

INSTANCE DE PROXIMITÉ AQUITAINE

MARS 2026



En préambule de cette instance

Le secrétaire de l'IP souhaite revenir sur les informations qui circulent actuellement dans plusieurs antennes du réseau concernant de **nouvelles règles d'utilisation des crédits d'heures de délégation**.

Depuis les ordonnances Macron, les représentants du personnel doivent exercer leurs mandats **avec des moyens réduits et des périmètres élargis**. Dans ce contexte, les élus consacrent déjà beaucoup de temps à leurs missions tout en veillant à **ne pas désorganiser les services**.

Les élus tiennent donc à rappeler que **les accords actuels ne prévoient pas les modalités de pose des crédits d'heures qui semblent être évoquées dans certaines antennes**, et que toute évolution de ces règles relève du **dialogue social et de la négociation avec les organisations syndicales**.

La direction locale indique que **ces règles ne sont pas appliquées en Aquitaine à ce stade** et se veut rassurante. Elle précise toutefois que **la direction du réseau lui a demandé de réaliser un état des lieux des pratiques**, en amont d'une prochaine réunion avec les organisations syndicales sur ce sujet.

Les élus resteront attentifs aux suites données à ce dossier, afin que **l'exercice des mandats ne soit pas encore davantage contraint**. Les crédits d'heures ne sont pas un avantage mais un **outil indispensable au bon fonctionnement du dialogue social**, et qu'ils ne peuvent être remis en cause unilatéralement.

En attendant la **prochaine IP prévue le 1^{er} AVRIL 2026** ➡➡➡

ON FAIT LE POINT

Parmi les points marquants, la **poursuite de l'expérimentation des vidéos verticales** destinées aux réseaux sociaux a suscité de nombreuses questions.

Si ce nouveau format s'inscrit dans la stratégie numérique du groupe, les élus ont alerté sur **la formation encadrée limitée, la charge de travail pour les équipes numériques et la nécessité d'un suivi précis de l'impact de ces nouvelles productions sur l'organisation du travail.**

L'instance a également permis de revenir sur le **bilan du dispositif Social Direct**, service d'accompagnement social destiné aux salariés. Les élus constatent que ce dispositif reste encore peu connu et peu utilisé en Aquitaine, alors qu'il peut apporter un soutien utile dans de nombreuses situations personnelles ou professionnelles.

Plusieurs sujets liés aux conditions de travail et à l'organisation des services ont également été discutés : le premier bilan de **l'externalisation du maquillage, la préparation de la couverture des élections municipales, les difficultés rencontrées par le service documentation** face à une charge de travail importante, ou encore les questions de **sécurité**

sur le site de Bordeaux après l'intrusion survenue début février.

Côté **RH**, les élus ont interrogé la direction sur plusieurs points concrets : l'application d'une récente décision de justice concernant **le paiement des heures supplémentaires, la prime versée lors des remplacements ponctuels en édition, ainsi que le calendrier des comités des salaires 2026**, alors que les négociations salariales sont toujours en cours.

Enfin, la situation de la **locale de Bayonne** a été au cœur des échanges. Après le courrier adressé par l'ensemble des salariés du service, les élus ont demandé des données précises sur l'absentéisme et les accidents du travail. La direction a également été interrogée sur l'avenir des postes de rédacteurs dans cette rédaction. Elle annonce finalement la prochaine publication du poste vacant depuis fin janvier, une décision attendue dans un service particulièrement sous tension.

Vous trouverez dans ce compte rendu les principales réponses apportées par la direction ainsi que les points de vigilance soulevés par vos représentants du personnel.

EN PRESENCE DE

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

DIRECTION

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

POINT 1 - EXPERIMENTATION VIDEOS VERTICALES

[SUIVI] - Expérimentation vidéos verticales

Invitée : Christine LE HESRAN (Coordinatrice numérique N.A)

En présence de Boris CHAGUE (DS CGT) – Violette LAROCHE DELVECCHIO (DS CFDT) - Hervé MORIN (DS FO), Nicolas PRESSIGOUT (DS SNJ).

A RETENIR

- L'expérimentation **vidéos verticales (9/16)** se poursuit en Nouvelle-Aquitaine dans le cadre d'un test mené dans **quatre régions du réseau France 3**.
- **9 salariés sont actuellement formés** et peuvent être planifiés pour produire ces formats destinés aux réseaux sociaux.
- Entre le **2 et le 19 février**, **9 vidéos verticales** ont été réalisées, dans une phase encore d'appropriation des outils et des formats.
- Les élus ont alerté sur **la durée de la formation (une journée)**, jugée parfois insuffisante, et sur **la charge de travail pour la rédaction numérique**.
- Les élus demandent un **suivi plus précis de l'expérimentation**, notamment sur **le temps de travail consacré à ces productions et l'organisation du travail**.

PARTICIPATION ET FORMATION

Suite à l'appel à candidatures, **13 salariés CDI** (journalistes rédacteurs, JRI, biquaqualifiés, chargés d'édition numérique et monteurs) ainsi qu'**une salariée CDD** ont candidaté. Parmi eux, **six personnes disposaient déjà d'une formation préalable**.

En Nouvelle-Aquitaine, **six journalistes et un monteur** ont été retenus.

Une **journée de formation** a été organisée à Bordeaux pour :

- **3 journalistes d'Aquitaine**
- **2 journalistes du Limousin**
- **1 journaliste du Poitou-Charentes**

Cette formation, assurée par **Olivier Couvreur (coordination numérique)** et **Xavier Collombier**, portait sur :

- L'appropriation des **codes éditoriaux des réseaux sociaux**,
- La **vidéo incarnée**,
- Ainsi que l'**assemblage des images (montage et infographie)**.

La direction indique que le **groupe de six personnes était adapté pour ce type de formation** et soulignent l'enthousiasme des participants. Plusieurs journalistes formés ont exprimé le souhait de pouvoir être **rapidement planifiés afin de pratiquer**.

À ce stade, **neuf personnes à Bordeaux sont formées et susceptibles d'être planifiées** sur ce type de production.

Toutefois, plusieurs retours indiquent qu'**une seule journée de formation peut s'avérer insuffisante**, notamment pour les salariés débutant dans ce type de format et dans l'utilisation des outils de montage mobile.

PREMIERS RESULTATS DE L'EXPERIMENTATION

Un tableau de suivi des tournages a été présenté aux élus.

Entre le **2 février et le 19 février**, **9 vidéos verticales** de moins d'une minute ont été réalisées (*Rédacteur/JRI/CEN tournent/montent/assemblent*).

Ce volume reste pour l'instant **limité**, ce qui correspond à une phase de test et d'appropriation.

Les journalistes concernés sont actuellement **planifiés sur deux jours pour la réalisation de module d'environ 1 minute** afin de :

- Préparer le sujet,
- Tourner,
- Monter la vidéo.

Le tournage et le montage sont réalisés **sur UTN**, le temps pour les équipes de se familiariser avec les nouveaux codes et outils.

La rédaction numérique et les chargés d'édition numérique peuvent intervenir **en appui en cas de difficulté**.

EVOLUTIONS TECHNIQUES TESTEES

La direction nous fait part que cette expérimentation sert également à tester de **nouveaux outils de transmission des images**.

Un dispositif permettant d'envoyer des vidéos verticales **directement depuis le terrain via un serveur (Fastpex)** a été mis en place, sans passer par **Imédia**, qui ne prend pas en charge ce format 9/16. Quant à « WeTransfer », il n'est pas broadcast. Ce système a déjà été utilisé sur **NoA** et permet notamment d'envoyer **des images en temps réel depuis le terrain**, ce qui peut être particulièrement utile en situation d'actualité chaude (exemple récent : les inondations).

La direction technique du réseau suit cette expérimentation et décidera, à son terme, **s'il est pertinent d'étendre ce dispositif à l'ensemble du réseau**.

ORGANISATION DU TRAVAIL

Actuellement, **trois personnes sont mobilisées chaque jour sur le numérique**.

La rédaction en chef indique que la production de vidéos verticales implique :

- une **vérification éditoriale renforcée**,

- et **davantage d'éléments à valider.**

Un point de vigilance est signalé concernant **la charge de travail de la rédaction en chef adjointe en charge du numérique**, qui doit valider un nombre croissant de contenus.

La direction indique que l'impact sur la charge de travail sera suivi, notamment en fonction :

- du **nombre de contributeurs au numérique**,
- et de l'évolution de la **stratégie éditoriale du groupe**, qui vise à développer davantage les formats vidéo sur les réseaux sociaux.

Cette évolution pourrait à terme entraîner **une réorganisation du travail éditorial**, avec potentiellement **moins d'articles "print" sur le site et davantage de formats vidéo**, ainsi que l'implication des RCA actuellement sur le linéaire.

POINTS DE VIGILANCE SOULEVES PAR LES ELUS

Les élus ont soulevé plusieurs points d'attention dans le cadre du suivi de l'expérimentation.

FORMATION

Une journée de formation peut s'avérer **insuffisante pour certains profils**, notamment pour les salariés qui découvrent ces outils et ces formats.

INFORMATION DES CANDIDATS

Tous les salariés ayant répondu à l'appel à candidatures **n'ont pas été informés du refus de leur candidature**, faute de temps selon la direction, nous le déplorons.

SUIVI DE L'ACTIVITE

Le tableau de suivi fourni ne permet pas encore d'évaluer précisément :

- **le temps de travail consacré à la réalisation de ces vidéos**,
- ni **l'organisation concrète de la production.**

Les élus ont donc demandé que soient ajoutées dans le tableau :

- une **colonne indiquant le temps de travail consacré à chaque vidéo**,
- ainsi que **les liens vers les vidéos publiées**, afin de faciliter leur analyse.

IDENTIFICATION DES AUTEURS

Les élus ont également signalé la **question des vidéos non signées**, qui ne permettent pas d'identifier clairement si la production a été réalisée par un

journaliste, un JRI ou un chargé d'édition numérique, ce qui peut être **source de confusion pour les internautes**.

MISE A JOUR DU DUER

La direction a présenté un **projet de mise à jour du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER)** afin de prendre en compte cette expérimentation.

Les élus ont demandé à pouvoir **transmettre par mail leurs propositions de modification** à la direction.

SUITE DU SUIVI...

Les élus ont demandé que le prochain point de suivi permette notamment de disposer :

- d'un **tableau de suivi complété**,
- d'éléments permettant d'évaluer **le temps de travail mobilisé pour la production des vidéos verticales**,
- ainsi que **l'impact sur l'organisation du travail des équipes numériques**.
- Et enfin **la mise à jour du DUER**.

L'accord est consultable [ici](#)

Les réserves de la CFDT [ici](#)

POINT 2 : BILAN SOCIAL DIRECT

Bilan 2025 de Social Direct : un service encore trop peu utilisé en Aquitaine

Lors de cette instance de proximité, la direction nous a remis le **bilan 2025 de l'activité du service Social Direct**, qui regroupe les assistantes sociales intervenant pour les salariés du réseau France 3. Florence Guimard (responsable « Social Direct ») en visio fait un point sur l'actualité sociale 2025/2026 et présente le bilan 2025.

Depuis 2023, France Télévisions fait appel à ce dispositif externe qui permet à l'ensemble des salariés du réseau de bénéficier **d'un accompagnement social confidentiel et gratuit**, accessible en présentiel, par téléphone ou en visioconférence.

Deux assistantes sociales dédiées à la Nouvelle-Aquitaine

En Nouvelle-Aquitaine, deux professionnelles interviennent auprès des salariés :

- **Nathalie Berthelot**, basée à Bordeaux (présentiel et distanciel)
- **Annabel Tible**, basée à Limoges (présentiel et distanciel)

Ces deux assistantes sociales disposent d'une longue expérience professionnelle et peuvent accompagner les salariés sur de nombreuses problématiques personnelles ou professionnelles.

Elles travaillent également en lien avec les services RH et les acteurs de la prévention lorsque cela est nécessaire, tout en respectant **une stricte confidentialité**. Les assistantes sociales sont soumises au secret professionnel, tout comme les médecins du travail. Personne, ni la direction, ni les RH, ni les élus, n'a accès aux motifs de vos démarches.

Une activité encore très limitée en Aquitaine

En 2025, **5 salariés ont sollicité Social Direct**, pour un total de **6 entretiens**, contre 10 entretiens en 2024. La majorité des échanges (environ deux tiers) s'est déroulée **à distance**.

Les motifs de consultation ont principalement concerné :

- **les questions budgétaires, les aidants (75 %)**
- **la vie au travail (25 %).**

Pour les élus, ce faible recours ne reflète probablement pas l'ensemble des besoins des salariés. Il traduit plutôt **un manque de visibilité du service, un manque de communication et des idées reçues persistantes** sur le rôle des assistantes sociales.

Un champ d'intervention beaucoup plus large qu'on ne l'imagine

Les assistantes sociales peuvent intervenir dans de nombreux domaines, par exemple :

- **santé et travail** : maladie, invalidité, reconnaissance de handicap (RQTH), accident, retour à l'emploi après un arrêt long...
- **vie professionnelle** : difficultés au travail, soutien en cas de situation complexe au travail, conciliation vie professionnelle / vie personnelle
- **soutien aux aidants** (accompagnement d'un proche dépendant)
- **budget et démarches administratives**
- **logement** (accès au logement social, démarches)

- **parentalité et aides familiales** : Informations sur les congés parentaux, le nouveau congé de naissance (à partir de juillet 2026), la garde d'enfants, les aides spécifiques pour familles monoparentales, etc.
- **préparation de la retraite ou retraite progressive** : les réformes en cours, aide à la constitution de dossiers, explications sur les nouveaux dispositifs (prise en compte des enfants, carrière longue...)
- **accompagnement lors d'événements de vie** (séparation, difficultés personnelles, etc.).
- ou simplement offrir **un espace d'écoute et de conseil**.

Contrairement à certaines idées reçues, il ne s'agit donc pas uniquement d'un service destiné aux situations financières ou sociales graves.

Confidentialité et indépendance

Les assistantes sociales sont soumises **au secret professionnel**, au même titre que les professionnels de santé. Les échanges restent donc **strictement confidentiels**.

Elles peuvent également être sollicitées **de manière totalement volontaire**, sans que l'employeur n'en soit informé.

L'importance du lien avec les salariés

Les assistantes sociales ont rappelé que les **permanences sur site** restent un moment important pour créer du lien avec les salariés, parfois simplement autour d'un échange informel.

Les élus ont toutefois souligné qu'avec la diminution de la présence physique sur les sites, **les occasions de rencontres informelles se raréfient**, ce qui peut expliquer que certains salariés hésitent à contacter ce service.

Ils ont donc insisté sur la nécessité de **mieux communiquer sur ce dispositif**, afin que chacun sache qu'il peut y avoir recours.

Communication et actions de sensibilisation à développer

Des actions de sensibilisation (ateliers ou webinaires) peuvent être organisées sur différentes thématiques : handicap, retraite, parentalité, etc. Un atelier consacré aux **aidants** avait déjà été proposé en 2025, mais la participation est restée limitée. Mais seulement 2 ateliers peuvent être proposés sur site par an.

Les élus ont rappelé qu'il serait utile de **multiplier ces temps d'échanges**, car ils permettent de faire connaître le service et de lever les réticences. Il serait également nécessaire de réfléchir à un nouveau mode de communication vers les salariés, puisque les assistantes sociales sont, aujourd'hui, rarement sur site.

La direction précise que les salariés en arrêt de travail de plus de 30 jours reçoivent systématiquement un courrier de la RH leur rappelant l'existence de ces dispositifs d'accompagnement.

Ne pas hésiter à solliciter ce service

Les élus rappellent que ce service constitue **un véritable outil d'accompagnement pour les salariés**, dans de nombreuses situations de la vie personnelle ou professionnelle.

Il peut être utile **bien avant qu'une difficulté ne devienne problématique**, simplement pour obtenir un conseil, un éclairage ou une orientation.

N'hésitez donc pas à contacter les assistantes sociales si vous en ressentez le besoin : leur rôle est justement **d'accompagner, d'informer et de soutenir les salariés en toute confidentialité**.

ASSISTANTES SOCIALES

Service 100% confidentiel et gratuit pour vous accompagner dans vos démarches administratives et sociale : Finance, aidant familial, Retraite, Famille, Santé, Logement.

SOCIAL DIRECT PAR TELEPHONE

- Fixer un RDV :
0 805 035 433 (ouvert du lundi au vendredi de 9h à 13h et de 14h à 17h)

OU PRENDRE RDV (SITE / MAIL)

- Francetv.socialdirect.fr
Accès : code FTV23
- Mail :
support.beneficiaire@socialdirect.fr
Réponse sous 24h.

Via mon Kiosque c'est **ICI**



1 -/ Externalisation du service Maquillage : Bilan après un mois de prestation.

Pour rappel, le nouveau marché est entré en vigueur depuis le 19 janvier 2026.

Les élus prennent acte des informations transmises par la direction, mais tiennent à souligner plusieurs points de vigilance et de préoccupation.

Bilan de la direction :

Le chef de centre a indiqué que des mesures ont été mises en place pour donner de la visibilité aux maquilleuses et faciliter leur travail :

1. Un planning prévisionnel des activités de France 3 et de NoA, jusqu'à la fin de la saison, a été transmis aux maquilleuses, et un dialogue permanent a été instauré pour organiser au mieux cette activité.

2. Le planning de maquillage est affiché sur la porte de la loge maquillage, et les horaires des prestations dédiées aux JT sont également affichés, ce qui permet aux journalistes d'anticiper les créneaux disponibles. Dans leur nouvelle organisation, les maquilleuses travaillent, à tour de rôle, du lundi au dimanche.

3. Des ajustements peuvent être opérés sur les prises de service en fonction des besoins éditoriaux du BRI (nombre d'invités). Dans tous les cas, les maquilleuses sont prévenues en amont.

4. Un jeu de clés individuel pour l'ouverture des caissons a été remis à chaque maquilleuse afin qu'elles accèdent plus facilement à leur matériel.

5. La facturation du mois de janvier s'est déroulée correctement avec l'aide de François Massaloux (*Responsable financier de Nouvelle-Aquitaine*), et **le paiement des prestations est désormais immédiat et non à 30 jours fin de mois.**

A ce stade, le Chef de centre estime que le GME maquillage (*Groupement d'Employeurs Mutualisé*) fonctionne bien et que les trois maquilleuses sont satisfaites.

La CFDT prend acte de ces informations, mais tient à exprimer plusieurs préoccupations majeures :

1. Perte des Avantages du Salariat : La CFDT regrette profondément que les maquilleuses intermittentes aient été contraintes de former un GEM pour exercer leur activité de maquillage. **Cette externalisation les prive des avantages d'un travail salarié, tels que la sécurité de l'emploi, les droits sociaux, et les protections offertes par le droit du travail.**

2. Charge Administrative : Les maquilleuses doivent désormais assumer toute la partie planification, facturation, et gestion du GEM. Cette **charge administrative supplémentaire peut être lourde et complexe**, surtout pour des professionnelles dont le cœur de métier est le maquillage.

3. Flexibilité et Contraintes Horaires : Bien que la direction ait souligné la flexibilité des horaires, **la CFDT note que les horaires sont contraints et peuvent coïncider**, notamment pour le « Choix d'ici » chaque soir ou la « page culture » du vendredi soir, le filage pose problème. Il est essentiel que les maquilleuses puissent ajuster leurs horaires sans contrainte excessive et que leurs demandes soient entendues et prises en compte.

4. Satisfaction de façade : La CFDT souligne que malgré la satisfaction de façade exprimée par les maquilleuses, il est crucial de **rester vigilant quant à leur bien-être et à leurs conditions de travail**. La pression et la charge de travail supplémentaires liées à la gestion du GEM ne doivent pas être sous-estimées.

La CFDT prend acte des mesures mises en place par la direction pour faciliter le travail des maquilleuses, mais reste vigilante quant aux impacts de cette externalisation sur leurs conditions de travail et leurs droits. Nous demandons à la direction de continuer à suivre de près cette situation et de rester à l'écoute des maquilleuses pour répondre à leurs besoins et préoccupations.

2-/ Elections municipales :

Une formation a été dispensée en janvier aux journalistes : combien de salariés en ont bénéficié, sur quels critères ont-ils été choisis ?

Quels renforts sont prévus, et dans quels services ? Focus sur le service documentation.

Quel dispositif technique et humain sur les débats en plateau et en extérieur ?

ÉLECTIONS MUNICIPALES : UNE ORGANISATION A MOYENS CONSTANTS... ET DES TENSIONS AU SERVICE DOCUMENTATION

*Lors de cette Instance de Proximité, les élus ont interrogé la direction sur l'organisation de la couverture des **élections municipales**, notamment sur la formation des journalistes, les moyens techniques et humains mobilisés, et la situation du **service documentation**, fortement sollicité pendant cette période.*

Une formation suivie par 17 journalistes

Une formation dédiée aux élections municipales a été organisée à

Bordeaux les **2 et 3 février**, sur site, par l'UFTV.

Au total, **17 journalistes ont pu y participer.**

Selon la direction, les participants ont été choisis en fonction de leur activité et de leurs missions : rédacteurs linéaires et numériques / JRI / présentateurs / cadres rédactionnels.

L'objectif affiché était de **toucher un maximum de métiers et de profils**. La direction reconnaît cependant que certains salariés ont exprimé leur **déception de ne pas avoir pu participer**, le nombre de places étant limité.

Du côté des élus, une interrogation demeure : **la logique aurait été que les journalistes amenés à couvrir les élections soient prioritairement planifiés sur cette formation**.

Le rédacteur en chef explique que l'organisation a été compliquée, car il fallait **maintenir l'activité de la rédaction tout en envoyant des journalistes en formation**. Des arbitrages ont donc été faits afin d'équilibrer les profils entre numérique et linéaire, cadres et non-cadres, ainsi qu'entre les différents sites en Aquitaine.

Les élus regrettent toutefois le manque de transparence en amont sur les critères de sélection, ce qui a généré incompréhension et frustration.

Un dispositif technique important pour le débat à Pau

Un **débat extérieur est prévu à Pau** (sur deux jours) dans le cadre de la couverture des municipales. Le dispositif éditorial et technique prévu est le suivant :

Moyens éditoriaux

- 2 journalistes / présentateurs
- 1 rédacteur en chef

Moyens techniques

- 1 VPTL avec **7 caméras**
- 1 chargé de production
- 1 cadre technique
- 1 scripte
- 2 techniciens vidéo
- 2 OPS
- 3 OPV
- 2 éclairagistes
- 1 logisticien

La direction précise qu'**aucun machiniste n'est prévu**, cette mission étant assurée par le logisticien.

Autre particularité : **aucun réalisateur n'est planifié pour cette opération extérieure.**

Selon le chef de centre, cela correspond à une demande des techniciens vidéo, qui souhaitent assurer eux-mêmes la réalisation. Un réalisateur est en revanche déjà programmé pour les **soirées électorales.**

Une couverture des municipales à moyens constants

La direction indique que la couverture des élections se fera **à moyens constants**, sans renfort particulier pour les équipes... **à l'exception du service documentation**, qui bénéficiera de **9 jours de renfort entre le 9 et le 24 mars.**

Mais dans les faits, la situation a été beaucoup plus compliquée.

Un manque d'anticipation qui met en difficulté le service documentation

Les élus ont souhaité attirer l'attention sur les difficultés rencontrées par le **service documentation**, pourtant essentiel dans la préparation des élections.

En amont des municipales, les documentalistes doivent notamment assurer :

- la **saisie des listes et des candidats**
- la **vérification des étiquettes politiques**
- la **recherche des photos**
- la **préparation de dossiers de synthèse**
- le **calcul et le suivi des temps de parole**
- tout cela **en plus de leur travail quotidien.**

Or, lors d'une réunion nationale en décembre, la direction de l'information avait indiqué que **des renforts pour les services documentation étaient nécessaires pour les élections.**

Problème : **cette information n'est jamais remontée clairement au niveau régional.**

Résultat : le service documentation de Bordeaux a découvert très tardivement qu'il pouvait bénéficier de renforts.

Dans un mail adressé aux élus, le service explique :

« Le timing est très court et si nous avions eu l'information plus tôt, à savoir que nous pouvions bénéficier de renforts, cela aurait été plus confortable. Il y a eu un flagrant manque de communication qui a de lourdes répercussions sur notre quotidien. »

Face à l'urgence et à une charge de travail importante, le service a dû **trouver lui-même des solutions.**

Deux CDD ont finalement été planifiés **pour 9 jours de renfort**, mais uniquement pendant les deux semaines d'élections et **pas pendant la période cruciale de préparation**, faute de disponibilité.

Les documentalistes rappellent que le **paramétrage électoral est très lourd**, notamment entre la publication des listes le **26 février** et le **4 mars**, date à laquelle la cellule nationale verrouille les bases.

Une fois cette date passée, **toute correction doit être traitée au niveau national**, ce qui complique encore le travail.

Une direction qui reconnaît un problème... mais renvoie aussi vers l'organisation du service

Le rédacteur en chef et le directeur régional affirment **ne pas avoir été informés de la possibilité de financer des renforts**, évoquant un manque de circulation de l'information.

La direction rappelle également que le service documentation fonctionne **en auto-organisation depuis de nombreuses années**, les documentalistes gérant elles-mêmes leur planning et les remplacements.

Pour les élus, cet argument ne tient pas.

Le service documentation fonctionne effectivement **en auto-organisation depuis plus de 35 ans**, et cela **fonctionne bien**.

Mais l'organisation du travail et l'anticipation des besoins restent de la responsabilité de la direction.

Dans ce cas précis, avec une information transmise suffisamment tôt, **le service aurait parfaitement pu anticiper et planifier des renforts**.

La question du renouvellement des documentalistes

Les élus ont également alerté la direction sur une autre difficulté : **la pénurie croissante de documentalistes remplaçants dans le réseau**.

Aujourd'hui :

- les CDD deviennent **de plus en plus difficiles à trouver**
- une CDD, souvent planifiée en Aquitaine, va **partir prochainement à la retraite**
- une documentaliste en CDI doit également **quitter le service**.

Pour les élus, il est donc **urgent d'anticiper et de former de nouveaux documentalistes**, notamment en les immatriculant dans le réseau.

La direction explique qu'elle souhaite attendre l'évolution du métier, notamment avec **l'arrivée d'outils d'intelligence artificielle** qui pourraient accélérer certaines tâches.

Les élus appellent toutefois à la prudence.

Ils rappellent que le réseau a déjà connu une situation similaire avec les **scriptes**, dont la disparition avait été envisagée avant que le manque de personnel ne conduise finalement à former **plus de 40 nouvelles scriptes**.

Pour éviter de reproduire les mêmes erreurs, les élus demandent d'anticiper dès maintenant la formation et le recrutement de documentalistes, d'autant plus qu'un IUT spécialisé existe à Bordeaux.

3- / Intrusion sur le site de Bordeaux le 5 février 2026

Quelle procédure a été appliquée et quelles mesures de sécurité supplémentaires peuvent-elles être envisagées à l'avenir ?

Une intervention rapide des forces de l'ordre

Les faits : Le 5 février, l'agent de sécurité du site a informé **Jérôme Bourdy, responsable IMG**, de la présence de policiers à l'arrière du bâtiment.

Les forces de l'ordre avaient été repérées grâce au **dispositif de vidéosurveillance installé à l'arrière du site**, donnant sur la voie publique. La police recherchait un individu qui s'était introduit dans l'enceinte du site et qui s'était **caché dans le parking**.

Selon les éléments communiqués par la direction, **l'individu a escaladé la grille située à l'arrière du bâtiment** pour pénétrer sur le site. Les forces de l'ordre ont également franchi cette grille afin de procéder à son interpellation.

L'individu a finalement été **retrouvé caché sous un véhicule et rapidement appréhendé** par les policiers.

Un dispositif de sécurité jugé « efficient » par la direction

Pour la direction, cet incident démontre que **le dispositif de vidéoprotection et de vidéosurveillance fonctionne correctement**.

Elle rappelle qu'une **commission interministérielle de la zone de défense** avait audité la sécurité du site il y a environ **deux ans et demi** et avait jugé le dispositif **satisfaisant**.

Cette commission contrôle notamment : les **systèmes de contrôle d'accès**, la **vidéoprotection extérieure**, la **vidéosurveillance intérieure**, les dispositifs de **sûreté des installations techniques**.

À l'issue de cette visite, quelques ajustements avaient été demandés, notamment :

- l'installation d'un **rideau métallique** au niveau du nodal (en remplacement d'un rideau PVC)
- la **sécurisation d'une fenêtre**
- l'ajout d'une **caméra sur la façade côté parking**.

Selon la direction, ces recommandations ont été appliquées et **le site est aujourd'hui considéré comme correctement sécurisé**.

À ce stade, **aucun renforcement supplémentaire du dispositif de sécurité n'est prévu**.

Les élus alertent sur la question de l'intrusion

Pour les élus, cet événement soulève néanmoins **une question importante : la possibilité d'intrusion sur le site**.

Même si l'intervention de la police a été rapide et que les dispositifs de surveillance ont permis d'identifier la situation, le fait qu'un individu ait pu **escalader la grille et pénétrer dans l'enceinte du site** interroge sur la protection des lieux et des salariés.

Les élus ont donc proposé que **le protocole d'intrusion soit réexaminé dans le DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques)**.

Des procédures existantes... mais peu connues des salariés

La direction rappelle qu'un protocole de gestion des incidents existe déjà. En cas d'événement de sécurité : les **gardiens préviennent immédiatement** le responsable IMG, ou le **chef de centre**, ou un **membre de la direction**, responsables de la sûreté du site.

Au poste de sécurité, plusieurs outils sont également disponibles : des **fiches réflexes**, un **registre de consignes**, des **procédures détaillées** (notamment pour les situations d'urgence comme les incendies). Concernant les salariés, certaines informations de sécurité sont affichées **au niveau du SAS d'entrée**.

Mieux informer les salariés sur les consignes de sécurité

Pour les élus, cette organisation montre toutefois une limite importante : **la plupart des salariés ne connaissent pas les consignes à suivre en cas de danger grave.**

En situation d'intrusion ou de menace, peu de personnes sauraient :

- quels sont les **gestes à adopter**
- où se trouvent les **zones de repli**
- quelles sont les **consignes de sécurité à respecter.**

Les élus demandent donc que l'information sur les procédures de sécurité soit mieux diffusée et plus visible sur les différents sites.

Pour les élus, la sécurité ne repose pas uniquement sur des dispositifs techniques : elle passe aussi par l'information et la préparation des équipes.

4- / Matinales filmées de France Bleu / ICI

Quels changements au sein de notre antenne avec l'annonce par la direction de FTV de la fin du contrat avec la société Eden prod ?

Les élus ont interrogé la direction sur les conséquences, pour notre antenne, de l'annonce faite par France Télévisions de mettre fin au contrat avec la société Eden Prod, qui emploie des journalistes éditeurs visuels intervenant sur les matinales filmées.

Une question renvoyée au niveau du réseau

La direction a indiqué que cette question **ne relevait pas de l'Instance de Proximité**, mais du **CSE du réseau**, car elle concerne l'ensemble du dispositif des matinales filmées.

Les réponses sur l'avenir de ces émissions et sur l'organisation du travail devraient donc être apportées au niveau national. **L'entreprise justifie son choix par des raisons budgétaires.** Cette décision est lourde de conséquences pour les 48 journalistes éditeur(trices) visuel(les) qui n'auront plus de travail à partir de la fin du mois de juin et qui se retrouvent plongé(es) dans la plus grande incertitude.

Pour les élus, cette annonce soulève plusieurs interrogations.

Même si la CFDT avait exprimé des réserves dès l'origine sur le rapprochement entre France 3 et France Bleu, et sur la mise en place des

matinales filmées, ces programmes se sont depuis installés dans le paysage audiovisuel local et ont fidélisé une partie du public.

La décision de mettre fin au contrat avec la société qui emploie les éditeurs visuels pose donc la question de la continuité et de la qualité de ces matinales.

Les éditeurs visuels assurent en effet un travail central : ils sont chargés de **la mise en image de l'antenne**, de l'illustration visuelle des sujets traités par la radio et diffusés sur nos antennes. Ils contribuent directement à la réalisation de ces matinales.

La disparition de ces postes pourrait entraîner **des répercussions bien au-delà de la seule fabrication des matinales.**

En effet, la production de ces émissions repose sur un travail collectif impliquant à France 3 notamment : **les services documentation**, qui fournissent régulièrement les images nécessaires à l'illustration de ces matinales diffusées sur nos antennes. La suppression des éditeurs visuels pourrait donc **modifier l'organisation du travail**. Les documentalistes ont contribué depuis plusieurs années **au fonctionnement quotidien des matinales filmées** et participent pleinement à la qualité de l'antenne.

À ce stade, les élus estiment que de nombreuses questions restent en suspens, les réponses pourraient être apportées au niveau du CSE réseau. Les élus resteront attentifs aux décisions qui seront prises et à leurs conséquences pour les salariés concernés dans notre antenne.

POINT 4 : RH

5-/ Calcul des heures supplémentaires et congés payés

La Cour de cassation, dans un arrêt du 10 septembre 2025, a renforcé les droits des salariés dont le temps de travail est décompté à la semaine, en jugeant que les congés payés ne doivent pas faire obstacle au paiement des heures supplémentaires réellement effectuées sur la même semaine. La direction peut-elle préciser comment cette jurisprudence est prise en compte dans l'entreprise pour les salariés concernés, tant sur le principe que sur les modalités concrètes de calcul et de paiement des heures supplémentaires ?

Les élus ont interrogé la direction sur les conséquences d'un **arrêt récent de la Cour de cassation du 10 septembre 2025** concernant le calcul des heures supplémentaires lorsque des congés payés sont posés dans la semaine.

Cette décision de justice précise que la prise de congés payés ne doit pas empêcher le paiement d'heures supplémentaires réellement effectuées au cours de la même semaine.

Une mise à jour des outils en cours d'instruction

La direction indique que ce sujet est **actuellement à l'étude au niveau de l'entreprise**, notamment pour adapter le **paramétrage des outils de planification et de gestion du temps de travail**.

À ce stade, **aucune date de mise en œuvre n'a encore été communiquée**.

Pourquoi cette question est importante

Les élus ont souhaité vérifier comment les outils de planification comptabilisent réellement les heures de travail, notamment dans une situation assez fréquente : celle d'un congé isolé posé dans la semaine. En effet, dans les logiciels de planning, **seules les heures de travail effectif sont comptabilisées**.

Pour rappel, **les congés payés** sont bien considérés comme du temps ouvrant des droits (par exemple pour l'ancienneté ou l'acquisition de congés), mais ils **ne sont pas comptés comme du travail effectif pour déclencher les heures supplémentaires**.

Un exemple concret

Prenons l'exemple d'une semaine organisée sur 39h/5j :

- 4 jours travaillés
- 1 jour de congé payé

Si un salarié travaille **41 heures sur les 4 jours**, et pose **1 jour de congé le 5^e jour**, la situation doit être analysée de la manière suivante :

- les **41 heures réellement travaillées** doivent être prises en compte
- les **heures effectuées au-delà du seuil de déclenchement des heures supplémentaires** doivent être payées.

Or, dans certains cas, les outils de planification peuvent **neutraliser une partie des heures supplémentaires**, car le congé posé dans la semaine fait « disparaître » des heures dans le calcul global.

C'est précisément ce point que la jurisprudence récente vient clarifier : **les congés payés ne doivent pas empêcher la reconnaissance et le paiement des heures supplémentaires réellement effectuées**.

La situation pourrait devenir **juridiquement discutable**, si des heures effectivement travaillées au-delà du seuil légal n'étaient pas rémunérées.

Les élus resteront attentifs à la mise à jour annoncée du paramétrage des outils.

6-/ Réduction de la rémunération des missions d'intérim « chef d'édition » :

Auparavant, un journaliste qui acceptait de prendre ponctuellement l'édition était rémunéré 25 euros bruts. Depuis janvier la prime d'intérim est forfaitisée à 20 € bruts par jour pour un remplacement (majorée à 30 euros s'il y a mobilité géographique).

Dans la mesure où il s'agit d'un élément substantiel, pourquoi les salariés n'ont-ils pas été informés. Quelle est la raison de cette réduction de 20% ? Est-ce une décision nationale ou régionale ?

Prime d'intérim pour les remplacements en édition : rappel

Des salariés ont interrogé les élus sur l'évolution de la prime versée aux journalistes qui assurent ponctuellement l'édition, certains ayant le sentiment qu'elle avait été réduite récemment, passant de 25 € à 20 € bruts par jour.

Interrogée en Instance de proximité, la direction indique qu'aucun changement n'est intervenu en janvier 2026. Selon elle, **la prime d'intérim pour les missions courtes est fixée à 20 € bruts par jour depuis au moins septembre 2021.**

Cette prime concerne les **remplacements ponctuels et de courte durée**, lorsqu'un journaliste accepte d'assurer l'édition sur une ou quelques journées.

La direction précise également que :

- la prime est **majorée à 30 € bruts par jour en cas de mobilité géographique**, par exemple lorsqu'un journaliste d'un site excentré se déplace pour assurer un remplacement au BRI de Bordeaux ;
- lorsque le remplacement s'inscrit **dans la durée (mission supérieure à 28 jours)**, il ne s'agit plus d'une prime journalière. Dans ce cas, le dispositif prévu par l'**accord collectif** s'applique : la situation est assimilée à une **mission d'intérim sur un poste supérieur**, un calcul de promotion, avec une rémunération calculée sur la base du salaire correspondant à la fonction exercée pendant la période.

Si certains salariés constatent une différence de montant par rapport à ce qui leur était versé auparavant, la direction les invite à se rapprocher de la RH afin de vérifier leur situation individuelle.



Calendrier, modalités organisationnelles et financières des comités des salaires en Aquitaine.

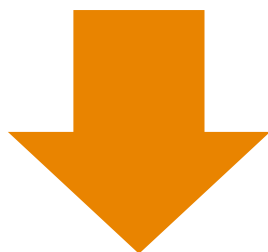
La direction indique que les réunions de **NAO** (Négociation Obligatoire Annuelle) sont toujours en cours et que les enveloppes budgétaires dédiées aux mesures salariales ne seront connues qu'à compter de mi-mars. À partir de là, les directions opérationnelles disposeront de leur enveloppe et les **managers pourront commencer à élaborer des propositions de mesures individuelles.**

Les comités locaux des salaires devront se tenir entre le 18 mars et le 30 avril pour la Nouvelle-Aquitaine, le comité des salaires est programmé le **mardi 24 mars à 10h pour l'Aquitaine**. Les échanges lors de ce comité permettront notamment de faire remonter les observations et propositions des représentants du personnel, dicit la direction ;-)).

La direction précise que les **arbitrages définitifs** interviendront **mi-mai**, avec une **mise en paie des mesures en juin**.

Concernant les modalités d'organisation, la direction indique qu'elles restent celles prévues par l'accord collectif relatif aux comités des salaires. Les élus et DS disposeront de la **liste de l'ensemble des salariés**, avec des informations complémentaires uniquement pour ceux **ayant donné leur accord pour la transmission de leurs données** et pour les salariés **n'ayant pas bénéficié de mesures salariales depuis plus de quatre ans**.

A la question : Comment comptez-vous faire quand la transparence salariale sera de mise ? la direction souligne que la **nouvelle législation relative à la transparence salariale** conduit l'entreprise à renforcer le suivi des politiques de rémunération. Une **direction de la rémunération** a ainsi été créée afin d'analyser les écarts de rémunération (notamment en matière d'égalité professionnelle) et d'anticiper les évolutions nécessaires pour se conformer aux nouvelles obligations et aux exigences des labels liés à la diversité et à l'égalité professionnelle.



8-/ Poste de rédacteur gelé à Bayonne :

Suite au courrier de l'ensemble des salariés de Bayonne, les RP demandent à faire un point sur le taux d'absentéisme et les arrêts maladie dans ce service. Ils demandent à la direction de fournir aux RP le nombre d'arrêts maladie (longs et courts) avec le nombre de jours d'arrêts, le nombre d'accidents du travail par année depuis 2021 ainsi que le taux d'absentéisme depuis juin 2021. En effet, en juin 2021, les Représentants du personnel d'Aquitaine avaient déjà alerté la direction face à un nombre conséquent de salariés absents, notamment à la locale de Bayonne en dénombrant alors 8 arrêts maladie sur 1 mois. Les RP estiment que ce courrier est un nouvel indicateur d'alerte et souhaitent objectiver la situation dénoncée par les salariés du service.

Concernant le poste de rédacteur vacant depuis le 31 janvier, quel choix a fait la direction sur son remplacement ou non ?

Si elle a fait le choix du non-remplacement : quelle analyse du report de la charge de travail sur le collectif a-t-elle fait ? Quelle évaluation des risques ? Et de quelle manière a-t-elle fait la mise à jour du DUERP ? Quel plan de réorganisation du travail la direction va-t-elle mettre en place ?

Un second poste de rédacteur sera vacant au 31 mai. Il n'y aurait donc plus que 3 rédacteurs titulaires dans cette locale. Quel avenir pour ce second poste ?

Suite au courrier adressé par l'ensemble des salariés de la locale de Bayonne, les représentants du personnel ont demandé à la direction **de faire un point précis sur la situation du service, notamment concernant l'absentéisme, les arrêts maladie et les accidents du travail depuis 2021.**

La direction a présenté l'évolution du **taux d'absentéisme à Bayonne** :

- 2021 : 8,68 % (maladie uniquement)
- 2022 : 6,13 % (maladie uniquement)
- 2023 : 10,48 % (5 % maladie, 1,83 % accidents du travail, 3,65 % maladie professionnelle)
- 2024 : 2,98 % (1,3 % maladie, 1,68 % maladie professionnelle)
- 2025 : 3,44 % (3,42 % maladie, 0,02 % accidents du travail)

À titre de comparaison, le **taux d'absentéisme pour l'ensemble de l'Aquitaine** s'établit à : 7,9 % en 2021, 7,56 % en 2022, 8,39 % en 2023, 7,44 % en 2024 et 6,75 % en 2025.

La direction a également communiqué les données concernant les **accidents du travail et de trajet à Bayonne** :

- 2021 : 1 accident du travail (aucun jour d'arrêt)
- 2022 : 3 accidents du travail (aucun jour d'arrêt)
- 2023 : 1 accident du travail (100 jours d'arrêt)
- 2024 : 5 accidents du travail, dont 1 avec 8 jours d'arrêt, et 1 accident de trajet sans arrêt
- 2025 : 2 accidents du travail, dont 1 avec 1 jour d'arrêt

Concernant la situation des effectifs à la locale de Bayonne, la direction indique qu'elle attendait la **notification budgétaire définitive** avant de se prononcer sur le poste de rédacteur vacant depuis le **31 janvier 2026**. Cette notification confirme une **baisse du budget régional**, avec notamment une diminution d'environ **10 ETP en Nouvelle-Aquitaine**. Toutefois, cette baisse n'est pas supérieure à ce qui avait été anticipé.

Dans ce contexte, la direction annonce que **le poste vacant à Bayonne pourra être pourvu**. Une **demande de publication va être effectuée dans les prochains jours**, avec un objectif de **recrutement en CDI**, soit par mobilité interne soit par recrutement externe.

Les élus ont pris acte de cette décision, qu'ils considèrent comme **un signal important pour un service en forte tension**, et ont insisté sur la nécessité d'une **publication rapide du poste**, notamment en raison des difficultés liées aux règles de carence pour les CDD.

Concernant le **second poste de rédacteur qui sera vacant au 31 mai**, la direction indique qu'**aucune décision n'est prise à ce stade** et que la situation fera l'objet de discussions ultérieures.

9-/ Mouvements et postes à pourvoir en Aquitaine :

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

- **Nathalie Bauer, administratrice de production**, en détachement sur le poste de Jean-Claude Belloir, pour une durée de 6 mois. Elle effectuera sa mission en partie à distance, elle garde quelques activités de sa région Grand-Est (Strasbourg).
- **Aude Sillans, nommée rédactrice en chef adjointe à Bordeaux** en remplacement de Laurent Lataste.

L'appel à candidature à la Gestion d'antenne est en cours : 7 entretiens ont eu lieu (CDI/CDD Bordeaux / Poitiers / Limoges). Des tests auront lieu, puis un planning de formation sera mis en place. À l'issue 2 personnes seront retenues pour les remplacements à Bordeaux et Limoges.

PROCHAINE REUNION



NUMEROS ET INFOS UTILES

Rappel L'ensemble des **accords et avenants** sont consultables [ICI](#)

Si ça vous tente, tous **les comptes rendus IP de la direction** pour la Nouvelle-Aquitaine sont consultables [ICI](#)

PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL

Depuis le 1^{er} janvier 2026 vous pouvez joindre de manière **anonyme et confidentielle** une ligne d'écoute de psychologues du travail.

QUALISOCIAL

- Ligne d'écoute dédiée :
- 0 805 384 772 (24h/24 – 7j/7)

PLATFORME QUALICARE

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

Guide utilisateurs CONGES et ABSENCES [ICI](#)

Congés journalistes

CONGÉS JOURNALISTES		
DROITS POUR UNE ANNÉE COMPLÈTE D'ACTIVITÉ / SALARIALE À TEMPS PLEIN		
Forfait Jour / Forfait Jours 25 JOURS	Forfait Jours 25 JOURS	Forfait Jours 25 JOURS
• Congés Annuels 25 JOURS SALAIRES 19 JOURS EMPLOYEURS	• RTT / J RTT 15 JOURS SALAIRES 19 JOURS EMPLOYEURS	• Congés Annuels 25 JOURS SALAIRES 19 JOURS EMPLOYEURS
• Congés Ancienneté 5 JOURS si 8 JOURS	• Congés Ancienneté 5 JOURS si 8 JOURS	• Congés Ancienneté 5 JOURS si 8 JOURS
• Jours de contraintes d'activité 4 JOURS	• Jours de contraintes d'activité 4 JOURS	• Jours de contraintes d'activité 4 JOURS
• Absences au titre des Jours Féries général si travaillé < 111 jours 111 jours si travaillé > 111 jours	• Absences au titre des Jours Féries général si travaillé < 111 jours 111 jours si travaillé > 111 jours	• Absences au titre des Jours Féries général si travaillé < 111 jours 111 jours si travaillé > 111 jours
• Jours de solidarité - 1 JOUR solidarité	• Jours de solidarité - 1 JOUR solidarité	• Jours de solidarité - 1 JOUR solidarité
• Absences forfait jour réduit 1 jour réduction > 47 jours 2 jours réduction > 94 jours	• Absences forfait jour réduit 1 jour réduction > 47 jours 2 jours réduction > 94 jours	• Absences forfait jour réduit 1 jour réduction > 47 jours 2 jours réduction > 94 jours
• RTT / J RTT 13 jours	• RTT / J RTT 13 jours	• RTT / J RTT 13 jours

Congés PTA

CONGÉS PTA		
DROITS POUR UNE ANNÉE COMPLÈTE D'ACTIVITÉ / SALARIALE À TEMPS PLEIN		
Forfait Jour / Forfait Jours 25 JOURS	Forfait Jours 25 JOURS	Forfait Jours 25 JOURS
• Congés Annuels 25 JOURS SALAIRES 19 JOURS EMPLOYEURS	• RTT / J RTT 15 JOURS SALAIRES 19 JOURS EMPLOYEURS	• Congés Annuels 25 JOURS SALAIRES 19 JOURS EMPLOYEURS
• Congés Ancienneté 5 JOURS si 8 JOURS	• Congés Ancienneté 5 JOURS si 8 JOURS	• Congés Ancienneté 5 JOURS si 8 JOURS
• Jours de contraintes d'activité 4 JOURS	• Jours de contraintes d'activité 4 JOURS	• Jours de contraintes d'activité 4 JOURS
• Absences au titre des Jours Féries général si travaillé < 111 jours 111 jours si travaillé > 111 jours	• Absences au titre des Jours Féries général si travaillé < 111 jours 111 jours si travaillé > 111 jours	• Absences au titre des Jours Féries général si travaillé < 111 jours 111 jours si travaillé > 111 jours
• Jours de solidarité - 1 JOUR solidarité	• Jours de solidarité - 1 JOUR solidarité	• Jours de solidarité - 1 JOUR solidarité
• Absences forfait jour réduit 1 jour réduction > 47 jours 2 jours réduction > 94 jours	• Absences forfait jour réduit 1 jour réduction > 47 jours 2 jours réduction > 94 jours	• Absences forfait jour réduit 1 jour réduction > 47 jours 2 jours réduction > 94 jours
• RTT / J RTT 13 jours	• RTT / J RTT 13 jours	• RTT / J RTT 13 jours

Alimentation CET

ALIMENTATION C.E.T. : 22 JOURS / AN / MAXIMUM		
	JOURNALISTES	PTA
• Congés Annuels	✓	✓
• RTT / J RTT	✓	✓
• Congés Ancienneté	✓	✓
• Congés de fractionnement	✓	✓
• Récupérations alimentation du 01/12 au 31/12	✓	✓
• Jours de contraintes d'activité	✓	✓
• Absences au titre des Jours Féries	✓	✓
• Jours flottants	✓	✓