

INSTANCE DE PROXIMITÉ AQUITAINE JUILLET 2026



ON FAIT LE POINT

Expérimentation vidéos verticales : Point d'étape dans le cadre de l'expérimentation, prolongée jusqu'au 12 juillet 2026. À noter qu'un nouvel accord a été signé le 9 juillet 2026, prévoyant la poursuite de l'expérimentation du 13 juillet 2026 au 12 février 2028, avec une extension à l'ensemble des antennes du réseau.

DUERP / PAPRI Pact : Suite aux ateliers menés avec les salariés et les représentants du personnel les 20 et 21 avril 2026, le DUERP a été réactualisé avec l'intégration de la notion d'« isolement » parmi les modalités d'exposition, dans la rubrique « Risques psychosociaux – intensité et temps de travail ». Concernant le PAPRI Pact, plusieurs actions sont prévues ; des campagnes complémentaires peuvent toutefois être menées en dehors du PAPRI Pact, comme cela est fait chaque année.

Bilan diversité 2025 en Aquitaine : Emplois de salariés en situation de handicap, les actions mises en place en Aquitaine. Point sur la mixité et l'égalité professionnelle ainsi que sur la répartition jeunes / seniors : les salariés de plus de 55 ans représentent 42,9 % tandis que les 30 ans et moins constituent 3,4 % des effectifs. Des actions et formations dans le cadre de la diversité ont également été évoquées.

Sherlock : Présentation de Sherlock, nouvel outil de gestion des programmes et antennes en remplacement d'Argos. La bascule est prévue le 5 octobre, avec un début des formations le 24 août.

Enquête conjointe à la rédaction : Une enquête conjointe a été ouverte à la suite d'une déclaration d'accident de travail à la rédaction. Des entretiens vont se dérouler sur la base du volontariat, en vue de la rédaction d'un rapport et de propositions de mesures de prévention.

Organisation et conditions de travail :

- Point sur les changements à la présentation des JT à la rentrée.
- Point sur l'organisation du travail à la Rédaction Web et notamment sur l'utilisation des rushs pour rédiger des articles web et sur les responsabilités associées.
La direction défend une organisation fondée sur la collaboration et la confiance, avec des modifications possibles par le RCA numérique. Les élus alertent sur la perte de contrôle des journalistes de terrain et les risques juridiques liés à la signature des contenus. Ils soulignent également le problème de la suppression des rushs après 90 jours, qui peut compliquer la production de preuves, notamment dans le cadre d'une procédure judiciaire. La direction indique toutefois que les contenus sensibles peuvent être conservés plus longtemps sur signalement.
- Point sur un sujet desk diffusé avec quasi exclusivement avec des images amateurs, sans mention systématique de leur origine sur certaines séquences tournées en horizontale, susceptibles de créer une confusion vis-à-vis du public.

D'autres questions ont été abordées, notamment sur les mesures mises en œuvre en période de canicule et sur la porte du bâtiment TVR restée déverrouillée à la suite d'une panne après un orage.

Point RH : Information sur la procédure à suivre pour renseigner le réalisé des journalistes au forfait-jours chaque lundi.

Point emploi : suppression poste de monteur libéré en 2025, ainsi que celui de la coordinatrice NoA Basket partie à la retraite. Souhait de pourvoir celui de l'OPS, en attente de validation du Central. 15 postes doivent être supprimés en Nouvelle Aquitaine.

En attendant la prochaine IP prévue le 3 septembre 2026 ➡

INSTANCE DE PROXIMITÉ – 9 JUILLET 2026

En présence de	DIRECTION
Sylvie AMAN (CFDT), Emmanuelle BACH (CGT), Boris CHAGUE (CGT), Jules FERON (CGT). <i>Invités pour le point 1 :</i> Boris CHAGUE (DS CGT), Hervé MORIN (DS FO) en visio.	Fabrice GOLL (Directeur Régional), Samuel BIGNON (DRH), Nathalie DUBOIS (IRH) Invité(e)s : Christine LE HESRAN (Coordinatrice numérique Nouvelle Aquitaine), Julien HERPIN (rédacteur en chef par intérim), Estelle LAURENT (Déléguée Antenne et Contenus) en visio, Jérôme BOURDY Responsable des IMG

En préambule, le secrétaire de l'instance souligne que le changement des dates des réunions d'instance de proximité prévues en juillet et en septembre est susceptible d'entraîner l'absence de certains représentants du personnel titulaires. La direction indique, pour sa part, qu'un calendrier annuel des instances est communiqué en amont et précise que les modifications de ces deux dates ont été effectuées suffisamment tôt pour permettre l'organisation de chacun.

Point 1 - EXPERIMENTATION VIDEOS VERTICALES

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

En présence de Boris CHAGUE (DS CGT) – Hervé MORIN (DS FO) en visio.

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). Initialement pour une durée de trois mois, elle a été prorogée le 30 avril 2026, le 28 juin 2026. Aussi, l'expérimentation se poursuit dans les mêmes conditions pour une durée supplémentaire allant du 28 juin 2026 au 12 juillet 2026, avec de nouvelles garanties quant aux documents présentés aux Représentants du Personnel.

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.

La coordinatrice numérique indique que la signature des organisations syndicales est attendue à la suite de la dernière version de l'accord présentée, et ce avant le 12 juillet.

L'accord 3 a été signé le 9/7/2026 par la CDFT, la CGT, FO, le SNJ : l'expérimentation se déroulera du 13 juillet 2026 au 12 février 2028 et sera étendue à l'ensemble des antennes du réseau de France 3



L'accord 3 d'expérimentation est consultable [ici](#)

Point d'étape

Le rythme de fabrication est maintenu et, selon la Coordinatrice numérique, la qualité s'est améliorée. Elle a reçu de bons retours de la part des salariés, qui prennent globalement du plaisir à réaliser ces contenus, ce qui est très positif. Le processus pourra être amélioré au fil du temps. L'assemblage se fait sur Edit, sur les PC portables, ou sur PowerDirector, sur les ordinateurs de bureau. Le choix reste libre. Une remontée a été faite à Emmanuel GIROUARD concernant un problème de faux plans lié à l'outil PowerDirector, afin qu'il soit corrigé.

Les réseaux sociaux se portent bien et le nombre d'abonnés progresse : 150 000 sur Instagram, 830 000 sur Facebook, plus de 450 000 sur YouTube et 25 000 sur TikTok.

Process de fabrication des vidéos verticales :

Dans le document sur le Process qui nous a été adressé, aucune durée pour les modules n'est indiquée. Format court dans la journée, quelle durée max ? (CFDT)

La Coordinatrice numérique indique que tout est dans le nouvel accord en attente de signature.

Parmi les nouveaux formés, seule une journaliste a réalisé une VV ? Peut-être y en a-t-il d'autres qui attendent d'être publiées ? (CFDT)

La Coordinatrice numérique précise que, parmi les nouveaux contributeurs formés le 30 mai 2026, un réalisera un module la semaine prochaine, et diffusion prochainement d'un module déjà réalisé par 2 autres en binôme.

Organisation du travail, planification

En termes de charge de travail, la Coordinatrice numérique estime que pour un format court dans la journée (tournage et assemblage sur un jour) ne pose pas de soucis car c'est un module d'une minute voire moins. Elle rajoute qu'il y a anticipation pour le choix des VV et ainsi que pour la planification des contributeurs.

Participation de monteur pour les modules longs :

Un seul module long a été réalisé avec un journaliste formé aux VV avec un monteur. Y en a-t-il d'autres de prévus ? (CFDT)

La Coordinatrice explique que le seul monteur volontaire est parti sur d'autres missions donc son emploi du temps ne lui permet plus de monter des modules. L'autre monteur qui maîtrise Première est en retraite progressive, ce qui ne lui laisse pas beaucoup de temps pour en faire.

Les élus s'étonnent qu'il n'y ait pas eu de relances pour d'autres monteurs volontaires, ce qui ne permet pas d'obtenir un retour d'expérience sur la base d'un seul module.

La Coordinatrice numérique explique, qu'à ce jour, il est difficile de planifier un monteur pour la fabrication de modules dits « longs ». Elle précise que, si l'expérimentation était prolongée, un nouvel appel à candidatures serait lancé auprès des monteurs.

Le DRH indique que, lors du lancement de l'expérimentation, la priorité était donnée aux modules courts. Il ajoute que l'accord actuellement soumis à signature prévoit la réalisation de 2 vidéos longues par semaine, précisant que cet objectif ne figurait pas dans les précédents accords.

Actualisation du Document Unique :

Le DUERP a été actualisé et la notion d'isolement » figure désormais parmi les modalités d'exposition dans la rubrique « Risques psychosociaux – Intensité et temps de travail ». Le responsable des IMG précise qu'il ajoutera la mention « (travailleur isolé) » entre parenthèses afin d'apporter davantage de précision.

Points de vigilance soulevés par les élus :

Les élus déplorent qu'il n'y ait eu qu'une formation de 2 jours sur l'outil Edit et non pas sur celui de PowerDirector, ce qui pose un problème de charge de travail et de disponibilité des CEN qui en assurent la prise en main et l'accompagnement.

La coordinatrice numérique répond que 2 CEN accompagnent sur PowerDirector et que la formation sur cet outil va certainement être actée.

Point 2 : DUERP / PAPRIACT

À la suite des ateliers avec les salariés et les représentants du personnel des 20 et 21 avril derniers, le DUERP a été mis à jour.

Comme précisé précédemment dans le point 1, le DUERP a été actualisé et la notion d'« isolement » figure dans les modalités d'exposition dans les « Risques psychosociaux – Intensité et temps de travail ». Le responsable des IMG va rajouter entre parenthèses la mention « (travailleur isolé) » pour plus de précisions.

Il précise que la notion de « Sentiment d'isolement » cela relève du RPS et celle de « Travailleur isolé » du DUERP. Concernant les mesures de prévention, le salarié dispose d'un téléphone portable et peut avoir un contact régulier avec son manager.

Les élus demandent s'il serait possible de mettre des glacières par site dans les voitures comme dans les locales où les journalistes doivent faire beaucoup de route ?

Le responsable des IMG précise que, s'agissant de la chaleur, de nombreuses actions ont été mises en place en matière de prévention des risques. Tous les véhicules sont climatisés et disposent, dans l'accoudoir central, d'un espace réfrigéré permettant de rafraîchir des bouteilles d'eau. Par ailleurs, des gourdes isothermes sont mises à disposition.

Concernant les glacières de véhicule, il indique qu'une consultation va être lancée, à raison d'une glacière par site excentré et de deux à trois pour Bordeaux.

Le directeur ajoute que la possibilité de recourir à des glacières ou à d'autres équipements, tels que des housses rafraîchissantes, peut également être étudiée.

PAPRIPACT

Le projet de PAPRIPACT prévoit les actions suivantes :

- Prévention des RPS : inviter un représentant de proximité lors d'un numéro 0 d'émission
- Prévention sécurité routière : présentation du permis de conduire valide lors de l'entretien annuel (charte du conducteur)

Le Responsable des IMG précise que c'est au salarié de déclarer s'il y a un changement pour son permis. Il signe tous les ans la charte du conducteur et le signale lors de l'entretien individuel.

- Conditions de travail : achat d'une nouvelle mixette-son
- Conditions de travail : location/achat d'un support pour Ronin/Alpha 7

Le Responsable des IMG indique pour le support pour Ronin / Alpha 7 il a fait deux 2 tentatives qui ne sont pas probantes donc il va continuer à chercher.

- Conditions de travail : achat de casques audio

Les élus font remarquer que concernant les achats de casques audio et location achat d'un support, le budget n'est pas chiffré.

Le DRH et le responsable des ressources humaines expliquent qu'il s'agit d'un projet de PAPRIPACT, constituant un document de travail qui a été communiqué aux élus, et qu'il n'est pas encore intégré dans l'outil. Aussi, il n'est pas définitif.

Un élu Opérateur de Prise de Son demande s'il serait possible de rajouter pour les OPS des bouchons d'oreilles sur mesure et adaptés à la captation musicale ? Ceux actuellement utilisés ne sont pas adaptés car ils doivent être enlevés pour chaque captation.

Le responsable des moyens généraux répond que ces équipements ont déjà été renouvelés dans le cadre de deux campagnes, cette année ainsi qu'il y a deux ans. De ce fait, cela a été priorisé.

L'élu Opérateur de Prise de Son insiste sur le fait qu'ils ne sont pas adaptés à la captation musicale et souligne que les OPS doivent pouvoir être protégés tout en exerçant leur activité.

Le directeur indique que ce sujet ne constitue pas une priorité, au regard du faible nombre de tournages musicaux.

Le responsable des IMG précise qu'il n'est pas nécessaire d'intégrer ce point au PAPRIPACT, l'ensemble des personnes exposées ayant été dotées de bouchons d'oreilles. Il indique toutefois qu'il étudiera, avec le chef de centre, la possibilité d'acquérir des bouchons spécifiques pour les captations musicales, tout en rappelant que des campagnes complémentaires peuvent être menées en dehors du PAPRIPACT, comme cela est fait chaque année.

Point 3 : Bilan diversité 2025

171 salariés permanents au 31 décembre 2025 en Aquitaine, 92 % d'entretiens annuels ont été réalisés (contre 87 % en 2024), 20 entretiens professionnels et 6 entretiens « états des lieux » ont été menés.

Concernant le handicap :

Le taux d'emploi de salariés en situation de handicap au sein du groupe FTV s'établit à 8,72% (l'obligation légale est de 6%). 14 salariés sont en situation de handicap à France 3 Aquitaine. (5 hommes, 9 femmes) dont 12 salariés de + de 50 ans (âge moyen : 55 ans) et 2 nouveaux bénéficiaires d'une RQTH. 29 jours de congés handicap et dossiers administratifs ont été pris. Parmi les télétravailleurs, 4 sont en situation de handicap, 6 salariés RQTH ont suivi une formation et 2 personnes ont suivi la formation « Passons le cap du handicap ».

Les actions mises en place en Aquitaine à l'occasion du Temps du handicap en novembre :

- Séances de massages assis proposées par l'entreprise adaptée *Alter Massage* dans les 3 locales
- Exposition poterie et petit déjeuner sur le site de Bordeaux par l'ESAT de Lorient
- Atelier de sensibilisation au diabète présenté par l'association affiliée à la Fédération Française des Diabétiques le 20/11/2025 à Bordeaux Aquitaine et FTV réseau
- Duoday : 1 binôme le 20/11/2025

Concernant la mixité et l'égalité professionnelle :

La part des femmes dans l'effectif : chez les PTA : 51,6% en 2025 contre 53,1% en 2024 et chez les journalistes : 41,7% en 2025 contre 43,5% en 2024. 33,3% de femmes sont dans l'encadrement supérieur.

Concernant les droits liés à l'exercice de la parentalité :

1 salarié a continué à bénéficier d'un temps partiel parental d'éducation ; 2 salariés ont bénéficié du congé paternité ; 2 salariées ont bénéficié du congé allaitement ; 2 salariées ont bénéficié du congé maternité

Concernant la répartition jeunes et seniors :

Les salariés de 55 ans et plus représentent 42,9% de l'effectif (contre 43,1% en 2024) et les salariés de 30 ans et moins représentent 3,4% de l'effectif (contre 2,8% en 2024) ; 3 alternants étaient en contrat en Aquitaine au 31/12/2025 et nous avons accueillis 138 stagiaires d'observation (locales et BEX compris). 6 nouveaux salariés ont bénéficié du télétravail en 2025. 4 journées de rencontres individuelles avec *Audiens* ont été organisées à Bordeaux et 2 journées à Pau afin de renseigner les collaborateurs sur leurs droits à la retraite.

Plusieurs actions ont eu lieu dans le cadre de la diversité sociale et ethnoculturelle :

Accueil d'élèves de 4 écoles sur le site de Bordeaux pour une visite des installations et des métiers : un groupe d'élèves de l'IME du Grand Parc de Bordeaux, un groupe d'élèves de l'Institut Médico-Pédagogique du Grand Parc de Bordeaux, un groupe d'élèves de 4ème de la classe "média" du collège Jean Moulin du Bouscat, un groupe d'élèves de 4ème du collège Casimir Fidèle de Bordeaux - Intervention dans le collège Saint-André de Bordeaux pour présenter aux élèves les métiers techniques au féminin avec une responsable de régie en partenariat que l'association « Elles bougent ».

Concernant la formation professionnelle liée à la diversité :

1 salarié a suivi la formation « Réussir sa carrière au féminin » ; 3 salariés ont suivi la formation « Passons le cap du handicap » ; 1 salarié a suivi la formation « Diversités, équité et inclusion » ; 3 salariés ont suivi la formation « La diversité dans tous ses états » ; 1 salarié a suivi la formation « La retraite une nouvelle vie » ; 1 salarié a suivi la formation « Intégrer la diversité dans sa pratique managériale »

Concernant l'accueil des stagiaires : le directeur rappelle qu'il n'est pas possible d'accueillir 2 stagiaires dans une voiture de reportage. C'est au maximum 1 stagiaire. Il précise que le nombre maximal de stagiaires est de 3 par semaine, et d'1 par semaine pour les BEX et les locales. Il ajoute que les stagiaires issus d'écoles sont prioritaires et que la présence du tuteur est requise.

Les élus demandent s'il serait envisageable que les managers puissent bénéficier de la formation « passons le cap du handicap » car les salariés ont peur de parler de leur handicap

Le DRH répond qu'il convient d'évaluer l'impact des ressources consacrées à la formation, en appréciant le niveau d'investissement au regard des retours obtenus. Il constate par ailleurs que les ateliers consacrés au handicap ne rencontrent pas le succès attendu et qu'aucun levier de mobilisation n'a, à ce jour, été identifié.

Le directeur estime que la question est légitime, tout en soulignant la nécessité de définir des priorités.

QUELQUES INFOS PRATIQUES !



AVENANT N°2 A L'ACCORD POUR LA PROMOTION DE L'INSERTION, DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET DE L'EVOLUTION DE CARRIERE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DU GROUPE FRANCE TELEVISIONS

Liste coordonnées MEDECINE du TRAVAIL [ICI](#)

Fiche « Accompagner une victime de violences conjugales » : lire [ICI](#)

Contacts (discrimination orientation sexuelle, identité des genres) :

Allodiscrim : contact@allodiscrim.com Code France TV : 1277

Comité Harcèlement : comite-harcelement@francetv.fr

SOS Homophobie : 01.48.06.42.41

Point 4 : Sherlock

La direction présente Sherlock, un outil de gestion des Antennes et des Programmes avec un périmètre élargi par rapport à ce que propose Argos. Il permettra de bénéficier d'une solution unique et mutualisée : convergence de toutes les antennes et services du groupe vers une solution unique et prise en compte des spécificités dans une vision commune.

Amélioration de l'exposition de nos programmes : meilleure valorisation et exposition des programmes sur tous les vecteurs et centralisation des données au sein d'une seule solution pour un meilleur partage de l'information au niveau groupe.

Vision de 360° du cycle de vie des programmes : homogénéisation des processus entre les antennes linéaires nationales, régionales et ultra-marines, et les plateformes numériques et utilisation des fonctionnalités standards de la nouvelle solution.

L'outil va également permettre d'abandonner l'outil Excel pour les grilles d'antenne.

Plan de communication et début des formations le 24 août.

Comment va s'organiser la formation des utilisateurs ?

Pour la Nouvelle Aquitaine, la bascule est prévue le 5 octobre 2026. Le déploiement s'accompagne d'un plan de formation spécifique pour les populations métiers concernées (gestionnaires d'antenne, RSCA, DAC, équipe antennes et programmes, coordinateur et chargés d'édition numérique, déléguée et responsables communication, référents et déclarants droits d'auteurs, cadres de régie, d'exploitation et de maintenance, techniciens vidéos et monteurs) à compter du 24 août 2026. Les collaborateurs de l'antenne et des contenus seront les premiers concernés.

L'équipe projet va être sur place à partir du 24 août

Un dispositif d'accompagnement sur site juste avant la bascule et pendant les jours qui suivront la bascule est prévu, mais également avec la mise à disposition d'une ligne téléphonique dédiée (« Allô Sherlock ») et le portail Sherlock.

Les scriptes et les assistantes de locales seront formés pour les droits d'auteur qui se fera après la bascule.

Déclaration des droits d'auteurs par les scriptes :

Les scriptes vont devoir déclarer les droits d'auteur dans Sherlock. Une tâche supplémentaire qu'ils ne faisaient plus. L'idée est que quelqu'un soit planifié tous les 15 jours pour récupérer les droits dans Openmédia et les déclarer dans Sherlock. L'outil est interfacé dans Imédia.

Vigilance des élus concernant le report de charges, l'organisation du travail des scriptes.

Qui va former ?

Les formations seront dispensées en grande partie à Bordeaux par l'équipe Sherlock, plus 2 collaboratrices formatrices de Bordeaux. Des salles de formation ont été installées par l'IMG.

La Directrice d'activités n'a pas d'inquiétudes quant à la bascule car la cheffe de projet, référente et formatrice a déjà fait des bascules dans d'autres régions et qu'elle maîtrise parfaitement l'outil.



[Communication Sherlock france.tv](https://www.france.tv/sherlock)

Point 5 : Enquête conjointe à la rédaction

Une enquête conjointe a été ouverte à la suite d'une déclaration d'accident de travail à la rédaction. Une communication interne a été envoyée à la rédaction de Bordeaux et aux BEX. Des entretiens vont se dérouler sur la base du volontariat, un rapport va être établi et des préconisations pour éviter la survenue d'un nouvel accident seront proposées.

Est-ce que le salarié concerné a été informé personnellement de l'enquête qui le visait avant a diffusion du mail à la Rédaction ? (CFDT)

L'IRH répond que lors de son entretien, le DRH lui a signifié qu'il pourrait y avoir une enquête

Point 6 : Organisation et conditions de travail

1. Présentation des JT à la rentrée :

Y a-t-il des changements ? De la présentation en binôme ? Avec quel équilibre femmes / hommes ?

Dès le mois de mai, le rédacteur en chef a reçu l'ensemble des présentateurs et présentatrices pour faire le point.

- Vivien Roussel ou Elsa Arnould pour le 12 / 13
- Olivier Prax ou Maria Laforcade pour le 19/20, plus un chroniqueur
- Vincent Dubroca pour les éditions du week-end. S'il est absent, Maria Laforcade, Colyne Rongère ou Marie-Pierre D'Abrigeon le remplacerait.
- On continue le choix d'ici : Serge Guynier, Emmanuelle Bach, Cendrine Albo

Une formation écran tactile sera proposée pour les chroniques et les Choix d'ici.

Marie Pouchin, la nouvelle rédactrice en chef par intérim précisera l'organisation et les rotations lorsqu'elle prendra ses fonctions à compter du 20 août. Elle fera ensuite ses choix lorsqu'elle sera installée dans la fonction.

2. Planification au Web 7 h d'affilée, sans pause :

La loi impose une pause minimale au bout de 6 heures de travail. Pourquoi cela ne figure pas dans les plannings des salariés prévus sur 7 heures d'affilée ?

Le DRH explique que ce principe de vacation débutant à 7h30 a été mis en place voilà plusieurs années. Les autres vacations sont 8h-17h30 et 12h-19h. Les journalistes planifiés sur cet horaire gèrent en réalité leur temps de travail et leurs pauses

3. Organisation du travail à la Rédaction Web :

Il a été constaté que l'organisation actuelle du travail au web posait un problème. Il arrive aux journalistes web d'écrire leurs articles sur la seule base des rushes réalisés par des collègues en signant leurs articles de leurs deux noms. Il apparaît également que les supérieurs hiérarchiques peuvent modifier le titre, voire le corps du papier sans y apposer leur nom et donc engager leur responsabilité juridique.

Ce fonctionnement est propice aux erreurs et pose 2 problèmes : les auteurs cités sur le site internet ne correspondent pas à ceux qui ont réellement écrit l'article et les journalistes web engagent leur seule responsabilité juridique alors qu'ils ne sont pas les seuls auteurs.

La Coordinatrice du numérique explique qu'il est très commun pour les journalistes du Web de rédiger des articles sur la base des rushes. Ceci permet d'aller au-delà du simple reportage diffusé et d'enrichir le contenu éditorial. Au sein du réseau, la cosignature est une pratique répandue, relevant d'une logique de confraternité, qui légitime la citation de l'auteur du reportage réalisé sur le terrain. C'est le fonctionnement établi au sein du réseau, comparable à celui de la télévision lorsqu'un journaliste réalise un desk à partir d'un ou de sujets existants. Il permet ainsi d'optimiser l'exploitation du travail produit sur le terrain.

Les élus CGT estiment cependant que le journaliste de terrain perd la maîtrise de son reportage dès lors qu'il est transformé en article web. Ils soulignent également le risque juridique encouru, notamment en cas de dépôt de plainte.

La direction précise que la modification d'un article, lorsque nécessaire, relève de la mission du RCA numérique dans l'ensemble du réseau, sans que celui-ci n'appose sa signature. Elle compare cette pratique à celle des adjoints, qui demandent des corrections lors du visionnage d'un sujet, avant la validation. Elle considère par ailleurs que les erreurs demeurent marginales, avec très peu de cas recensés sur l'année écoulée, malgré un volume important de reportages et de rushes traités quotidiennement.

Les élus rappellent que les journalistes engagent leur responsabilité juridique lorsqu'ils signent un article ou un reportage, contrairement aux supérieurs hiérarchiques qui ne sont pas pénalement responsables des contenus qu'ils valident ou modifient, puisqu'ils ne les signent pas. Ils précisent que les personnes susceptibles d'être mises en cause sont le directeur de la

publication, en l'occurrence France Télévisions et sa présidente, Delphine Ernotte Cunci, ainsi que les journalistes auteurs et signataires.

La direction répond qu'elle a plusieurs fois rappelé que le fonctionnement actuel repose sur une relation de confiance entre journalistes web, journalistes de terrain et encadrants. Les échanges sont fréquents. Il arrive que le journaliste de terrain contacte directement le journaliste web pour préciser une information ou corriger un élément, comme l'orthographe d'un nom, sans passer par le RCA numérique. Pour les sujets sensibles, notamment les affaires judiciaires, des échanges approfondis ont lieu entre les équipes web et télévision, avec parfois une relecture avant ou après publication afin de garantir la conformité des contenus. Ce fonctionnement n'est évidemment pas applicable sur chaque papier, pour des questions de réactivité et de planning.

La durée de la conservation des rushes dans Imédia est un autre problème soulevé par les élus, car ils sont supprimés automatiquement au bout de 90 jours. En cas de procédure judiciaire, cette suppression empêche de disposer de preuves permettant d'attester l'origine des propos ou des images utilisées à la rédaction d'un article.

La CFDT souligne que les rushes contiennent fréquemment l'enregistrement du consentement des personnes filmées, ce qui pourrait également poser difficulté en cas de litige.

La Direction indique que les rushes des sujets dits « sensibles » peuvent être conservés au-delà des délais habituels et invite les journalistes à signaler les contenus nécessitant une vigilance particulière.

4. Un desk concernant l'annulation du festival Garorock a été diffusé le 27 juin avec quasi exclusivement des images amateurs (vidéos horizontale et verticale) sans mention systématique de leur origine, notamment pour l'ITW réalisée par un amateur :

Quelle est la règle en termes d'utilisation des images extérieures ? Quelles sont les règles en vigueur concernant l'identification et la mention des images amateurs à l'antenne ? L'absence de mention sur certaines séquences, ainsi que la réalisation d'une interview par un amateur, ne risque-t-elle pas d'entretenir une confusion avec des images professionnelles ? Aussi, les règles de citation des images extérieures ont-elles été appliquées conformément à la convention collective (p.172-173 point 1.3 Traitement de l'image) ? Dans ce type de sujet, est-il conforme aux pratiques de réaliser un desk sans recourir à une équipe de terrain ou d'images d'archives ? Sur le plan juridique, notamment en matière de droit à l'image, qui porte la responsabilité lors de la diffusion d'images amateurs : le capteur des images, le journaliste diffuseur, ou les deux ? (CFDT).

Le Rédacteur en chef par intérim explique que la décision d'annuler le concert Garorock a été prise à 14h44. L'équipe d'Agen n'était pas planifiée pour le week-end et les autres équipes pas disponibles. Un proche de l'équipe s'est proposé d'envoyer des images. Comme elles étaient de bonne qualité, la décision a été prise de les garder, ainsi que le micro-trottoir. Le desk a été fabriqué dans l'urgence. Il y avait 2 sources extérieures, des images d'archives et une ITW réalisée en visio de l'adjointe à la culture de la mairie de Marmande. Il rajoute que cette pratique est régulière pour avoir des images et que c'est soumis à l'accord des ayants droits.

Concernant les règles de mention, il indique que les obligations d'identification ont été respectées, mais reconnaît qu'un rappel de la source aurait dû figurer dans le desk.

La CFDT estime que la mention « images amateurs » aurait dû figurer systématiquement à côté du nom de l'auteur, afin d'éviter toute confusion avec des images professionnelles. Ils soulignent que les images d'archives utilisées dans le desk étaient non identifiées et non identifiables, ce qui renforce ce risque. Ils rappellent également que, même si l'enrichissement par des images amateurs issues des réseaux sociaux est fréquent, les contenus tournés en horizontale et mal identifiés peuvent induire une confusion chez le public.

Le Rédacteur en chef par intérim reconnaît l'utilité de la mention « images amateurs » ainsi que le manque d'identification des images d'archives qui peuvent créer la confusion. Aussi, il va faire un rappel des règles d'identification des images extérieures ou archives.

Le Directeur indique que c'était une situation exceptionnelle. Il y a eu un « problème de sourcing mais on a diffusé ».

Le Rédacteur en chef par réaffirme que le recours à des images extérieures reste soumis à l'accord des ayants droit et que le droit à l'image a été respecté dans ce cas précis.

La CFDT maintient sa demande d'une identification claire et systématique des sources, notamment pour les images amateurs et les archives, afin de garantir la transparence vis-à-vis du public et la conformité aux règles déontologiques et conventionnelles.

5. Canicule : rappel des mesures mises en œuvre.

En période de canicule, selon le code du travail, l'employeur doit fournir chaque jour 3 litres d'eau fraîche par salarié qui travaille en extérieur. La direction fournit bien actuellement des bouteilles d'eau aux équipes de reportage mais dans certains sites elles ne sont pas prises car elles surchauffent dans les voitures de reportage.

A Lille les horaires des équipes ont été adaptés et des casquettes ont été fournies, à Toulouse des glacières qui se branchent sur l'allume cigare ont été achetées pour les équipes de reportage. La direction d'Aquitaine peut-elle en faire de même ?

Réponse à la question dans le point 2 : DUERP / PAPRI Pact

6. Depuis la coupure de courant du 16 juin, la porte du bâtiment TVR côté parking reste déverrouillée et accessible sans badge :

Quelles mesures ont été prises pour garantir la sécurité du bâtiment dans cette situation ?

Le Responsable des IMG explique que le site est surveillé H24 avec une présence humaine, plus une vidéo protection et surveillance. Lors de la coupure de courant, les cartes ont cramé. L'une a été remplacée et l'autre, on l'attend. Pour l'une, c'est l'alimentation au départ équipes et l'autre, à la porte du bâtiment TVR. Il rajoute qu'il a mis la pression sur le fournisseur pour avoir cette carte.

Dans quels délais la réparation est-elle prévue ? (CFDT)

Il répète qu'il a mis la pression sur le fournisseur pour avoir cette carte au plus vite.

La CFDT rajoute qu'il y avait déjà eu une intrusion sur le parking de la station cette année et que n'importe qui pourrait s'introduire cette fois-ci dans le bâtiment avant que le gardien ne puisse intervenir. D'où l'inquiétude des salariés.

Point 7 : RH

7. Les journalistes au forfait-jours reçoivent chaque lundi un mail leur indiquant de valider sur Monkiosque « le réalisé » précisant le nombre de jours travaillés ainsi que l'horaire de début et de fin d'une journée pour la semaine :

Selon la fiche pratique de janvier 2014, cette validation dans Monkiosque relève du manager, ce qui visiblement n'est pas la bonne pratique car les journalistes doivent également renseigner le RIA hebdomadaire. Quelle est la procédure correcte à appliquer dans ce cadre ? (CFDT).

Le DRH explique qu'actuellement, les journalistes remplissent une fiche papier, le RIA hebdomadaire, sur laquelle ils saisissent leurs dépassements d'heures, repas résidence... C'est ensuite l'assistante qui saisit tous ces éléments en effectuant une vérification. Un point va être fait sur la procédure de saisie des amplitudes horaires.

Point 8 : Emploi

8. Mouvements et postes à pourvoir en Aquitaine :

Le poste de monteur gelé à Bordeaux va-t-il être mis en consultation ?

Le Directeur répond que le poste libéré en 2025 est supprimé.

Le poste de la coordinatrice NoA Basket partie à la retraite ?

Le poste est supprimé. Du temps de l'assistante de la locale de Périgueux est dégagé e le lundi pour venir au montage et assurera la coordination de l'émission. Elle sera remplacée et fera la prépa depuis Périgueux sur son temps de locale.

Les élus s'inquiètent quant à la surcharge de travail pour l'assistante. Cela risque de devenir problématique.

La CFDT souligne qu'une assistante de locale a une charge de travail importante et s'interroge sur la faisabilité de tout mener de front dans une journée déjà bien chargée.

Le Directeur répond qu'elle était demandeuse et que s'il y a un problème de charge de travail, on avisera.

Les élus demandent si sa fiche de poste va évoluer ?

Concernant sa fiche de poste, le DRH informe qu'elle n'évolue pas pour le moment.

Le Directeur rajoute qu'on est sur une base économique et qu'on est privilégié car l'information est protégée car nous n'avons pas de journaux communs et que les locales restent ouvertes l'été, ce qui n'est pas le cas dans d'autres régions. Il y a juste une fermeture des locales pendant les vacances de Noël. Il rajoute que si on n'y arrive pas, on sera obligé de supprimer des émissions.

Le poste d'OPS bientôt à la retraite va-t-il être mis en consultation ?

La Direction émet le souhait de le pourvoir. Elle est en attente de la validation du Central. Le poste n'est pas gelé.

Il rajoute qu'on doit faire 15 postes en moins en Nouvelle Aquitaine

Les élus demandent s'il serait possible de communiquer combien de postes supprimés à ce jour sur le territoire d'Aquitaine.

La Direction communiquera cet élément lors de l'IP de septembre.