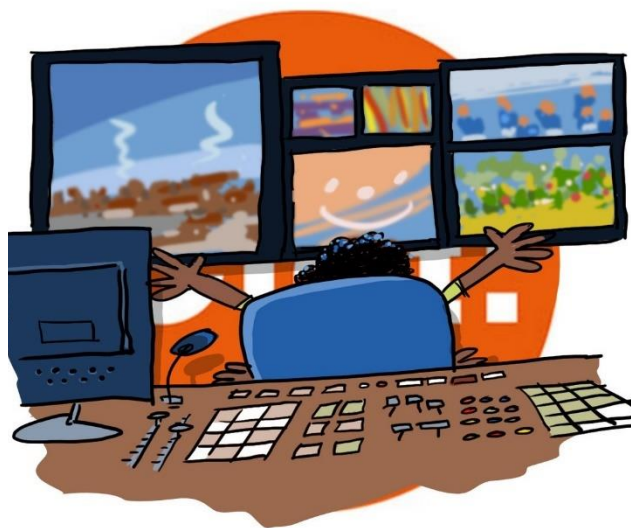


INSTANCE DE PROXIMITÉ AQUITAINE AVRIL 2026



ON FAIT LE POINT

Vidéos verticales : une expérimentation qui se construit pas à pas

Depuis début février, l'expérimentation des vidéos verticales se déploie en Aquitaine, avec **27 contenus déjà réalisés** et des audiences encourageantes.

Cette nouvelle façon de produire répond à l'évolution des usages numériques, mais elle implique aussi **de nouveaux outils, de nouvelles compétences et une organisation du travail à adapter**. À ce stade, beaucoup d'éléments restent encore en construction : **temps de fabrication, charge de travail, rôle de chacun dans la production**. Les formations, aujourd'hui limitées, devront être renforcées pour accompagner tous les salariés concernés. Les élus restent attentifs à ce que cette évolution se fasse **progressivement, avec un cadre clair, des moyens adaptés et une prise en compte concrète des retours du terrain**.

L'heure des bilans

Santé, sécurité et conditions de travail : le bilan 2025

Le bilan SSCT 2025 met en lumière une situation globalement en amélioration sur certains indicateurs, mais qui appelle à la vigilance. Si le nombre d'accidents du travail diminue, les coûts de cotisation augmentent. L'année est également marquée par une baisse des effectifs en ETP, malgré des recrutements et mobilités, ce qui interroge sur la charge de travail.

Côté prévention, des avancées concrètes sont à souligner : formations renforcées, aménagements des locaux, amélioration des conditions techniques et actions de sensibilisation.

Absentéisme : le bilan 2025 et la situation à fin février 2026

Le taux d'absence est en **baisse continue** : une évolution positive. Toutefois des **écarts importants** subsistent entre rédaction et technique.

Dispositif d'accompagnement psychologique en Nouvelle-Aquitaine : Bilan 2025

Les élus dénoncent une **externalisation low-cost de la santé mentale** qui fragilise le suivi individualisé, surtout en période de transformations et de réorganisations.

Autre sujet : le déploiement de la marque «ICI». Si la direction insiste sur un cadre stratégique clair, sur le terrain, les retours font état d'une confusion persistante, à la fois pour les équipes et pour les publics, notamment dans les zones où la radio porte déjà ce nom.

La baisse du budget programmes

commence par ailleurs à produire des effets concrets : réduction du volume de documentaires, ajustements sur certaines émissions et incertitudes sur d'autres. Les élus alertent sur les conséquences à venir pour l'activité et l'organisation du travail.

Enfin, plusieurs situations locales et métiers restent sous vigilance : remplacements, postes vacants, organisation des services ...

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

INSTANCE DE PROXIMITE – AVRIL 2026

EN PRESENCE DE

Violette LAROCHE DEL VECCHIO (CFDT), Boris CHAGUE (CGT), Sabrina CORRIERI (CGT) en visio, Jules Feron (CGT), Marianne CAUSSADE (FO).

Invités pour le point 1 : Hervé MORIN (DS FO) – 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]

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

En présence de Boris CHAGUE (DS CGT) – Violette LAROCHE DELVECCHIO (DS CFDT) - Hervé MORIN (DS FO)

1- / EXPERIMENTATION VIDEOS VERTICALES : POINT D'ETAPE APRES 2 MOIS

RAPPEL Une expérimentation sur la fabrication de vidéos verticales (format 9/16) à destination des plateformes numériques est en cours depuis le 2 février dans 4 régions (Grand-Est, Nouvelle-Aquitaine, Occitanie, PACA), pour une durée de trois mois. En Aquitaine, ce dispositif est coordonné par Christine Le Hesran. Un point d'étape est présenté en instance de proximité tout au long de l'expérimentation.

L'accord encadrant cette expérimentation a été signé par l'ensemble des organisations syndicales, avec des réserves exprimées par la CFDT et la CGT.

L'accord est consultable [ici](#) -> Les réserves de la CFDT [ici](#)

LE CHIFFRE DU JOUR : **27**

Une production en hausse... mais encore difficile à évaluer

Depuis le lancement, 27 vidéos verticales ont été produites en Aquitaine, ce qui positionne la région comme la plus contributrice en Nouvelle-Aquitaine. Selon la direction, cette dynamique peut s'expliquer notamment par la mise à disposition de 3 JRI volontaires, régulièrement planifiés sur ces formats.

Nos demandes lors de l'IP de mars : Un tableau de suivi complété et des 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.

En avril, les élus constatent que le document de suivi fourni (normalisé pour le réseau) reste insuffisant pour analyser concrètement :

- le temps de travail réellement mobilisé,
- l'organisation du travail mise en place,
- et l'évaluation qualitative des contenus (fond, forme, audience).

Sur l'audience, la direction indique qu'elles sont variables et difficiles à analyser finement à ce stade, même si certaines vidéos dépassent largement les 10 000 vues, certaines montent bien au-delà (ex. 216 000 vues à date pour une vidéo type « Falcone 10 »).

Une fabrication encore en phase d'apprentissage

Les élus souhaitent savoir si un modèle d'organisation du travail a été établi ?

À ce stade, aucun modèle d'organisation stabilisé n'est défini.

- une vidéo nécessite **entre 1 et 2 jours de travail**,
- en Aquitaine, l'organisation optimale serait de planifier un **même JRI sur 2 jours consécutifs**,
- les formats produits sont essentiellement **courts (1 à 1'30)**,
- aucun format long (2'30 et +), nécessitant un monteur, n'a été développé à ce stade en Aquitaine.
- production encore en phase d'apprentissage.

Les 3 JRI engagés dans l'expérimentation expriment par ailleurs le souhait de **travailler en autonomie**, sans recours systématique à un monteur sur ces formats courts.

Interrogé sur la fabrication d'une vidéo verticale tournée à l'occasion d'un reportage pour le linéaire, le rédacteur en chef explique que c'est à l'initiative de l'équipe, qui avait le temps de le faire (équipe en décalée) car le sujet JT n'était pas pour le soir même.

- Le JRI a tourné des séquences spécifiques pour le numérique lors de ce tournage,
- L'assemblage VV a été réalisé le lendemain par le JRI planifié,
- Le montage du sujet JT a également été finalisé le lendemain par le rédacteur pour le linéaire.

La direction précise que certaines pratiques observées (ex : tournage VV en parallèle d'un sujet JT) **ne constituent pas un modèle cible** (modèle RTBF), mais restent des initiatives ponctuelles.

Des formations jugées insuffisantes et à adapter

La formation initiale (1 journée), dispensée à Bordeaux à **6 journalistes de Nouvelle-Aquitaine**, portait sur : les **codes des réseaux sociaux**, le **tournage en face caméra (smartphone)**, et les outils d'**assemblage/montage mobile**.

Ce constat est partagé par les autres régions en cours d'expérimentation : **une journée de formation est insuffisante**, notamment pour les profils débutants.

Des ajustements sont en cours en Nouvelle-Aquitaine :

- formations complémentaires pour les **monteurs de Poitiers et Limoges** (sur Première + les codes numériques),
- **besoin identifié de formation pour l'encadrement**, encore peu acculturé aux codes des réseaux sociaux. De ce fait, une **formation spécifique pour les 3 RCA numériques** sera mise en place le 30 avril (*accompagnement éditorial, préparation des tournages...*).

« Des **points d'étape hebdomadaires inter-régions** permettent d'ajuster progressivement les pratiques » dicit Christine Le Hesran, coordinatrice numérique Nouvelle-Aquitaine.

Une organisation du travail encore en construction

À ce stade :

- il n'existe **ni modèle cible, ni volume attendu de production**,
- l'organisation est **pilotée au cas par cas par le RCA numérique**.

La direction insiste sur le fait :

- qu'il n'y a **pas d'objectif chiffré de production**,
- et qu'il n'est **pas question de mettre les équipes en surcharge**.

Mais dans les faits :

- la période est décrite comme une phase où **tout le monde est en apprentissage**,
- avec **un besoin accru d'encadrement**, lié à l'arrivée de nouveaux contributeurs,
- et une montée en complexité des validations éditoriales.

Un impact réel sur l'encadrement de la rédaction numérique

Un point de vigilance important concerne la **charge de travail de la RCA numérique**, fortement sollicitée :

- validation des contenus,
- accompagnement des équipes,
- suivi de l'expérimentation.

Une réorganisation est en réflexion :

- formation progressive des **RCA du linéaire**, pour qu'ils prennent en charge la validation des articles web, afin de permettre aux **RCA numérique de se concentrer sur les vidéos verticales**.

Ce modèle est actuellement **en test dans d'autres régions (Montpellier et Toulouse)**.

Point de vigilance des élus : les Chargés d'Édition Numérique (CEN)

Les CEN restent **au cœur du dispositif et ces évolutions**. La direction indique avoir allégé certaines de leurs tâches pour prioriser les réseaux sociaux. Aucune difficulté majeure n'a été remontée à ce stade (dernier point organisé le 31 mars), ils se montrent positifs et enthousiastes.

Les élus resteront toutefois particulièrement vigilants sur :

- l'**équilibre de leur charge de travail**,
- et la **pérennité de leurs missions** dans ce contexte de transformation.

Des résultats numériques en forte progression

Le directeur régional met en avant :

- **167 millions de vues en mars 2026 (+17% vs février)** au niveau du réseau,
- environ **132 000 abonnés Instagram** et plus de **800 000 sur Facebook** en Nouvelle-Aquitaine.

Du point de vue de la direction, ces bons résultats sont à mettre en perspective avec l'augmentation de la production, et l'évolution globale des usages numériques.

Des moyens techniques en adaptation

- Mise en place de **nouveaux outils de transfert et de production** (notamment en remplacement d'anciens usages type WeTransfer),
- échanges réguliers entre chefs de centre pour **adapter les équipements**,
- point technique inter-régions prévu régulièrement (ex : le 3 avril).

MISE A JOUR DU DUERP

(Document unique d'évaluation des risques professionnels)

C'est quoi un DUERP ?

Le DUERP est un document obligatoire qui a pour but d'améliorer notre sécurité et notre santé physique et mentale au travail. Il s'agit d'identifier les risques professionnels, d'éviter ou de limiter leur impact, et de définir les actions concrètes de prévention à mettre en place.

Pourquoi mettre à jour le DUERP pour cette expérimentation ?

L'expérimentation vidéos verticales introduit de nouvelles façons de travailler. Il est donc important d'anticiper les impacts sur la santé et les conditions de travail.

Dans le cadre de cette expérimentation, une **mise à jour du DUERP** a été engagée. Ce point se fait en présence de Jérôme Bourdy (responsable IMG).

A ce stade, les élus ont demandé certains ajouts ou modifications notamment sur les risques psychosociaux (RPS) :

- **perte de sens liée à la transformation des métiers,**
- **crainte d'évolution ou de disparition de certaines compétences,**
- **sentiment de dévalorisation,** notamment pour les métiers du montage.

Et les mesures de prévention intégrées :

- **suivi et évaluation de la charge de travail,**
- **temps d'échanges interservices (rédaction, numérique, montage),**
- **prise en compte de la parole des salariés dans le bilan final.**

C'EST L'HEURE DES BILANS !

Point 2 : Bilan 2025 SSCT (Santé, Sécurité et Conditions de Travail)

Comme chaque année, la direction a présenté le bilan SSCT pour l'année 2025, permettant de faire un point global sur les effectifs, les accidents du travail, les actions menées et les conditions de travail en Aquitaine.

Des effectifs en baisse malgré des mouvements internes

En 2025, l'effectif permanent s'établit à **188,81 ETP**, contre **193 en 2024**.

La direction indique : **1 embauche en CDI** et **8 départs de CDI**

Les élus précisent que cette lecture mérite d'être complétée, l'IRH nous apporte des précisions : au total, **9 entrées** (dont 8 mobilités internes), et **10 sorties** (dont 7 départs en retraite, 1 licenciement pour inaptitude et 2 mobilités).

L'IRH précise que cette baisse des effectifs s'explique notamment par : Le mode de calcul en ETP (moyenne annuelle, temps partiels...) et le fait que certaines directions (Fabrique, filière RH, comptabilité) ne sont pas intégrées dans ce périmètre.

Une baisse des accidents du travail... mais des points de vigilance

En 2025, **22 accidents du travail** ont été déclarés (contre 29 en 2024), dont **6 accidents de trajet**.

Si cette baisse est à noter, les élus attirent l'attention sur certaines situations locales, notamment à **Bayonne**, où :

- les **taux de cotisation ont fortement augmenté** (pour les journalistes de 0.38 à 1.18 et pour les PTA de 0.47 à 1.47), avec un **doublment du montant global des cotisations** (de 3 000 € à 7 200 €).

Pour les élus, cela confirme leur alerte justifiée face au nombre, à la durée des arrêts dans ce service et aux conditions de travail.

Constat : Les taux et montants de cotisation sont en hausse en 2025, mais les coûts indirects liés aux accidents sont en nette baisse : 8 119 € en 2024, contre 84 349 € en 2023.

Des actions concrètes en matière de prévention et d'aménagement

Plusieurs actions ont été menées en 2025, notamment :

Prévention et sécurité :

- Finalisation du plan d'action suite à l'**accident grave de Dax**,
- Formations et actions de sensibilisation à la **gestion des risques pour les journalistes**,
- Déploiement d'outils (ex : **transcription dans Imédia**).

Amélioration des conditions de travail :

- Réaménagement de plusieurs espaces :
 - vidéothèque / documentation,
 - plateau de rédaction (création de bureaux),
 - poste de l'assistante à Périgueux,
- Aménagement d'un **espace détente au BRI**,
- Réfection de **4 blocs sanitaires**,
- Aménagements de postes individuels (monteuse, CEN...).

Infrastructures techniques :

- Mise en place d'une **centrale de traitement d'air pour le studio JT**,
- Sécurisation et climatisation du **local serveur**,
- Relocalisation de la **conférence de rédaction**,
- Ouverture du **BIP d'Arcachon**.

Organisation de l'entreprise :

- Élections professionnelles,
- Dénonciation de l'accord collectif d'entreprise.

Un effort important sur la formation

En 2025, **133 salariés** ont suivi une formation liée à la santé et/ou à la sécurité et **35 salariés** ont été formés au **secourisme et à l'incendie**.

Les élus saluent ces chiffres, qu'ils jugent élevés, et soulignent les efforts réalisés en matière de prévention.

Si des avancées sont à souligner, notamment sur la formation, certains aménagements de postes, et la baisse du nombre d'accidents, les élus restent attentifs à la baisse des effectifs et la nécessité de poursuivre les actions de prévention au plus près du terrain.

L'enjeu reste d'inscrire ces démarches dans la durée, avec des moyens adaptés et une attention constante aux conditions de travail réelles des équipes.

Ce bilan 2025 sera transmis à la CSSCT.

POINT 3 : BILAN ABSENTEISME

Tendances globales

Le taux d'absence à France 3 Aquitaine s'est **nettement amélioré en 2025**, passant de **7,45% en 2024 à 6,76%** (soit **-0,7 point**). Cette dynamique se poursuit : **6,33%** à fin février 2026.

Cette baisse globale traduit une meilleure stabilité des équipes, même si des contrastes subsistent entre les services.

Écarts marqués entre rédactions et techniques

- **Rédaction : 9,83%**, en hausse (+1,18 point par rapport à 2024)
- **Technique : 3,63%**, en forte baisse (-4,26 points)

Selon la DRH deux facteurs principaux expliquent cette disparité :

- **Le départ de salariés en** affectation de longue durée (ALD) au service exploitation contribue à cette baisse constatée.
- **Plusieurs arrêts prolongés (4) à la rédaction** maintient un niveau d'absence élevé.

Accompagnement au retour

La direction souligne la mise en place systématique de **rendez-vous de reprise** après tout **arrêt supérieur à un mois**.

Ce temps d'échange entre le salarié, le manager et les RH permet de **préparer la transition** : ajustement de l'organisation, mise à jour des compétences, éventuelles formations ou périodes de doublure. Ce rendez-vous reste facultatif.

Cette amélioration du taux global est encourageante mais ne doit pas masquer : **Une nécessité de politique de prévention active**, notamment en matière de charge, de rythmes et de suivi des situations longues.

La CFDT partage la remarque d'un élu CGT sur le terme "absentéisme" : il véhicule une idée de responsabilité individuelle alors qu'il s'agit d'un **phénomène collectif lié au travail, à la santé et à l'environnement professionnel**. Cet élu souligne qu'il serait préférable d'utiliser le terme "**taux d'absence**" ou "**présence effective**", plus juste et respectueux. Le DRH en convient, mais c'est d'usage dans toute l'entreprise, comme dans d'autres entreprises d'ailleurs.

POINT 4 : BILAN 2025 DU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE EN NOUVELLE-AQUITAINE

La direction a présenté le bilan annuel 2025 des entretiens réalisés avec le cabinet ACCA, qui assurait jusqu'à présent l'accompagnement psychologique des salariés en Nouvelle-Aquitaine. Nous déplorons de ne pas avoir de données sur notre périmètre (Aquitaine). Ce bilan a été présenté par la direction en l'absence de la psychologue référente, dont la mission s'est terminée suite à un appel d'offres. Désormais, ce service est assuré par un nouveau prestataire : Qualisocial.

Chiffres clés 2025 - ACCA

- 111 entretiens réalisés (contre 95 en 2024) : 29% des entretiens concernent des salariés d'Aquitaine (environ 32 personnes)
- 77 en présentiel, 34 à distance (contre 81/14 en 2024)
- 57% de femmes, 31% d'hommes, 12% non précisé
- 42% des entretiens concernent des salariés de 45-54 ans
- 73% des personnes accompagnées sont des PTA et 27% des journalistes

Notons que 83% des consultations n'ont pas nécessité de réorientation vers d'autres services (RH, médecine du travail, assistante sociale, conseiller juridique...), mais notons également une augmentation des entretiens via la ligne d'écoute dédiée aux managers, RH et élus.

Thèmes dominants

- 51% Dégradation des relations de travail
Les rapports sociaux sont-ils un vrai sujet en Aquitaine ?
- 15% Exigences du travail
- 13% Insécurité professionnelle
- 13% Conflits de valeurs

Points de vigilance et inquiétudes exprimés par les représentants du personnel et les salariés :

Regret du changement fréquent de prestataire : Après JLO, puis ACCA, c'est désormais Qualisocial qui intervient. Ce renouvellement tous les trois ans fragilise la continuité du suivi, notamment pour les salariés qui avaient établi une relation de confiance avec la psychologue référente, présente régulièrement sur site (Bordeaux / Locale / BEX).

A quand le remplacement de Qualisocial par l'IA ?

Nouveau mode de fonctionnement décrié : Le dispositif proposé par Qualisocial repose sur une plateforme téléphonique, sans permanence physique sur site. Les élus s'inquiètent de la perte de proximité et de la qualité du suivi, et dénoncent une approche « low-cost » de la santé mentale.

Manque d'information : L'absence de la psychologue ACCA lors de la présentation du bilan et le manque de transparence sur le transfert des dossiers (en avec accord les salariés) suscitent des interrogations.

Ce bilan confirme des signaux d'alerte sur les relations de travail (1^{ère} cause de consultation en 2025) et les RPS (risques psychosociaux), qui seront

intégrés à la mise à jour du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP Aquitain).

Les représentants du personnel demandent que la direction régionale relaie à la direction centrale leur opposition à la succession rapide de prestataires externes pour la santé mentale, particulièrement dans un contexte de transformations et de réorganisations.

PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL

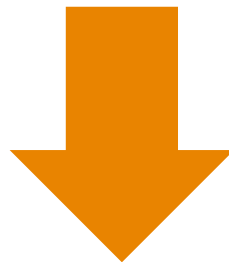
Depuis le 1^{er} janvier 2026 vous pouvez joindre de manière **anonyme et confidentielle** une ligne d'écoute de psychologues du travail.

QUALISOCIAL

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

PLATEFORME QUALICARE

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



POINT 5 : ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

2-/ BILAN DES ELECTIONS MUNICIPALES

Retour sur le dispositif et les renforts mis en place

À l'occasion des deux soirées électorales et des nombreux débats organisés (9 débats en studio JT, 1 débat en extérieur à Pau et 1 autre dans les studios de la radio ICI Béarn-Bigorre), notre Directeur régional a exprimé sa fierté quant au travail réalisé par les équipes en Aquitaine, tant sur le fond que sur la forme. Il a salué l'engagement des équipes techniques et des rédactions, soulignant que « la qualité a été au rendez-vous et à la hauteur de ce rendez-vous majeur pour nous cette année ». Pour reprendre ses mots, « comme le disait Georges Marchais : Le bilan... est globalement positif », blague à part ;-)... il ajoute : « Toutes les têtes d'affiche (à l'exception de Serge Blanco – Maire de Biarritz) sont venues, soit en duplex, soit en plateau, ce qui montre que nous comptons dans le débat démocratique ». Il a également précisé que « la chaîne NoA nous a permis de diffuser certains débats (Bordeaux 2e tour, Pau et Périgueux) en direct, ce qui n'était pas possible sur l'antenne de France 3 ».

En ce qui concerne la planification, celle-ci a été assurée à moyens constants, en s'appuyant sur le potentiel des équipes rédactionnelles et techniques, sans renfort particulier. Toutefois, grâce à la vigilance du service documentation, il

a été possible d'organiser un renfort ponctuel (9 vacations). Aucun incident n'a été signalé durant cette période intense, et aucun retour négatif n'a été remonté par les équipes techniques ou rédactionnelles.

3- / EMISSIONS

- Quelles perspectives de reprise pour les émissions **OLATUA et NOA SUR MER**, suspendues depuis janvier ? Et dans quelles conditions de fabrication ?
- Quel avenir pour l'émission **TXIRRITA** en septembre 2026 ?

Les élus ont interrogé la direction sur l'avenir de plusieurs émissions suspendues ou en réflexion depuis janvier.

Concernant OLATUA, la reprise des tournages est prévue en avril, avec une diffusion du premier numéro en mai, suivie de la diffusion d'épisodes inédits durant l'été.

Si les conditions de tournage restent inchangées, **la post-production évolue** : le montage, le mixage et les finitions seront désormais réalisés à la Fabrique. La direction justifie ce choix par la nécessité d'honorer les engagements de post-production (droit de tirage), dans un contexte de **baisse du nombre de documentaires produits** (17 en 2026 contre 22 en 2025).

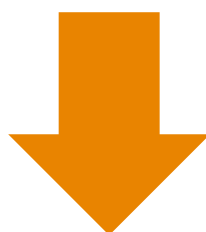
Ce changement n'est pas sans conséquence pour la TVR : il représente **une perte d'activité estimée à 3 jours de montage et une demi-journée de mixage par numéro, soit un volume significatif à l'année**. Les monteurs et OPS regrettent cette perte de diversité dans leur activité. À ce stade, la direction n'est pas en mesure d'évaluer précisément l'impact global sur l'activité du site. Seule une **demi-journée de travail par émission est maintenue pour les scriptes**, en charge du conducteur et des synthés transmis au montage.

Concernant NOA SUR MER, aucune décision n'est arrêtée à ce jour. Une réunion doit être organisée prochainement par la directrice des antennes et des contenus pour réfléchir à son avenir, dans une logique qui dépasse notre périmètre car Poitou-Charentes est dans la boucle, notamment La Rochelle. La direction indique toutefois que, **si l'émission est maintenue, elle sera profondément transformée**.

Les élus alertent sur un risque réel de remise en cause de ce programme, notamment au regard des contraintes budgétaires actuelles, d'autant qu'il mobilise des équipes issues de plusieurs rédactions.

Enfin, concernant TXIRRITA, la direction indique ne disposer d'**aucune visibilité à ce stade** sur la grille de septembre 2026.

Les élus expriment une forte inquiétude sur l'avenir de ces programmes, qui pourraient être directement impactés par les arbitrages économiques en cours, avec des conséquences concrètes sur l'activité, les emplois et les conditions de travail.



4. FRANCE 3 / ICI

- Quand et comment les salariés ont-ils été informés de la nouvelle identité visuelle de l'entreprise (déploiement de bonnettes micros siglées ICI) ?
- Comment les équipes se présentent-elles sur le terrain ou à l'antenne ?
- D'autres changements de logos sont-ils prévus sur les matériels de tournage, les véhicules ?

Changement de marque : entre cadre stratégique et réalités du terrain

Le passage de France 3 à ICI est une décision nationale, présentée comme une évolution stratégique de l'entreprise. Comme l'a rappelé le directeur régional :

« Le changement de nom "marque" a été discuté plusieurs fois en CSE car c'est une décision d'entreprise exposée dans le projet stratégique de la présidente. »

La mise en œuvre se fait progressivement sans calendrier précis et selon les besoins de chaque antenne : apparition du bug antenne à l'automne, déploiement des bonnettes lors des élections, changement des « enseignes » au fil de l'eau et concernant les véhicules, il n'y a pas de charte communiquée mais un exemple de logotage qui a été envoyé aux chefs de centre et certaines régions l'ont déjà appliqué.

« France 3 est la marque de la chaîne nationale, ICI est la marque de la proximité. »

Afin qu'il n'y ait pas de confusion, le directeur régional nous dit que sur le terrain : *« Les équipes peuvent se présenter comme "ICI ex France 3" ou "France Télévisions". »*

Une mise en œuvre progressive oui... mais peu lisible

La direction estime que l'information a été diffusée en interne, cependant la réalité apparaît plus floue pour les équipes. Le déploiement se fait par étapes et parfois dans l'urgence (*notamment lors des élections*), sans cadre clair : utilisation des bonnettes ICI ou France tv ? En effet, sur le terrain ou en plateau, les salariés doivent s'adapter en temps réel, sans toujours disposer de repères clairs. *Pour la direction, c'est soit « ICI ... », soit « France télévisions »*. Le réseau a communiqué auprès des rédacteurs en chef quelques jours avant le 1er tour. Un mail a été envoyé aux Locales et aux BIP leur indiquant la livraison durant la semaine de bonnettes ici et de flags.

Une confusion réelle pour le public... et pour les équipes

Pour la direction : *« Il ne peut y avoir de confusion entre la chaîne télé et la radio, à de rares exceptions près. »*

Pourtant sur le terrain, les élus rappellent que le constat est différent. Dans plusieurs territoires (Pays basque : ICI Euskal Herri et Limousin : ICI Limousin), **la télévision et la radio portent désormais le même nom**, ce qui génère des situations concrètes de confusion :

- micros identiques lors des reportages ou des élections,
- difficulté à expliquer qui fait quoi,
- incompréhension des interlocuteurs et des téléspectateurs.

À cela s'ajoute un manque de communication externe : contrairement à la radio, **le public a été peu informé de ce changement**, ce qui renforce la confusion. Beaucoup continuent d'ailleurs à parler de "France 3" ou même "FR3".

Au-delà de l'aspect visuel, ce changement interroge les équipes :

- **perte de repères** dans la manière de se présenter,
- difficulté à s'approprier une marque encore floue,
- sentiment de devoir "expliquer" en permanence sur le terrain.

Et quelle est la finalité de ce changement ?

S'inscrit-il dans un rapprochement plus large entre les entités ?

La direction précise qu'il ne s'agit pas d'une fusion, mais plutôt d'un processus de rapprochement.

5- / BUDGET

Lors de l'instance de proximité de janvier, la direction annonçait 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.

- Dans ce cadre, et après réception du budget 2026, quel impact réel cette baisse va-t-elle avoir sur l'emploi et l'organisation du travail des salariés concernés ?

Concrètement, la direction indique :

- une **réduction du nombre de documentaires produits**,
- une **diminution du nombre d'épisodes du magazine** "Le goût des rencontres",
- et la **suppression du magazine** "Décalage horaire".

L'objectif affiché est de **préserver en priorité l'information, le numérique et l'activité des équipes**.

Quel impact sur l'emploi et l'organisation du travail ?

À ce stade, la direction ne prévoit pas de mesure spécifique, mais confirme une gestion au cas par cas, comme annoncé lors de l'IP de janvier :

« chaque poste vacant est analysé (remplacement, redéploiement, gel ou suppression), au niveau local puis national ».

Et estime ne pas être en mesure, à ce stade, de mesurer précisément les impacts sur les équipes. Une possible baisse d'activité sur certaines fonctions, notamment administratives (*moins d'actes de gestion liés à la production*) pourrait se faire ressentir, toutefois une réorganisation et redistribution des tâches se fera selon les besoins.

En revanche, une **baisse significative de l'activité est attendue du côté des producteurs externes**, en lien direct avec la diminution du budget et donc du volume de documentaires.

Les élus resteront vigilants à l'évolution de la situation, notamment sur la réduction de l'offre éditoriale, les effets sur l'emploi en interne et l'équilibre global de l'activité dans les services.

La direction précise que cette question relève plutôt de l'IP Fabrique Sud.

POINT 6 : EMPLOI

6-/ APPEL A CANDIDATURE A LA GESTION D'ANTENNE

- Sélection des candidats
- Calendrier des formations et des prises de postes.

Suite aux candidatures reçues, **7 salariés** ont été reçus en entretien les 26 et 27 février. À l'issue des entretiens, **2 candidats ont été retenus** :

- **1 chef monteur en CDI,**
- **1 technicien vidéo en CDD.**

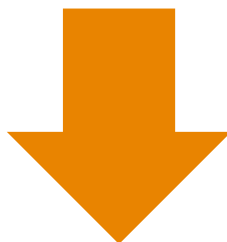
Le parcours de formation prévu est le suivant :

- **22 et 23 avril** : formation au logiciel Argos,
- **27, 28, 29 avril et 4, 5, 6 mai** : formation à la gestion d'antenne,
- **11, 12 et 13 mai** : phase de mise en pratique.

Un **jury de validation** est prévu le 13 mai.

L'IRH précise que sous réserve de validation par ce jury, **les premiers remplacements interviendront dès le 18 mai, à Bordeaux et Limoges.**

À noter le salarié en CDD, initialement recruté comme technicien vidéo, conservera des contrats de TEVA, auxquels s'ajoutera l'UCC gestion d'antenne.



7-/ POSTE DE MONTEUR VACANT DEPUIS SEPTEMBRE A BORDEAUX

Combien de jours de remplacements sur le motif de renfort dans ce service depuis le départ à la retraite de la salariée ?

Depuis le départ à la retraite d'une salariée en septembre 2025, les élus ont interrogé la direction sur le recours aux CDD et les perspectives de remplacement en CDI du poste au service montage.

La direction indique que les besoins en remplacement dépendent des absences au sein de l'équipe (*congés, maladie, temps partiel, crédits d'heures, détachements, etc.*).

Sur la période **du 1er août 2025 au 2 avril 2026**, cela représente **230 jours de contrats en CDD monteur**.

Parmi ces 230 jours :

- **103 jours relèvent de contrats dits "d'usage constant"**,
- le reste correspond à des remplacements ponctuels liés aux différentes absences, selon la RH ce n'est pas du renfort mais plutôt des vacations complémentaires.

Les élus soulignent qu'il ne reste aujourd'hui **que 7,5 monteurs au BRI contre 9 l'année dernière**, ce qui pose la question de la charge de travail. La DRH répond qu'aujourd'hui le volume d'activité n'est pas suffisant pour embaucher un/une monteur.se en CDI. Elle précise également qu'un volume d'environ **300 jours de remplacement** est généralement considéré comme un seuil pour envisager la **publication d'un poste**.

La réflexion est toujours en cours. À ce stade, aucun engagement n'est pris. « *On se donnent du temps, on observe* » dicit la direction.

8-/ MOUVEMENTS ET POSTES A POURVOIR EN AQUITAINE

Un **poste de journaliste rédacteur reporter à Bayonne** est actuellement en cours de recrutement. Plusieurs candidats, en CDD comme en CDI, ont postulé.

L'IRH précise que **la pratique de la langue basque** a été intégrée comme critère dans la fiche de poste.

Concernant le calendrier, **une prise de poste rapide est envisagée (à partir du 1er mai)** dans le cas d'un recrutement externe. En revanche, **si le poste est pourvu via une mobilité interne, le délai sera plus long**, de l'ordre de **2 à 3 mois**.

PROCHAINE REUNION

MERCREDI 7 MAI 2026 | Pour toutes questions rapprochez-vous de vos RP **avant le 30 AVRIL 2026**. Sylvie AMAN sera votre relais en IP pour les mois à venir.



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](#)

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](http://francetv.socialdirect.fr)
Accès : code FTV23
- Mail : support.beneficiaire@socialdirect.fr
Réponse sous 24h.

Via mon Kiosque c'est [ICI](#)

GUIDE UTILISATEURS CONGES ET ABSENCES Cliquer [ICI](#)

Congés journalistes

CONGÉS JOURNALISTES		
DROITS POUR UNE ANNÉE COMPLÈTE D'ACTIVITÉ / SALARIÉE(A) À TEMPS PLEIN		
	FORFAIT JOUR	DÉCOMPTE HORAIRE
• Congés Annuels <small>Forfait Jour / Forfaitaire des salariés en temps plein (tableau de Tar. Journal)</small>	25 JOURS	25 JOURS
• RTT / J RTT	15 JOURS SALARIÉS 10 JOURS EMPLOYEURS	10 JOURS SALARIÉS 10 JOURS EMPLOYEURS <small>(durée du travail 39h00)</small>
• Congés Ancienneté <small>(ancienneté dans le secteur public, Radio TV et la profession journalistique)</small>	5 JOURS si 6 ANS	5 JOURS si 6 ANS
• Jours de contraintes d'activité	4 JOURS	X
• Absences au titre des Jours fériés <small>(11 jours fériés nationaux + spécificités locales)</small>	généralisé si travaillé *	X
• Jour de solidarité	- 1 JOUR solidarité	- 1 JOUR solidarité
ABSENCES FORFAIT JOUR RÉDUIT		
• Absences forfait jour réduit	1 jour réduitsemaine > 47 jours 2 jours réduitsemaine > 94 jours	X
• RTT / J RTT <small>11 jours au total</small>	X	37400 hebdo 05 JOURS Salariés 06 JOURS Employeurs

Congés PTA

CONGÉS PTA		
DROITS POUR UNE ANNÉE COMPLÈTE D'ACTIVITÉ / SALARIÉE(A) À TEMPS PLEIN		
	FORFAIT JOUR	DÉCOMPTE HORAIRE
• Congés Annuels <small>Forfait Jour / Forfaitaire des salariés en temps plein (tableau de Tar. Journal)</small>	25 JOURS	25 JOURS
• RTT / J RTT	22 JOURS	11 JOURS SALARIÉS 11 JOURS EMPLOYEURS <small>(durée du travail 39h00)</small>
• Congés Ancienneté <small>(ancienneté dans l'entreprise)</small>	1 JOUR si > 10 ANS 2 JOURS si > 15 ANS ou 40 ANS 3 JOURS si > 20 ANS ou 50 ANS 4 JOURS si > 25 ANS ou 60 ANS	1 JOUR si > 10 ANS 2 JOURS si > 15 ANS ou 40 ANS 3 JOURS si > 20 ANS ou 50 ANS 4 JOURS si > 25 ANS ou 60 ANS
• Congés de Fractionnement <small>Jours généraux et jours de congés annuels (à partir d'une période déterminée pendant deux ans)</small>	5 JOURS annuels 2 JOURS si prise > 5 jours CA 2 JOURS si prise > 11 jours CA 2 JOURS si prise > 11 jours CA 1 JOUR si prise > 31 OCT	5 JOURS annuels 2 JOURS si prise > 5 jours CA 2 JOURS si prise > 11 jours CA 2 JOURS si prise > 11 jours CA 1 JOUR si prise > 8 jours CA
• Jours Flottants <small>Nombre de jours de congés par an (PTV) en fonction du nombre de jours de travail (tableau de Tar. Journal)</small>	- 1 JOUR solidarité	1 JOUR solidarité
ABSENCES FORFAIT JOUR RÉDUIT		
• Absences forfait jour réduit	1 jour réduitsemaine > 47 jours 2 jours réduitsemaine > 94 jours	X
• RTT / J RTT <small>11 jours au total</small>	X	37400 hebdo 05 JOURS Salariés 06 JOURS Employeurs

Alimentation CET

ALIMENTATION C.E.T : 22 JOURS / AN / MAXIMUM			
	JOURNALISTES	PTA	CONTRIBUTION
• Congés Annuels	8 JOURS MAX ✓	8 JOURS MAX ✓	X
• RTT / J RTT	10 JOURS MAX ✓	10 JOURS MAX ✓	✓
• Congés Ancienneté	✓	✓	✓
• Congés de Fractionnement	X	✓	✓
• Régularisations alimentation du 01/12 au 31/12	10 JOURS MAX ✓	10 JOURS MAX ✓	✓
• Jours de contraintes d'activité	✓	X	✓
• Absences au titre des Jours fériés	X	X	X
• Jours flottants	X	X	X