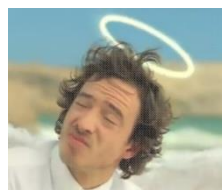
2.1 *Plusieurs contributeurs **journalistes du web** ont exprimé leur lassitude et leur usure concernant le nombre de vacations planifiées sur cette mission et le fait qu'ils soient trop peu nombreux à l'assumer. La direction compte-t-elle prendre en compte cette réalité ?*

La réponse de la porte-parole de la direction est brève et sans équivoque : « La réalité est bien prise en compte dans le cadre de la planification et des aménagements demandés. »

Pour ceux qui espéraient encore se faire entendre, c'est fichu donc. La direction, qui estime déjà le faire, ne tiendra pas compte de votre lassitude et de votre usure plus que d'ordinaire...

[🎸🎵 et l'ordinaire, 🎵 je n'peux pas m'y faire 🎵.

**L'évolution d'une mission web** plus « impliquante » en lien avec le terrain semble aujourd'hui nécessaire. 2.2. *Qu'envisage la direction pour intéresser et impliquer un plus grand nombre de journalistes ?* 2.3. *La direction a-*



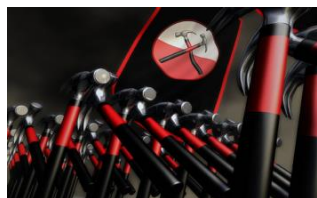
*c'est pas bien,  
d'enfumer les DP...*

# ne vOus dpLaisE...

*t-elle l'intention de mettre sur pied une mise à plat nécessaire et très attendue ?*

Là aussi, renvoi à l'institutionnel : « Le projet stratégique de l'entreprise est clair. Et sa déclinaison dans le réseau régional est claire aussi [...] Le projet éditorial de l'antenne de FC colle au projet stratégique de l'entreprise [...] » sic

La DRH insiste bien, c'est aux salariés de s'emparer du dispositif : « Un : des ateliers de formation, deux : des réunions de travail [...] pour un : se former, deux : [...] c'est exactement le terrain d'expression qu'il faut utiliser pour un : donner son avis, confronter les idées et les envies et deux : faire avancer les choses dans le sens individuel comme dans le sens commun. Le terrain est propice [...] pour faire des propositions sur des missions en lien avec le terrain. »



Un, deux, un deux, sera donc la cadence à tenir parce que un : « les résultats d'audience sont bons [...] » et deux : « il y a sur l'antenne BFC et FC en

tant que telle un travail qui porte ses fruits. » Fi des revendications et des observations des salariés qui expriment pourtant les faiblesses du système, ont fait savoir notamment la difficulté de se libérer pour participer à ces ateliers ou à ce qui rechignent [les ingrats !] à sacrifier leur pause pour « se former... enfin non, se sensibiliser.. » s'est reprise HSM (mais le lapsus est intéressant...)

*3. Bon nombre de salariés ont le sentiment de ne pas être entendus par leur chef de service sur les problèmes liés à l'organisation du travail et se demandent comment communiquer pour l'être.*

*3.1 La direction est-elle consciente de cette situation ?*

Oye oye bonnes gens :

« Tous autant qu'on est, représentants de la direction sommes à l'écoute : l'encadrement de proximité gère les besoins et les ambitions d'activités -là on est sur la partie activités de l'antenne- et gère aussi beaucoup les envies et les nécessités exprimées par les uns et les autres. C'est le quotidien. En matière de conscience, je pense que pour le coup [schbing] la conscience est bien aigue »

La direction pense écouter... Mais une chose est certaine, c'est qu'elle n'entend pas ! Pour le coup, le coup est rude. C'est notre quotidien...

Ludovic Cologon profite de la question pour rappeler qu'il y a « zéro souci » pour qu'on franchisse le pas de

la porte toujours ouverte de son bureau pas assez visité. Le représentant de la rédaction quant à lui n'est pas présent et n'a pas laissé de message perso. On ne connaîtra pas son avis intime sur la question qui se pose pourtant de plus en plus fort dans son service... Dommage !

 le téléphone pleure  quand tu ne réponds pas 

*3.2 Quelle réponse peut-elle leur apporter à ce sujet ?*

La réponse de la direction ne répond pas à la question d'organisation posée mais à celle des problèmes de planification posées depuis des mois... mieux vaut tard que jamais : « L'une des actions de travail identifiées lors du CHSCT porte sur le planning donc on va avancer sur le sujet. Il y aura d'autres choses mais il y a des choses plus ou moins rapides à mettre en œuvre. »

On espère que la résolution des problèmes de planification, nécessaire et depuis des années demandée, ne portera pas aux calendes grecques la résolution des problèmes d'organisation dont on parle déjà depuis des lustres ! Mais ça, c'est loin d'être gagné... la preuve :

*4. Le management de la rédaction peut-il veiller quotidiennement à ce que le travail soit suffisamment anticipé et correctement organisé pour éviter, hors actualité, de faire et défaire le journal « à tout bout de champ » comme c'est de plus en plus souvent le cas ?*

*faire et défaire c'est toujours travailler  
mais ce n'est pas gros avancer*



« Un conducteur est amené à bouger et pour le coup on va renvoyer au rôle du cadre éditorial qui est amené à prendre cette décision de modification. Donc à moins d'avoir des éléments précis qu'il faudrait évoqués avec l'encadrement éditorial directement... »

C'est fait M'dame et vous le savez ! Et à plusieurs reprises, et par plusieurs salariés de plusieurs corps de métier ! Encore faudrait-il qu'il soit capable de se remettre en cause l'encadrement éditorial ! Et que vous nous aidiez à avancer sur les dénis de réalité. On

# ne vOus dpLaisE...

comptait un peu sur vous là... voyez... un peu... une fois n'est pas coutume... on aurait apprécié votre soutien...

5. Le 24 mars, le **présentateur du DEP** était planifié de préparation le vendredi. Sa planification a évolué la semaine précédente pour répondre à la demande de modules pour Franceinfo :

5.1. Pourquoi ce changement n'apparaît-il pas sur le planning rédaction cette semaine-là, y compris sur celui qui est affiché dans le couloir de la rédaction jusqu'au jour même ?

5.2. Ni le monteur, ni la scripte planifiés ce jour et mis à disposition du journaliste pour sa préparation n'ont été prévenus du changement. La rédaction en chef peut-elle dorénavant s'assurer, surtout en l'absence du planificateur, que les techniciens de l'équipe seront bien prévenus des modifications qui les concernent ?

5.3 Certains techniciens se demandent si la rédaction mesure vraiment l'impact de ce type de modification sur leur travail. La direction est-elle capable d'énumérer pour ce cas précis quelles sont les conséquences en cascade de ce changement de planification sur la chaîne de fabrication et jusqu'à la diffusion du travail des techniciens ?

5.4. Avant d'engager son personnel dans d'autres missions que celles initialement planifiées, la rédaction en chef peut-elle s'assurer de la validation d'une autre planification du reste de l'équipe, cohérente avec la réalisation de ses missions techniques, et respectueuse de celles-ci ?

Là je vous la fait brève parce que la question à rallonge a donné lieu à de multiples mises au point pour finir, décision de prendre en main les problèmes de planification oblige, par cette conclusion textuelle de la DRH : « Ce que l'on comprend c'est qu'une partie des personnes ont été informées mais pas toutes [...] Les changements de planning sont normalement exceptionnels, en tous cas dans ce cadre-là, ils doivent le rester. Les personnes impactées doivent être prévenues. » A bon entendeur...

6. A plusieurs reprises depuis le début de l'année 2017, le travail de **montage inhérent à l'émission DEP** prévu le vendredi matin est en réalité réalisé le samedi matin. Une demi-journée de montage est ainsi perdue le vendredi matin, et la charge de travail des monteurs du week-end est augmentée du travail reporté. 6.1 Quel est le coût d'une demi-journée de montage ? 6.2. Comment la direction justifie-t-elle ce gaspillage ?

HSM profite juste de la question, qui ne relève pas de l'instance, pour nous informer : « L'organisation du

montage prévu pour l'émission DEP va évoluer pendant cette période électorale des présidentielles et des législatives. » et ajoute « C'est bien identifié, pour le coup, effectivement entre le vendredi et le samedi il y a probablement des choses à affiner et ça va un peu évoluer dans les semaines qui viennent. »

S'il faut attendre les élections pour que les problèmes se résolvent... !!!

7) Les vendredi 10 mars, 24 mars et 1er avril et à d'autres reprises depuis le début de l'année, les **présentateurs du DEP** ont été planifiés par leur chef de service sur d'autres tâches que la préparation. Un monteur et une scripte sont prévus pour la préparation de cette émission le vendredi.

La direction a bien du mal à reconnaître, admettre, ou à comprendre une problématique pourtant simple : le journaliste, sur le papier est bien planifié de prépa, mais en réalité, il fait autre chose...

7.1 Comment la direction justifie-t-elle cette situation ?

7.2 Que compte-t-elle mettre en place pour pallier ce problème ?

« Vous avez raison de dire que si un monteur n'a rien fait en attendant son journaliste et que la scripte qui devait préparer le conducteur du DEP a attendu tout l'après-midi, je conçois que ce soit un peu rageant quand même... Ca pour le coup ce n'était pas correct et vous avez raison de le pointer, il faut effectivement que les préparations puissent se faire. Il faut que toutes les personnes concernées le soient. »

8) **L'émission DEP n'a pas été testée** dans la nouvelle régie avant le jour de la diffusion. Pourquoi ?

Personne ne sait pourquoi, on nous tiendra informé mais HSM en est certaine : « Ca n'a pas eu lieu, je suppose, pour une raison valable. » *couétise-t-elle...*

En vérité on vous le dit : rien n'a été organisé. Côté management, on espérait que par miracle, les choses se fassent toutes seules... Côté salariés, en cette période pascale, on attend la résurrection du bon sens et des engagements tenus.

9) Les personnels travaillant pour l'édition (techniques et de rédaction) se sont vus dans l'obligation de former les **adjoints planifiés sur le poste vacant** aux outils, aux modes et règles de fonctionnement.

D'une part, cette situation augmente lourdement leur charge de travail, d'autre part, elle met en difficulté les adjoints notamment parce qu'elle engendre une

# ne vOus dpLaisE...

exaspération et un discrédit à leur égard. La direction est-elle consciente de cette situation ?



9.1 La direction estime-t-elle qu'il incombe aux salariés de former les adjoints ?

Après avoir très lourdement suspecté les DP d'avoir « écrit 4 questions pour dégommer » l'un des adjoints planifié sur le poste vacant de Coralie Roland, Hélène Saint-Martin relit la question qui, pas de bol pour la suspicion, prend le parti desdits adjoints et se reprend.

Elle explique que le vivier auquel la direction fait appel vient d'être réalimenté par des personnes qui ne connaissent pas forcément le réseau. « C'est le cas ici [en FC] puisqu'il y a eu trois missions successives de personnes qui étaient dans leur première expérience d'encadrement. » Elle affirme que « oui, il appartient à l'antenne d'accueil de mettre en place les voies et moyens pour accueillir et permettre que la personne puisse un : faire son travail et deux : monter en compétences, c'est le principe du vivier. C'est comme l'alternance en fait. Quand on est tuteur d'un alternant, il y a une phase d'investissement. »

Sauf que, rappelons-le, un alternant est là pour deux ans, il a effectivement un tuteur qui lui confie des missions à la hauteur de ses compétences du moment. Les adjoints du vivier passent parfois une seule semaine dans notre antenne. A raison de trois remplacements depuis la réorganisation, les phases d'investissement ont été bien plus longues que les phases d'efficacité...

9.2 La direction peut-elle veiller à ce que **les adjoints de remplacement** aient bénéficié d'une formation suffisante à leur autonomie avant de leur confier l'encadrement de la rédaction ?

« On peut veiller à ça [...] Les trois personnes qui sont venues sont journalistes depuis plusieurs années, connaissent le fonctionnement d'un journal mais ne savent pas comment fonctionnent les antennes de F3. »

C'est dit, maintenant on attend du concret ! Et il semble qu'il ait de l'amélioration ces deux dernières semaines : les derniers adjoints font au moins partie de la boîte...

9.3 Lorsque ce n'est pas le cas, la direction peut-elle veiller à mettre en place un dispositif

d'accompagnement pour éviter que les adjoints ne pâtissent (y compris humainement) de la situation ?

HSM se fait d'abord réciteur de la convention collective : « avant d'entrer dans le vivier les adjoints ont plusieurs entretiens et des tests d'entrée, puis ils font « quelques missions » avant de s'engager [c'est à cette phase que nous les recevons] et d'avoir accès au cursus de formation « management de proximité. »

On ne peut qu'admirer la légendaire langue de bois. On parle réalité et exception de terrain, on nous renvoie aux textes. En renvoyant au cadre institutionnel et en n'évoquant que celui-ci, la direction évite de répondre concrètement à la problématique.

« C'est ma réponse, même si elle ne vous convient pas. » souligne souvent notre DRH pour acter ses non prises de position. Verbiage inutile qui aimerait bien, à force d'auto conviction, se faire passer pour sensé. La technique est tellement éculée qu'on en aurait presque pitié ! On se retient par décence...



« L'antenne a essuyé les plâtres des premières expériences de trois personnes... » continue HSM qui finit enfin par aborder le sujet qui nous tient à cœur dans sa conclusion : « ...et elles aussi. Elles ont eu un entretien de fin de mission. Elles se sont effectivement retrouvées dans des situations extrêmement limites de la part de salariés de l'entreprise, mettant en cause leurs compétences professionnelles. Elles ont eu la maturité nécessaire pour passer outre mais ce n'est quand même pas très agréable à entendre quand on débrieife avec ces personnes. »

Nous espérons que la direction, quoi qu'elle affiche officiellement, a réellement bien pris la mesure du problème et qu'elle fera tout pour éviter dans l'avenir d'exposer qui que ce soit à la vindicte des collaborateurs **salariés ET encadrants**. A force d'incohérences managériales ils pourraient finir par adopter « des comportements déviants » comme sait si bien les qualifier Mme Saint-Martin.

9.4 N'existe-t-il pas une autre solution pour ces remplacements ?

« L'idéal serait de publier le poste, mais ça ne fonctionne pas comme ça [...] On fait d'abord appel au vivier. »

Et si on ouvrait une mission ? C'est à la mode ! Ou bien, comme le suggèrent certains collaborateurs dans les couloirs de l'antenne, si on détachait de temps en temps un journaliste du BRI (certains font déjà partie

# ne vOus dpLaisE...

du vivier !) ? ou si le rédacteur en chef prenait son tour plus souvent, comme ses prédécesseurs à Besançon.... ? C'est que c'est bien connu, ils ont des idées, et même des solutions, les collaborateurs, quand on se donne la peine de les écouter entendre...

10. Le **montage des dossiers d'actualité** n'a pas été planifié pour la semaine 11. Cela a entraîné une désorganisation et un sous-effectif du montage (un monteur de moins le matin quasiment tous les jours), une charge de travail supplémentaire qui a dû être absorbée par les monteurs présents et la nécessité d'embaucher des pigistes. 10.1 Comment la direction justifie-t-elle ce manque d'anticipation sur des tâches récurrentes ?

« L'organisateur était en congés et la vérification n'a été faite ni par l'encadrement technique, ni par l'encadrement éditorial [...] qui estime que ce n'est pas à lui de le faire. »



"Le travail d'équipe est essentiel : en cas d'erreur, ça permet d'accuser quelqu'un d'autre."

C'est beau l'esprit d'équipe !

10.2 A combien la direction estime-t-elle le coût financier de cette erreur sur la semaine ?

« Il n'y a pas eu de remplacements » répond la direction à cette question qui ne relève pas des DP. Admettrait-elle ainsi que tout le travail du monteur manquant a été absorbé par les monteurs présents pour le JT ?

10.3 Quelles sont, selon la direction, les répercussions de ce type d'erreur sur les conditions de travail des salariés ?

« Il y a des répercussions. On va travailler de manière très concrète sur la préparation du planning. C'est d'ailleurs un sujet que l'on aborde aussi en CHSCT. »

Trois ans de longues batailles enfin prises en compte ? On ose à peine y croire !

10.4 La direction pense-t-elle que ce type d'erreur peut avoir une répercussion sur la santé des salariés ?

« Les erreurs de planning sont crispantes. Les élus du CHSCT se sont exprimés là-dessus en disant que ce n'était pas possible d'entendre des personnes se mettre dans des états parfois extrêmement compliqué de frustration extrême le vendredi parce qu'il y a des erreurs de planning. »

De la « crispation » à la « frustration extrême »... Le problème semble avoir été entendu...

10.5 Que compte mettre en place la direction pour que les plannings soient contrôlés et ces erreurs évitées ?

« Il faut une lecture commune [chefs de service ensemble et planificateur], nous en avons reparlé à la suite de votre question, ça peut permettre d'échanger et de revenir sur des choses que les uns et les autres ne voient pas de la même manière et de les ajuster immédiatement. C'est ce que l'on peut faire aujourd'hui. Demain il faut retravailler sur la manière dont on prépare le planning pour éviter ces complications. »

On se réjouit que la direction reconnaisse enfin ici le problème de planification, après des années et des dizaines de questions DP, de « pétages de plombs » des salariés et l'intervention du CHSCT. Pourrait-on éviter désormais que d'autres problèmes ne mettent aussi longtemps à être prise en considération ou faudra-t-il mener le même combat pour chacune d'elles, pour le reste de l'organisation du travail par exemple ?

11 Depuis le départ du cadre de maintenance, qui est chargé de la **maintenance** ?

11.1 Comment s'organise cette mission ? 11.2 La direction peut-elle veiller à ce que les permanences de maintenance apparaissent clairement sur les plannings ? 11.3 La direction peut-elle veiller à ce que les salariés, quand des opérations de maintenance sont nécessaires, ne soient pas programmés sur d'autres missions ?

Le chef de centre est le responsable en titre de la maintenance. La maintenance de premier niveau est effectuée quotidiennement par le personnel sur le matériel, à la prise de poste ou la fin. Elle fait partie de la mission du PTA et n'apparaît donc pas sur les plannings. Il est à leur charge de faire connaître les problèmes qu'ils ne savent pas résoudre à leur encadrement.

Les choses un peu compliquées sont prises en charge par les techniciens vidéo. Ces opérations de maintenance sont supervisées et suivies par l'encadrement technique.

L'agencement des projets type déploiement est à la charge de l'encadrement avec les équipes techniques.

12) Lors des derniers DP, la direction a rappelé que le **montage des DA** étaient potentialisés à 5h. Sur les plannings ils sont prévus de 8h30 à 12h30.

12.1 Pourquoi ? 12.2 La direction peut-elle veiller à ce que la planification des monteurs soit cohérente avec les tâches qu'ils ont à effectuer ?

# ne vOus dpLaisE...

Les DA sont potentialisés à 4h et non à 5, la direction s'est trompée dans sa réponse lors de la dernière séance DP. Mais elle en profite pour rappeler que : « 4h sont programmées pour des produits de plus ou moins 3mn. Il semble qu'en ce moment, il soit plus souvent proche de 4mn... Un travail doit être fait avec les monteuses et les journalistes pour que ça soit effectivement 4h. »

On aime particulièrement le « un travail doit être fait » Quel travail ? Quand ? Par qui ? Avec qui ? Sous quelle forme ? Les questions restent entières...

Le chef de centre fait de son côté « le constat que parfois (et il insiste bien sur ce terme), le montage démarre plus tard que prévu... parfois ça fonctionne parce que le dossier est simple [...] par respect pour le travail des monteuses il faut tenir le planning ». « Attention je ne dis pas que c'est une généralité » répète-t-il.

## **Autres questions, sujets d'infos pratiques**

**La prime dite "matinale"** pour les prises de service avant 7h00 des collaborateurs réguliers de GDM est rémunérée à l'acte à hauteur 20 euros brut. Tous les salariés, y compris les CDD y ont droit. Les versements de mars couvrent la période de septembre à décembre 2016. C'est la RRH qui est chargé de après validation par l'encadrement de la fiche de service).

## **Mutualisation des moyens et volontariat**

Le volontariat s'applique pour des missions programmées par d'autres régions qui cherchent des collaborateurs pour compléter leurs équipes.

Pour les missions qui concernent les émissions de grille (GDM, le PAE et Actu DSNG notamment) il s'agit de mutualisation. Par exemple, depuis que le DSNG est partagé entre Dijon et Besançon, les moyens humains sont mutualisés entre les deux antennes. Il y a bien une équipe technique d'actu en alternance (FC/B), cette équipe est planifiée et ne relève pas du volontariat.

## **Les temps de déplacement : trajet, transport, voyage**

**Temps de trajet** : c'est le déplacement habituel entre lieu de résidence et lieu de travail. Ce temps n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Si le collaborateur est planifié sur un lieu de travail occasionnel et que ça dépasse le temps normal, il bénéficie d'une indemnisation à 100% de son salaire horaire de base.

**Temps de transport** : c'est le temps de déplacement entre le lieu de travail habituel (l'antenne ou la BEX) et le lieu de travail spécifique. Il est considéré comme du

temps de travail effectif. Le temps de déplacement est prévu dans le temps de l'activité professionnelle.

**Temps de voyage** : quand le déplacement ne permet pas un AR sur une journée de travail et contraint le collaborateur à dormir sur place, alors il a droit à un repos compensateur et à une indemnité de temps de voyage... qui n'est pas compris dans le temps de trajet... C'est déclaré comme temps de voyage dans mon kiosque sur réserve de validation.

## **Affectation des nouveaux caméscopes**

Le chef de centre tient à en informer les salariés : « Le nouveau fonctionnement sera similaire à l'existant. Il n'y aura pas de caméscope identifié par des personnes, mais les mêmes personnes seront affectées aux caméscopes et on fera tout pour éviter les changements. Pour les tournages supplémentaires, il y aura une distribution des caméscopes disponible. » Pour lui, il n'est « Pas question de remettre en cause le système actuel qui fonctionne bien... »

Il va « proposer des temps pour en parler directement avec les JRI. »

## **HD captation, montage et diffusion**

Une partie des captations se fait encore en SD. Pour diffuser ces images, il faut d'abord les reconvertir en HD. La manipulation dégrade l'image. La différence entre images HD et SD se remarque d'autant plus que l'image du plateau JT est, elle, très HD ! Les nouveaux caméscopes permettront de tourner en HD, mais il restera encore à pouvoir monter en HD, ce qui n'est pas encore le cas... « ça va se faire, c'est l'étape suivante. » nous explique Ludovic Cologon. « J'ai demandé à ce que notre antenne soit inscrite au plus tôt dans le déploiement du montage HD pour qu'on puisse avoir vraiment la chaîne de bout en bout. »

En revanche, le chef de centre n'a « pas encore de date sur le déploiement. Ça prendra un certain temps, pas en semaines... mais en mois. »

## **Info + hors séance**

Jean-Marie Baverel a démissionné de ses fonctions DP. Il ne veut pas « risquer d'avoir à retarder son départ à la retraite pour cause de mandat syndical en cours ».

*Ce topo a été rédigé par  
Natalie Forite*

