

INSTANCE DE PROXIMITE AQUITAINE

FEVRIER 2026



Préambule

L'équipe CFDT de France 3 Aquitaine (Sylvie Aman et Violette Laroche Del Vecchio) vous remercie sincèrement pour la confiance que vous lui avez témoignée lors des élections professionnelles du Réseau. N'hésitez pas à venir à notre rencontre pour toute question relevant du champ de compétence de cette instance.

En attendant la **prochaine IP prévue le Mardi 3 mars**, nous souhaitons que cette année soit placée sous le signe du dialogue social, de belles réussites collectives et que l'activité soit conservée dans le réseau

RAPPEL : En janvier, l'**Instance de Proximité constitutive** avait pour objectif d'élire son secrétaire, son adjoint et la (le) référent handicap, mais aussi de définir ses missions et son mode de fonctionnement. Nous vous en rappelons ici le fonctionnement.

RAPPEL - INSTANCE DE PROXIMITE CONSTITUTIVE DE JANVIER 2026

POINT 1 : Désignation du secrétaire de l'instance de proximité

- **Boris Chague (CGT) élu secrétaire de l'instance**
(4 voix pour : 3 CGT et 1 CFDT; 1 abstention FO)
- **Sabrina Corrieri (CGT) élue secrétaire adjointe**
(4 voix pour : 3 CGT et 1 CFDT; 1 abstention FO)
- **Alexis Dumoulin (FO) désigné référent handicap** (5 voix pour)

POINT 2 : Information sur le fonctionnement de l'instance de proximité

Samuel Bignon rappelle son fonctionnement.


Il convient de rappeler que sur les 2 derniers mandats, une « charte du dialogue social » avait été élaborée à France 3 Aquitaine par les représentants de l'Instance de Proximité, en concertation avec la direction, afin de garantir le bon déroulement

de cette instance dans le respect de chacun. Le DRH n'est pas favorable au maintien de cette appellation, mais accepte que les articles y faisant référence soient réinscrits, moyennant certains ajustements définis conjointement avec les représentants :

- Les débats doivent être dépersonnalisés et s'appuyer sur des faits afin d'éviter toutes allusions et attaques personnelles.
- Les membres de la direction doivent être représentés de manière équitable, afin que la direction ne soit pas en nombre supérieur à celui des RP.
- Les élus ont accepté la présence des différents chefs de service selon les points à traiter.
- Et enfin, les points à traiter doivent être justement proportionnés afin qu'ils puissent être traités sur une ½ journée.

En Aquitaine 5 RP titulaires (et 5 suppléants) ont été désignés.

Cette instance se réunira 12 fois cette année, sauf en août, de ce fait, il y aura une double IP en septembre. Les questions des salariés doivent être envoyées chaque mois par le secrétaire de l'IP 5 jours ouvrés avant la tenue de cette réunion.

Chaque Organisation Syndicale établit un relevé de conclusions, ainsi que la direction qui le transmet aux RP, au CSE réseau et aux salariés, il est également disponible sur « Monespace » et vous pouvez également consulter tous les C.R de la direction pour la Nouvelle-Aquitaine 

Cette Instance de Proximité (par délégation du CSE) a pour missions de traiter les questions locales suivantes :

- Les réclamations individuelles et collectives : Salaires, application du code du travail, protection sociale, ainsi que les accords applicables dans l'entreprise.
- Les missions santé, sécurité et conditions de travail : Procéder à l'analyse des risques professionnels, contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, aménagement de poste, accès et maintien dans l'emploi des personnes handicapés, contribuer à la prévention des risques psycho sociaux, susciter des initiatives sur des actions de prévention de harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes, accompagner l'inspecteur du travail lors de ses visites, réaliser des enquêtes en matière d'AT, maladies professionnelles
 - Et enfin d'instruire le droit d'alerte local.
- Les missions des RP sont donc importantes et denses.
- Et en cours d'année, la direction devra inscrire différents points à l'ordre du jour comme :
- Les rapports des médecins du travail, bilan annuel des psychologues du travail et assistantes sociales.

- Le bilan HSCT (*Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail*), Le bilan handicap, Le bilan diversité.
- L'absentéisme, Les procédures de reclassement ou d'inaptitude.
- Le bilan du plan de développement des compétences.
- Le compte-rendu des visites de sites, les informations sur les projets/travaux impactant l'antenne.
- Les informations sur les entrées /sorties.

Rappel L'ensemble des accords et avenants sont consultables 

Annonce RH À la suite d'un appel d'offre, et à partir du 1^{er} janvier, **Qualisocial deviendra le nouveau prestataire pour les psychologues du travail.**

Les RP s'interrogent sur le suivi des salariés ayant contacté depuis 2022 l'ancien prestataire : *le cabinet ACCA*. En cette période troublée, où la santé mentale devrait-être une priorité, pourquoi imposer un changement qui peut être difficile à vivre pour les salariés concernés.

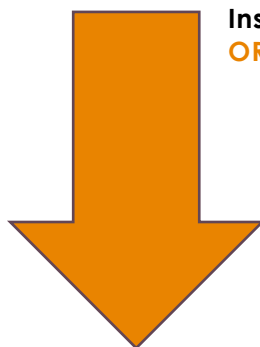
Nous rappelons ici le contact de ce nouveau prestataire, par ailleurs, une communication de la direction vous indiquera les modalités de connexion à la plateforme Qualicare.

QUALISOCIAL

- Ligne d'écoute dédiée :
0 805 384 77
2 (24h/24 – 7j/7)

PLATEFORME QUALICARE

- Prise de RDV en ligne
- Accès à des ressources informatives



**Instance de proximité
ORDINAIRE de février**

EN PRESENCE DE

Violette LAROCHE DEL VECCHIO (CFDT), Boris CHAGUE (CGT), Sabrina CORRIERI (CGT) en visio, Jules FERON (CGT), Alexis DUMOULIN (FO). *Invités pour le point 1* : Hervé MORIN (DS FO) en visio et Nicolas PRESSIGOUT (DS SNJ) – Boris CHAGUE (DS CGT) – Violette LAROCHE DELVECCHIO (DS CFDT)

DIRECTION

Fabrice GOLL (Directeur Régional), Samuel BIGNON (DRH), Nathalie DUBOIS (IRH), Franck WEIL (chef de centre par intérim). *Invitée* : Christine LE HESRAN (Coordinatrice numérique N.A.), *invité* : Florian RINGUEDE (rédacteur en chef)
Invité : Jérôme BOURDY (IMG/APS)

Un réseau sous contraintes, des équipes dans l'incertitude

C'est dans un contexte particulièrement dégradé et incertain que s'ouvre cette année 2026 pour l'audiovisuel public et pour notre réseau régional.

L'annonce gouvernementale d'une nouvelle coupe budgétaire de 80 millions d'euros par rapport au budget 2025 fragilise encore davantage l'ensemble de nos antennes.

La Nouvelle-Aquitaine ne sera pas épargnée. Lors de l'instance de proximité de janvier, la Directrice des Antennes et des Contenus indiquait déjà une diminution d'environ 20 % du budget « antenne et programmes », soit près d'un million d'euros en moins, impliquant des choix structurants et des arbitrages ayant un impact direct sur l'offre régionale. Le Directeur régional annonçait une réduction inédite du budget de France 3 Nouvelle-Aquitaine (*dans le cadre du pré-cadrage budgétaire 2026*), une baisse globale de 5 %, soit environ 2,7 millions d'euros, alors que les diminutions des années précédentes tournaient autour de 1 %.

Ces restrictions successives interviennent dans un climat déjà fortement tendu : commission d'enquête sur l'audiovisuel public, attaques récurrentes de médias et responsables d'extrême droite, absence de visibilité stratégique faute de Contrat d'Objectifs et de Moyens depuis fin 2023, remise en cause de l'accord collectif, rumeurs persistantes de cessions immobilières sur plusieurs sites du réseau, et nomination récente d'une nouvelle direction des ressources humaines laissant craindre de nouvelles restructurations. Dans un contexte d'accélération des transformations technologiques, notamment liées à l'intelligence artificielle, aucun métier ne semble aujourd'hui à l'abri, ce qui nourrit légitimement les inquiétudes des salariés et de la CFDT. La volonté affichée par la présidence d'atteindre le « zéro déficit » laisse présager un plan d'économies supplémentaire, alors même **qu'aucune notification budgétaire officielle n'a encore été transmise à ce stade à France 3 Nouvelle-Aquitaine. L'incertitude demeure donc totale sur nos moyens, nos organisations de travail et, à terme, sur nos implantations.**

C'est dans ce climat morose que s'ouvre l'instance de proximité de février, marquée notamment par la lecture d'un courrier de l'équipe de France 3 Euskal Herri (courrier lu en séance par le secrétaire de l'IP) exprimant sa vive incompréhension face au non-remplacement d'un poste qui existait depuis 34 ans et à la fermeture inédite de la locale pendant les congés de Noël. La rédaction de Bayonne alerte sur le gel de ce poste de rédacteur, sur l'alourdissement de la charge de travail et les risques pour la santé des salariés.

Le Directeur régional apportera des éléments de réponse lors du point « Emploi ».

1-/ Accord d'établissement relatif à une expérimentation sur la chaîne de fabrication de vidéos à destination des plateformes numériques au sein du réseau régional France 3

Cette expérimentation a débuté dans 4 régions :
Grand-Est / Nouvelle-Aquitaine / Occitanie / PACA.

La direction peut-elle présenter précisément l'accord d'expérimentation qui entrera en vigueur en Nouvelle-Aquitaine le 2 février : périmètre, objectifs, durée et modalités de suivi ?

Combien de salariés volontaires y participeront, sur quels sites, avec quels outils de travail et quelles formations associées ?

L'accord prévoit l'intervention de monteurs pour les formats longs : s'agira-t-il exclusivement de salariés volontaires et selon quelles modalités d'organisation du travail ?

Le Directeur régional ouvre la séance en précisant que ce point sera inscrit à l'ordre du jour de chaque instance de proximité, en présence des délégués syndicaux de l'antenne, pendant toute la durée de l'expérimentation. **Celle-ci est prévue pour une période de trois mois, l'appel a candidature a été lancé le 27 janvier 2026.**

La coordination du dispositif est confiée à Christine Le Hesran. L'accord encadrant cette expérimentation a été signé par l'ensemble des organisations syndicales, avec des réserves exprimées par la CFDT et la CGT.

À ce jour, 22 salariés volontaires se sont manifestés à l'échelle de la Nouvelle-Aquitaine (dont un alternant à Limoges). **Pour l'Aquitaine, 6 journalistes et un monteur se sont portés volontaires.** Les candidatures doivent être arrêtées d'ici la fin de la semaine.

Les élus soulignent que la communication nationale demeure peu claire et que les salariés en CDD rencontrent des difficultés d'accès au dispositif. La direction rappelle que l'ensemble des personnels visés* par l'accord peuvent se porter volontaires auprès de leur chef de service, qu'ils soient techniciens ou journalistes, y compris les salariés affectés sur des sites excentrés (locales, BIP).

** **Les métiers concernés** (article 3 de l'accord)
sont : journalistes (JRR, JRI), chefs opérateurs de prise de vues, chargés d'édition numérique, techniciens d'exploitation vidéo et audiovisuel, ainsi que les chefs monteurs pour la partie post-production.*

Un arbitrage sera réalisé à l'issue de l'appel à candidatures. La direction précise que l'expérimentation se déroulera à moyens constants et que la formation aux outils constituera un critère facilitateur dans ce cadre contraint. Les élus relèvent que dans ce contexte il y ait peu de chance que des personnes volontaires CDD puissent être sélectionnés.

Pendant toute la durée de l'expérimentation, un accompagnement sera assuré. Chaque vidéo verticale devra être validée par la rédaction en chef du service numérique avant diffusion, comme c'est déjà le cas. Les pratiques seront encadrées afin de garantir la qualité éditoriale, dans des conditions de travail

sereines et sans surcharge.

Il est rappelé que les salariés retenus seront planifiés en amont : cette activité ne doit pas constituer une tâche supplémentaire.

La formation, un prérequis dans l'accord :

Au besoin et si les salariés retenus ne sont pas formés, des formations seront mises en œuvre de manière progressive et adaptée :

- soit sur site, avec l'appui de personnels formés ;
- soit, pour les besoins plus approfondis, à l'UFTV, à compter du 23 février, sur une journée. Cette formation, assurée par Olivier Couvreur et Xavier Colombier, porte sur l'écriture adaptée aux réseaux sociaux, les usages numériques, ainsi que sur les outils techniques (UTS et logiciel Power Director 365). **Power Director 365 est le nouvel outil retenu par la direction technique du réseau en remplacement de CapCut pour des raisons de conformité RGPD.**

Les élus demandent à consulter les conditions générales d'utilisation de ce nouvel outil. Il est précisé que les rushs ne doivent pas être téléversés dans l'outil et que l'usage se limite à l'assemblage et à l'infographie, sans montage complet.

La direction indique clairement ne pas disposer, à ce stade, des moyens permettant de former un grand nombre de salariés simultanément.

De ce fait, la direction rappelle que c'est une expérimentation, et des choix ont été faits pour l'Aquitaine.

Modalités de production prévues par l'accord

La composition des équipes de contributeurs planifiés pour la fabrication de vidéos avec un smartphone varie en fonction du format attendu pour ces vidéos.
(Se référer à l'accord pour plus de précisions).

Quatre configurations sont prévues selon les formats :

- **Vidéo d'actualité courte (1'00)** : un journaliste (JRR/JRI) tourne et assemble la vidéo sur smartphone ou ordinateur. Les chefs monteurs et CEN peuvent contribuer à l'assemblage si nécessaire.
- **Vidéo d'actualité longue/enrichie (2'30-3'00)** : tournage par un journaliste, montage et habillage assurés par un chef monteur, éventuellement avec l'appui d'un second journaliste.
- **Vidéo studio/fond vert** : captation par un chef OPV, appui possible d'un TEVA, habillage par un monteur ou CEN.
- **Vidéo hors information/actualité** : tournage et assemblage par un CEN.

Organisation retenue en Aquitaine

En Aquitaine, le choix est fait de concentrer l'expérimentation principalement sur les formats courts d'actualité (1'00).

Un contributeur sera dédié par jour, sur 2 à 3 jours par semaine, en fonction des moyens disponibles. Actuellement, trois personnes sont planifiées quotidiennement sur le numérique (hors encadrement).

La direction précise que cette orientation répond à une stratégie éditoriale privilégiant les formats courts pour les réseaux sociaux, mais ce qui se fera, de fait, au détriment du volume d'articles publiés sur le site.

À ce stade, les autres formats ne sont pas prévus localement. Si des besoins apparaissaient, notamment pour les formats longs, des moyens de montage devraient être dégagés par le chef de centre sans impacter l'organisation actuelle

des éditions et magazines d'informations. Cette planification serait anticipée. A savoir, dans d'autres régions, d'autres choix ont été faits, un dossier hebdomadaire est parfois supprimé pour permettre la production de formats longs de type « décryptage ».

Pour le montage de ces formats longs, le logiciel Adobe Première sera utilisé. Deux salles en sont actuellement équipées. Une formation complémentaire (3 à 5 jours à l'UFTV) pourrait être proposée aux monteurs si nécessaire.

Observation des élus

Les élus demandent que le Document Unique d'évaluation des Risques Professionnels (DUERP) soit mis à jour dans un délai acceptable. Cette nouvelle activité pouvant engendrer des risques notamment en termes de charge de travail, mais également de conflits entre salariés.

L'accord est consultable [ici](#)

Le point de vue de la CFDT :

« La Cfdt France Télévisions, par sa signature de cet accord d'expérimentation « Vidéos verticales », souhaite donner un cadre aux pratiques qui se sont développées ces dernières années dans certaines antennes, souvent au mépris des accords d'entreprise en vigueur. France Télévisions et le réseau régional se doivent de proposer des contenus pertinents, pensés, travaillés ; de marquer leur différence et d'avoir toujours à l'esprit que nos publics attendent de nous de l'information, pas de la communication éphémère et du scrolling. La Cfdt insiste sur le fait que, dans les régions test, le débat éditorial doit être réel, riche et constructif quand il s'agit de concevoir et de fabriquer des vidéos verticales, comme il doit l'être pour les contenus du linéaire. La Cfdt prend acte du fait que les modules fabriqués dans le cadre de l'expérimentation sont diffusés uniquement sur les supports numériques. Cette activité pour les RS, qui s'ajoute sans moyens supplémentaires à l'activité existante dans les antennes test, ne doit pas générer d'augmentation de la charge de travail des salariés volontaires, et ne doit pas désorganiser les plannings, ou se faire au détriment du linéaire. La Cfdt sera vigilante sur ce point, dans les instances de proximité RP, au CSE, ou lors de négociations et discussions futures sur les métiers. L'expérimentation aurait dû, selon nous, être différente dans chaque région test, afin de pouvoir comparer des pratiques différentes et en faire un bilan comparatif. »

POINT 2 : BILAN SOCIAL DIRECT

Ce point est reporté à l'IP de mars

à suivre

2-/ Outils de montage au numérique – remplacement de CapCut

La direction peut-elle indiquer quelle(s) application(s) de montage conforme(s) au RGPD a/ont été testée(s) en remplacement de CapCut ?

Quel est le calendrier envisagé pour un éventuel déploiement en Aquitaine et une formation des utilisateurs est-elle prévue ?

Les élus rappellent que la modification récente des conditions générales d'utilisation de l'application CapCut posait un problème majeur en matière de droits d'utilisation des images et de protection de la propriété intellectuelle, les contenus importés pouvant devenir exploitables par l'éditeur du logiciel. Cette situation n'étant pas compatible avec les exigences juridiques et les règles de protection des données de l'entreprise, un remplacement de l'outil s'est avéré nécessaire.

Sous l'égide d'Emmanuel Girouard (*Direction de l'Exploitation des Moyens et de la Performance Opérationnelle du Réseau*), la direction technique a engagé des tests sur plusieurs solutions alternatives conformes aux normes RGPD et aux exigences de cybersécurité de France Télévisions.

À l'issue de ces évaluations, l'outil **PowerDirector 365 a été retenu.** Il a été validé par les équipes cybersécurité du groupe. Une chargée d'édition numérique d'Aquitaine a participé aux phases de test et intervient comme référente pour les régions.

Le déploiement des licences au sein du réseau est prévu **dans un délai d'environ quinze jours**, correspondant au temps nécessaire à leur mise à disposition technique. Il est précisé que les rushs ne devront pas être téléversés sur la plateforme ; l'outil est destiné à des opérations d'assemblage et d'habillage graphique, et non à un montage complet externalisé.

Dans l'intervalle, **CapCut restera accessible**, afin d'assurer la continuité de l'activité, **les élus le regrettent**. Mais le mal est fait. Une licence perpétuelle, irrévocable, mondiale et libre de droits pour utiliser, éditer, adapter, publier, distribuer et même monétiser le contenu déjà publié par France télévisions.

Domage pour la confidentialité des rushs, les droits d'auteur, le droit à l'image et la déontologie.

Concernant l'accompagnement des équipes, la direction indique qu'**une journée de démonstration sera proposée**. L'outil présentant des fonctionnalités proches de CapCut, une prise en main rapide est attendue. La chargée d'édition numérique pourra également accompagner les utilisateurs au quotidien. Une formation complémentaire pourrait être mise en place si des besoins spécifiques sont identifiés.

Des informations supplémentaires seront communiquées aux élus après le déploiement, lors des prochaines réunions de l'instance de proximité.



3-/ Restitution de la visite de la nouvelle « docthèque » et de la salle de conférence de rédaction.

Point en présence de Jérôme Bourdy

Début décembre, le responsable IMG et le secrétaire de l'instance ont effectué une visite des différents espaces nécessitant un aménagement.

Une « Docthèque » flambant neuve, enfin presque.

Un nouvel espace de 65 m² a été aménagé pour l'équipe documentation. Il comprend six postes de travail, correspondant au nombre de titulaires, conformément aux besoins exprimés.

Un aménageur d'intérieur a présenté trois propositions d'implantation. Aucune n'ayant recueilli l'adhésion de l'ensemble de l'équipe, les documentalistes ont finalement défini elles-mêmes l'organisation de l'espace, en concertation avec le responsable IMG et le rédacteur en chef. Les postes ont été fixés dans cette configuration et ne sont plus modulables.

Les salariées ont également pu personnaliser l'aménagement (décoration et organisation des rangements). Du mobilier neuf a été acquis pour le stockage des dossiers.

Les travaux de chauffage et de climatisation restent à finaliser ; leur achèvement est prévu au cours de la première quinzaine de février. Quelques ajustements techniques sont également en attente (barre de seuil, installation d'une télévision, prises électriques et câblage HF). Dans l'intervalle, des chauffages d'appoint ont été mis à disposition.

Une petite pièce attenante est conservée pour l'archivage de proximité, notamment pour les besoins en documents papier lors des périodes électorales.

Un renforcement est en cours d'aménagement afin de créer un espace convivial (réfrigérateur, table ronde, chaises).

Réaffectation de l'ancien bureau documentation

L'ancien bureau a été réorganisé en deux espaces distincts :

- Un bureau partagé pour la rédactrice en chef adjointe en charge du magazine rugby et la conseillère de programmes Nouvelle-Aquitaine, dont la présence sur site est ponctuelle ;
- Un espace dédié à la visioconférence, répondant aux besoins de plusieurs services (gestion d'antenne, numérique, etc.).

Espaces collectifs

L'ancienne salle de conférence de rédaction située au 1^{er} étage a été transformée en espace de détente convivial. Elle est désormais équipée de banquettes, fauteuils, mange-debout, d'un réfrigérateur, d'une table avec les journaux à disposition, d'un meuble à courrier avec boîtes aux lettres réattribuées, ainsi que d'un photocopieur. Les murs ont été repeints.

Nouvelle salle de conférence de rédaction

La nouvelle salle de conférence de rédaction, installée au 2^e étage dans l'ancienne salle des contributeurs NoA, ne nécessitait pas de travaux lourds, cet espace ayant déjà été rénové. Elle a simplement été rééquipée (tables, sièges, postes informatiques). Plus spacieuse et plus lumineuse, elle permet d'accueillir davantage de participants (environ quinze autour de la table et une dizaine supplémentaire en périphérie).

Les premiers retours des utilisateurs sont globalement positifs.

Un point de vigilance est toutefois soulevé concernant l'acoustique, qui peut compliquer les échanges compte tenu du fonctionnement actuel. Une réflexion est engagée sur l'adaptation du format des conférences de rédaction. Le rédacteur en chef suivra ce dossier afin de prévenir d'éventuelles tensions. À titre expérimental, le poste des scriptes a été échangé avec celui des documentalistes afin de tester une configuration favorisant les échanges avec les chefs d'édition. **Dossier à suivre...**

Information complémentaire

La direction nous informe par ailleurs que, suite à des travaux, **la salle de repos située en sous-sol a été rouverte**. Les clés sont récupérables à la loge.

4-/ Déménagement des équipes Programmes :

Quelles sont les modalités, le calendrier et les impacts du déménagement des salariés des Programmes au 2^e étage du bâtiment TVR (conditions de travail, organisation, équipements) ?

Quel usage des locaux laissés vacants au bâtiment A est-il prévu ?

Il est trop tôt pour évoquer ce dossier qui est en cours de réflexion. L'idée est de regrouper les personnes qui travaillent ensemble dans un même endroit, afin de faciliter les échanges. Cette réorganisation ne se fera pas au détriment des gens qui sont installés actuellement dans le bâtiment TVR. La direction évoque une organisation plus logique et cohérente. La Fabrique et France 2 resteront dans le bâtiment A, mais quid de tous ces espaces vides ?

A suivre donc, car ce chantier ne sera pas mené avant la fin des élections municipales comme annoncé lors des vœux de la direction en janvier.

5-/ Renouvellement de la régie de Bordeaux :

Point en présence de Franck Weil

La direction peut-elle informer l'Instance de proximité de l'état d'avancement, du calendrier et des conséquences du projet de renouvellement de la régie de Bordeaux sur l'activité et les conditions de travail ?

À ce stade, il est encore trop tôt pour se projeter, la démarche en cours correspondant à une phase de diagnostic. Localement, une réflexion a été engagée afin d'identifier la meilleure implantation possible de la future régie COSMA et d'en évaluer la faisabilité, tout en maintenant en fonctionnement la régie actuelle durant la période de transition. Cette organisation permettrait de former le personnel sur la nouvelle régie tout en assurant la continuité de la production sur l'existante.

Une première présentation de ce projet, concernant les futures régies COSMA, est prévue en commission Nouvelle Technologie à la mi-février.

11 antennes du réseau régional, dont celle de Bordeaux, sont impliquées dans cette démarche. Les autres antennes conserveront leur régie MOZART. À ce jour, aucun budget ni calendrier prévisionnel n'a été établi pour chacune d'elles. Le projet sera d'abord présenté au CSE réseau une fois le planning défini.

La mise en exploitation reste encore lointaine, avec un objectif visé à l'horizon 2028.

6-/ Planification des PTA :

La direction peut-elle expliquer la méthode de planification des PTA conduisant à une organisation à 39 heures hebdomadaires avec des plannings prévisionnels aux durées variables (38h51, 38h48, 37h51, etc.) ?

Pour quelles raisons certains salariés sont-ils planifiés avec des horaires de prise et de fin de service différents selon les jours, alors que l'activité reste identique (notamment pour le JT) ?

Le chef de centre rappelle que ce sujet est récurrent. L'organisation du temps de travail demeure variable, car elle dépend de l'activité propre à chaque service. Cette organisation évolue d'une semaine à l'autre selon la nature des activités (*JT, émissions, tâches diverses, RTT, récupérations, absences autorisées, congés, etc.*), ce qui entraîne des horaires de planification différents chaque jour.

En Aquitaine, l'activité en régie est particulièrement soutenue : de nombreuses émissions et modules, tels que *Vivre en Aquitaine*, sont enregistrés quotidiennement en complément du JT. Les tournages et montages obéissent par ailleurs à des contraintes techniques et éditoriales spécifiques qui ne permettent pas de caler systématiquement des journées de 7 h 48 réparties sur cinq jours (soit 39 h hebdomadaires).

Les salariés concernés par cette planification variable (*38 h 51, 38 h 48, 37 h 51, etc.*) sont néanmoins rémunérés sur la base de 39 h. Il n'y a donc aucune incidence sur leur salaire. C'est contractuel. Les RTT se génèrent également indépendamment de ces prévisionnels.

Enfin, la direction rappelle l'importance de respecter les horaires de prise de service ou d'avertir le chef de service en cas d'imprévu.

7-/ Nouveau Hub info ICI Régions – site de Vaise :

Quelles seront les conséquences de la mise en place du nouveau Hub info ICI Régions à Vaise sur la fabrication des émissions et, plus particulièrement, sur l'organisation et la production du JT en région ?

Réponse de la direction : « **Le Hub info ICI Régions fournit les éléments de la partie nationale et/ou internationale depuis lundi 26 janvier.** Après quelques jours de fonctionnement, assez peu d'impact sur la fabrication des éditions à Bordeaux. Les éléments arrivent à l'heure voir plus tôt qu'avant. Il peut encore y avoir des soucis, des retards ponctuels ou des changements de dernière minute. »

Le rédacteur en chef complète en indiquant que quelques incidents ont néanmoins été constatés, notamment dans des situations nécessitant une forte réactivité, par exemple lorsqu'une actualité survient juste avant la prise d'antenne ou en cours d'édition. **Ces difficultés font l'objet de remontées systématiques afin d'améliorer les process et de fluidifier le workflow.**

Les élus souhaitent apporter des éléments de contexte concernant la situation du site de Vaise (FTR), qui a dû reprendre la production des contenus nationaux dans des délais très contraints et avec des moyens inférieurs à ceux de l'organisation précédente, tout en assurant une production équivalente. Cette réorganisation a un impact important sur les équipes à Vaise, aujourd'hui sous-dimensionnées (1 adjoint et 1 chef d'édition par édition, contre auparavant 1 adjoint, 1 responsable d'édition, 1 chef d'édition et 1 assistante synthé). Par ailleurs, au national, les services infographie et mixage sont fortement touchés par la délocalisation de l'offre nationale vers FTR.

Lors du démarrage le 26 janvier, le site de Vaise n'était pas pleinement opérationnel sur le plan technique, ce qui a nécessité des ajustements, mais également un renfort ponctuel des équipes de France Info pour fournir des desks (tagués « Télématin ») et rediffusés dans nos tranches régionales, avec la problématique du rédacteur/monteur.

En région, les présentateurs sont eux aussi impactés par les nouveaux lancements proposés, et les scriptes rencontrent des difficultés dans la mise en forme des synthés. Les bulletins d'alerte ne sont pas toujours relayés en cas de modifications de dernière minute.

Les élus estiment que cette relocalisation génère des difficultés tant pour les équipes de FTR que pour celles des antennes régionales. Ils rappellent que la qualité éditoriale reste étroitement liée aux moyens humains et techniques alloués.

8-/ "Offre supplémentaire du jour" dans le JT :

L'offre supplémentaire du jour intègre des sujets de France Info diffusés sous la nomenclature « Télématin », réalisés par un rédacteur/monteur, ce qui est hors du cadre de l'accord en vigueur.

- **De tels sujets ont-ils déjà été diffusés sur l'antenne régionale ?**
- **Quelles mesures la direction entend-elle mettre en place pour prévenir la diffusion de contenus non conformes aux accords collectifs ?**

La direction assure que **la rediffusion** d'un contenu de France télévisions n'est pas contraire à l'accord.

Les élus prennent acte de la position de la direction mais expriment leurs réserves.

Ils rappellent que l'intégration de sujets produits par France Info, réalisés par un rédacteur/monteur, interroge au regard du cadre actuel des métiers dans le réseau régional, où les journalistes ne sont pas habilités à assurer eux-mêmes le montage. Cette pratique apparaît donc en décalage avec les organisations de travail et les équilibres professionnels prévus par l'accord collectif.

Les élus soulignent que ce type d'évolution peut avoir des conséquences directes sur la reconnaissance des compétences, la répartition des tâches et le respect des métiers. Ils considèrent que ces modifications, même présentées comme de la simple rediffusion de contenus internes au groupe, ne sont pas neutres en matière d'organisation du travail.

La direction, pour sa part, rappelle que cette orientation avait déjà été évoquée l'an dernier par le directeur de l'information de France Télévisions, présentée aux organisations syndicales et validée par le service juridique. Ces sujets font d'ailleurs partis de l'offre supplémentaire proposée aux régions depuis 1 an.

Pour les représentants du personnel, ces pratiques méritent un débat approfondi, compte tenu de leurs impacts potentiels sur les conditions de travail et les périmètres métiers et afin de garantir le respect des accords collectifs et d'éviter toute dérive progressive des fonctions.

Pour la direction, ce débat relève du périmètre du CSE réseau.

Rappelons ici que la présidente, lors de sa conférence de presse le 8 juillet a dit souhaiter augmenter « les échanges » entre les différentes entités. C'est chose faite !



9-/ NoA Week-end – évolution de l'émission :

Le départ de la présentatrice de NoA Week-end et l'arrivée d'un-e nouveau-elle présentateur-ice entraîneront-ils une modification de l'organisation du travail ?

D'autres évolutions sont-elles envisagées concernant cette émission ou d'autres programmes ?

Les élus comprennent la nécessité pour la direction d'avoir dû s'adapter rapidement au départ « imprévu » de la présentatrice afin d'assurer la continuité de l'émission et d'éviter toute annulation. **Arnaud Lauqué, jusque-là animateur de l'émission *Décalage horaire*, a été choisi pour la remplacer.**

Ce recours à un présentateur externe relève d'une décision de la direction, c'est un choix. Les élus rappellent néanmoins l'importance de valoriser les compétences internes. Le directeur a précisé que personne ne l'a sollicité en interne pour présenter cette émission.

Nous saluons la réactivité de la direction qui a permis de maintenir l'activité. Toutefois, la nouvelle organisation, consistant à enregistrer deux émissions sur une même journée pour s'adapter à l'emploi du temps du présentateur, soulève plusieurs points de vigilance.

La concentration des tournages sur une amplitude horaire importante - *Préparation des conducteurs, conférence de rédaction pour les 2 émissions, montage du décor, installation technique le matin, enregistrements successifs l'après-midi, débrief en fin de journée* - entraîne une charge de travail soutenue pour l'ensemble des équipes techniques et éditoriales.

Cette première journée d'enregistrements a servi de test. Des ajustements sont prévus, notamment une meilleure anticipation des conducteurs. Ces évolutions vont dans le bon sens, mais doivent s'accompagner d'une évaluation objective des conditions réelles de travail, sans se limiter à l'idée que la seconde émission serait automatiquement « plus fluide » parce que « l'équipe est rodée ».

Par ailleurs, nous souhaitons attirer l'attention sur le contexte humain, le départ précipité de la présentatrice constitue, pour les élus, un point de vigilance. Indépendamment des interprétations de chacun, ce départ témoigne d'un malaise relationnel et éditorial qui n'a pas pu être résolu malgré une tentative d'échange collectif. Ce type de situation mérite d'être entendu comme un signal d'alerte. Il nous paraît essentiel que ces éléments soient analysés afin de prévenir tout mal-être ou tensions au sein du nouveau collectif ou sur toute autre émission.

À ce jour, aucune autre évolution n'est envisagée.

10-/ Outil de tournage UTS

Des problèmes d'instabilité de l'image en direct (notamment lors du JT de midi du 20 janvier) et de prise de son ont été constatés de manière récurrente avec

l'outil UTS. Quelles solutions techniques et organisationnelles la direction prévoit-elle pour garantir la fiabilité des directs et des tournages ?

Le chef de centre rappelle que cela a déjà été précisé et que les JRI devant assurer un direct avec une UTS, doit suivre une procédure stricte :

Il est donc impératif de **mettre en œuvre le boîtier complémentaire 5G fourni dans le kit UTS, afin de disposer de 2 bandes passantes distinctes** : celle du smartphone et celle du boîtier 5G, l'opérateur est différent de celui de la carte SIM intégrée à l'UTS.

Avant tout direct, il est indispensable de **vérifier que le lieu concerné bénéficie bien d'une couverture 4G ou 5G**. Cette vérification peut être effectuée sur le site :

nperf.com, cliquez [**ICI**](#)

Il est également recommandé de verrouiller la carte SIM sur les réseaux 4G et/ou 5G dans les paramètres du smartphone, afin d'éviter toute coupure de signal — notamment dans des zones plus sensibles comme le Médoc ou les Landes.

Le chef de centre enverra un rappel de ces consignes à l'ensemble des équipes concernées.

Rappel : en cas de réseau insuffisant, l'AVIWEST peut être utilisée en mode borne Wi-Fi. Toutefois, cette solution n'est pas préconisée lors de l'utilisation d'une UTS.

11 -/ Frais de mission

Le traitement des notes de frais par le service comptable Mission connaît actuellement des blocages.

Les salariés en déplacement, qu'ils soient titulaires ou en CDD, voient certaines dépenses auparavant acceptées désormais refusées, en raison d'une évolution des justificatifs exigés (exemples : billets OUIGO, commandes Deliveroo ou Uber Eats nécessitant une facture fiscale, achats effectués la veille pour un petit-déjeuner le lendemain, etc.).

Une communication claire et préalable aurait permis d'anticiper ces changements, mais cela n'a pas été fait. Les collaborateurs se retrouvent ainsi confrontés à des retards de remboursement et à des renvois fréquents de leurs notes de frais.

Serait-il possible de désigner un interlocuteur sur le site de Bordeaux capable de répondre aux questions des salariés rencontrant des difficultés avec le service comptable, et connaissant les nouvelles règles de validation sous Concur ?

Les élus entendent la position de la direction selon laquelle il n'existerait pas de blocage dès lors que les notes de frais sont conformes. Néanmoins, sur le terrain, de nombreux salariés témoignent de refus, de demandes de justificatifs supplémentaires ou de retours tardifs, souvent sans interlocuteur clairement identifié. Cela rend les échanges complexes et place les assistantes et/ou les comptables locaux en première ligne, sans qu'ils ou elles aient la main sur des décisions prises en amont par la direction financière du réseau. Une communication claire et harmonisée à l'échelle du réseau aurait pourtant constitué une solution simple et adaptée.

Le renforcement des contrôles, lié aux exigences de conformité avec l'URSSAF et aux cas de fraude constatés, ne doit pas se traduire par une déshumanisation du traitement ni par une interprétation variable des règles. Cette situation pénalise particulièrement les CDD et les salariés en déplacement, qui doivent avancer des frais parfois importants sans carte « corporate » et peuvent ainsi se retrouver en difficulté financière.

Pour les élus, il est donc essentiel d'apporter davantage de lisibilité, d'équité et, surtout, de désigner un référent local clairement identifié, capable d'accompagner concrètement les salariés, afin de sécuriser les remboursements et d'éviter que ces démarches administratives ne deviennent une source de stress supplémentaire.

Si la DRH indique que ce sujet relève de décisions nationales et dépasse le seul périmètre local, les conséquences, elles, sont bien réelles sur le site : des CDD viennent de toute la France pour travailler en Aquitaine. Il est donc nécessaire que ces difficultés, clairement identifiées, soient remontées sans délai à la direction financière nationale.

La direction invite les salariés concernés à se rapprocher des assistantes opérationnelles de leur antenne et, si nécessaire, du service comptable missions : servicecomptable.missions@francetv.fr.

12-/ Retraite progressive

Un monteur passera à temps partiel à compter du 1^{er} mars dans le cadre d'une retraite progressive.

Quelles mesures de remplacement ou d'adaptation de la charge de travail sont prévues ?

La direction indique que le service ne sera pas impacté car le remplacement du monteur à temps partiel (50%) sera organisé en fonction des besoins opérationnels de l'activité. Il n'y aura pas de report de charge de travail. Des CDD seront planifiés au besoin.

POINT 4 : RH

13-/ Plan de développement des compétences (PDC)

Pour quelle(s) raison(s) le plan de développement des compétences n'est-il plus présenté en IP ?

Les élus prennent acte de la décision du réseau de présenter désormais le Plan de développement des compétences uniquement en Commission Emploi Formation puis en CSE, conformément au cadre légal.

Néanmoins, nous regrettons la suppression de sa présentation en Instance de Proximité. Même en l'absence d'obligation réglementaire, ce temps d'échange local avait tout son sens. Il permettait aux élus d'apporter une connaissance fine du terrain, d'identifier des besoins spécifiques à l'antenne et de formuler des remarques ou propositions en amont, parfois suivies d'ajustements utiles.

Pour les élus, maintenir un espace d'échange, même informel, autour des orientations locales du PDC resterait pertinent afin de mieux adapter le plan aux réalités du site et aux besoins des salariés.

POINT 5 : EMPLOI

14-/ Mouvements et postes à pourvoir en Aquitaine :

Point sur les mobilités en cours, les postes actuellement vacants et ceux susceptibles d'être ouverts prochainement.

- Le poste de **Rédacteur en chef adjoint** est toujours en cours de recrutement, avec une prise de fonction envisagée au **1er mars**.
- Pour le reste, la situation demeure très atone en Aquitaine : **aucun poste vacant ni en cours de publication** à ce stade. Cette absence de perspectives s'explique par les contraintes budgétaires et par le fait que la direction n'a pas encore reçu sa notification budgétaire. Dans ce

contexte d'incertitude, aucune ouverture de poste ne peut être engagée.

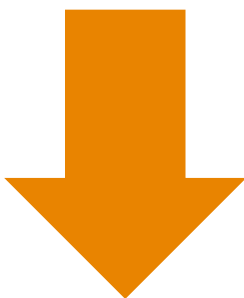
- Concernant le poste de la **locale de Bayonne**, la direction reconnaît les difficultés d'organisation rencontrées par l'équipe. Toutefois, compte tenu des contraintes évoquées, le poste n'est pas supprimé mais **gelé**. Le directeur indique qu'une décision sera prise au plus tard début mars, une fois la notification budgétaire reçue pour la Nouvelle-Aquitaine, afin d'envisager — ou non — sa publication. Dans l'attente, il a été demandé à la rédaction en chef de recourir à des **renforts en CDD** selon les besoins, afin d'éviter toute surcharge de travail.

À ce stade, la direction doit identifier **dix postes à supprimer** sur le périmètre Nouvelle-Aquitaine. Les prochains départs en retraite de **JRI ne seront pas remplacés**, et deux départs de journalistes ont déjà été redéployés vers le **BIP d'Arcachon**, comme annoncé précédemment.

Par ailleurs, la DRH annonce le lancement prochain d'un **appel à candidatures pour la compétence complémentaire de gestionnaire d'antenne**, avec une date limite fixée au **13 février**. Cette démarche vise à anticiper la diminution du vivier de remplacement des Gestionnaires d'Antenne et des RCA, notamment dans la perspective des formations au nouvel outil **Sherlock** prévues en septembre, pour une bascule opérationnelle en octobre.

Les candidatures sont ouvertes aux **salariés permanents et non permanents**. Après entretiens, deux candidats seront retenus et bénéficieront d'une formation à **ARGOS (3 jours)** puis à la **gestion d'antenne (5 jours)**. Les premières vacances pourraient débuter dès le mois de mai à Bordeaux et/ou Limoges.

Les métiers ciblés sont notamment : **monteurs, scriptes, techniciens vidéo, assistants d'émission, assistants de production, cadres des programmes, chargés de conception de programmes courts et coordinateurs d'émissions**.



PROCHAINE REUNION

MARDI 3 MARS 2026 | Pour toutes questions rapprochez-vous de vos RP **avant le 23 février 2026.**

Dernière info avant de nous quitter :

N'oubliez pas de donner votre autorisation dans MonKiosque avant le 28 février afin que le comité salaires puisse étudier votre dossier, car dans mon Kiosque le NON y est coché d'office... il nous sera très compliqué d'analyser les cas individuels et les disparités si vous ne donnez pas votre autorisation.