INSTANCE DE PROXIMITÉ AQUITAINE

3 NOVEMBRE 2026



ON FAIT LE POINT

POINTS ABORDÉS :

Bilan semestriel Social Direct

Organisation et conditions de travail :

- Point sur l'outil Sherlock : des actions d'accompagnement des gestionnaires d'antenne et RSCA sont en cours.
- Informatique : la direction a modifié en septembre les licences Microsoft pour ses salariés. Selon leurs fonctions et les besoins identifiés par l'employeur, les licences ne sont pas les mêmes donc certains salariés ne disposent pas des mêmes outils (Excel, Word…) :
- La direction a publié une note indiquant que désormais dans les reportages il fallait "exclusivement utiliser des musiques extraites du site https://www.francetvsynchro.fr/ pour éviter le blocage ou la restriction / suppression de [nos] sujets sur YouTube"
- La direction a diffusé une note rappelant qu'il était strictement interdit aux salariés de publier directement sur leurs réseaux sociaux personnels des images, vidéos, extraits d'émissions ou autre contenus visuels, produit ou détenu par l'entreprise.
- Couverture des manifestations : mesures pour préserver la sécurité des salariés sur le terrain.
- Les 2 électriciens-éclairagistes titulaires sont parfois planifiés en même temps alors qu'il n'y a pas d'autre activité que le JT pour l'un et la maintenance pour l'autre.
- L'organisation du travail retenue pendant les vacances de noël au BRI et dans les sites excentrés ?
- Bureaux réglables en hauteur : « assis-debout » et leur attribution

Point travaux à Bordeaux : remplacement de 2 onduleurs, installation de 7 bornes de rechargement uniquement destinées aux véhicules de reportage, création d'une salle de réunion 40 et 44 personnes et d'une salle de formation 6 à 8 personnes, réaménagement de la rédaction avec un décloisonnement des espaces.

Observatoire de l'inclusion : présentation d'une synthèse de l'observatoire de l'inclusion.

Point RH : dans quelle mesure un gestionnaire d'antenne peut-il passer coordinateur d'antennes ?

Emploi : postes d'OPS, de RCA numérique, de rédacteur au numérique et recrutement à la gestion d'antenne.

En attendant la prochaine IP prévue le 1er décembre 2026

INSTANCE DE PROXIMITÉ – 11 NOVEMBRE 2026

En présence de	DIRECTION
Sylvie AMAN (CFDT), Emmanuel BACH (CGT), Sabrina CORRIERI (CGT), Alexis DUMOLIN (FO) en visio, América LOPEZ (CGT),	Fabrice GOLL (Directeur Régional), Samuel BIGNON (DRH), Nathalie DUBOIS (IRH) Invités : Estelle Laurent (délégué antenne et programmes), Alexandre Berne (adjoint au chef de centre), Marie Pouchin (rédactrice en chef), Jérôme BOURDY (Responsable IMG)

INVITÉES pour le Point 1 : Nathalie Berthelot (en visio), assistante sociale et Nathalie KOCINSKI, nouvelle coordinatrice de Social Direct dédiée à France Télévisions

Point 1 : Bilan semestriel Social Direct

Invitées pour ce point : Nathalie Berthelot, assistante sociale (en visio) et Nathalie Kocinski coordinatrice de Social Direct (en visio)

France Télévisions a signé un contrat avec Social Direct le 23/10/2023 jusqu'à fin 2027.

23 assistants sociaux interviennent pour le réseau France 3 et 397 salariés bénéficient du service SocialDirect en Nouvelle Aquitaine

La coordinatrice de SocialDirect présente le bilan d'activité du premier semestre 2026.

Trois volets sur les évolutions législatives du premier semestre 2026 sont abordés : la paie, les absences et les droits ; la prévention, la santé-sécurité et le handicap ; ainsi que les réalisations du premier semestre 2026.

Paie, absences et droits

- Le SMIC a été revalorisé au 1er juin 2026 à 12,31 euros brut de l'heure, soit 1 867,02 euros brut par mois.
- Concernant les arrêts maladie, depuis le 1er septembre 2026, la prescription initiale est plafonnée à 31 jours et la prolongation à 62 jours.
- Pour les accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP), les indemnités journalières seront limitées à 4 ans par sinistre à compter du 1er janvier 2027, alors qu'aucune limitation de durée n'existait auparavant. Une réouverture des droits reste possible après un an de reprise, pour le même risque.
- Concernant le Compte personnel de formation (CPF), le reste à charge obligatoire est porté à 150 euros depuis le 1er avril 2026, contre 103,20 euros auparavant. Des plafonnements s'appliquent selon les formations suivies. [Voir : https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/de-nouvelles-regles-pour-mobiliser-votre-cpf]
- Le congé d'annonce, congé spécifique accordé à tout salarié à la suite de l'annonce d'une maladie grave ou d'un handicap touchant son enfant (handicap, pathologie chronique ou cancer), sur présentation d'un justificatif médical et une fois le diagnostic posé, est porté à 10 jours ouvrables rémunérés.

Prévention, santé-sécurité et handicap

- Le nouveau risque « fortes chaleurs » doit être intégré au DUERP, avec les consignes associées pour les managers : mise à disposition d'eau, pauses et adaptation des horaires.
- En matière de données RH, un référentiel de la CNIL (Commission nationale de l'informatique et des libertés) encadre la durée légale pendant laquelle une entreprise peut conserver les informations relatives à ses salariés.
- Concernant la MDPH, la demande de renouvellement de l'AEEH (Allocation d'éducation de l'enfant handicapé) est allégée jusqu'aux 20 ans de l'enfant.
- La CMI (Carte mobilité inclusion), qui facilite les déplacements et le quotidien des personnes en situation de handicap ou en perte d'autonomie, se demande auprès de la MDPH. Elle peut également être délivrée aux personnes aidantes, en qualité d'aidant.
- Le passeport prévention / santé-sécurité consiste en une dématérialisation, sur une plateforme, des certifications SST renseignées par le salarié ou l'employeur.

Réalisations du premier semestre 2026

Actions de communication

Une affiche présentant le service Social Direct et rappelant les modalités de prise de rendez-vous a été diffusée auprès des salariés. Elle est accompagnée d'une courte vidéo présentant le rôle de l'assistante sociale du travail ainsi que les situations pour lesquelles elle peut être sollicitée.

Cette affiche est actuellement exposée sur différents panneaux dans la station de Bordeaux.

Les élus font toutefois remarquer qu'elle reste peu visible pour les salariés et demandent s'il serait possible de la diffuser également par mail, afin d'en renforcer la visibilité.

Ateliers thématiques

Des ateliers thématiques d'une heure ont été proposés dans le cadre des permanences. Malgré les thématiques abordées, ils n'ont pas rassemblé un public nombreux :

- L'atelier consacré aux aidants, au premier trimestre, a réuni seulement 3 personnes.
- Celui consacré au handicap (RQTH), au second trimestre, n'a rassemblé aucun participant.

Les élus s'interrogent sur les horaires de proposition de ces ateliers, beaucoup de salariés ayant des difficultés à se libérer pour y participer. Ils suggèrent également de mettre à disposition sur l'intranet les webinaires ou les documents supports des ateliers.

Données chiffrées

En Aquitaine, le nombre de bénéficiaires au premier semestre 2026 est identique à celui de 2025, soit 4 personnes. Il s'agit toutefois de nouveaux bénéficiaires.

Le nombre d'entretiens diminue : 4 entretiens en 2026, contre 5 en 2025. Trois se sont déroulés à distance et un en présentiel.

À l'échelle de la Nouvelle-Aquitaine, une baisse du nombre de bénéficiaires est observée sur le premier semestre : 10 bénéficiaires en 2026, contre 17 en 2025.

Concernant la répartition, 3 hommes et 1 femme ont bénéficié du service en 2026, contre 2 hommes et 2 femmes en 2025. L'âge moyen des bénéficiaires est de 56 ans et plus en 2026, alors qu'en 2025 un bénéficiaire était recensé dans chaque classe d'âge. La répartition par catégorie professionnelle évolue également : en 2026, les 4 bénéficiaires sont tous journalistes, contre 1 journaliste et 3 PTA en 2025.

En ce qui concerne les motifs de consultation, 40 % concernent la vie au travail, 20 % pour les aidants, le logement et la santé.

Enfin, le questionnaire de satisfaction « Jedonnemonavis » adressé aux bénéficiaires de France Télévisions révèle que sur 49 avis reçus, 92 % recommandent totalement le service. La note de satisfaction est de 9,6 %.

Les élus relèvent que, depuis la suppression des permanences sur site, les salariés sollicitent moins facilement le service.

Le DRH répond que les permanences avaient été annulées l'année précédente en raison du faible nombre de participants. Il précise que, lorsqu'un salarié évoque ses difficultés auprès de la RH ou de son manager, il est orienté vers l'assistante sociale ou la psychologue du travail.

L'assistante sociale de Social Direct indique avoir assuré une permanence chaque mois, en demi-journée. Elles ont toutes été annulées, aucun rendez-vous n'ayant été demandé. Elle souligne qu'il réside encore une méconnaissance sur ses attributions car elle peut être sollicitée sur des questions de droits, de dossiers de retraite, de prêts, d'aides au logement, d'aides sociales…

Elle précise que, même si un salarié peut trouver des informations sur internet ou via des outils d'intelligence artificielle, l'assistante sociale réalise une évaluation de sa situation et met en place un plan d'action adapté. Elle identifie également les droits auxquels le salarié peut prétendre. Elle souligne que la plus-value du service réside dans l'information et l'évaluation personnalisée.



Point 2 : Organisation et conditions de travail

1. Outil Sherlock : retour d'expérience après un mois de mise en place.

Des besoins d'accompagnement supplémentaires ont-ils été identifiés ? Si oui, que va mettre en place la direction ?

La déléguée aux antennes et contenus indique que l'outil Sherlock n'est pas encore entièrement stabilisé. Même si le logiciel est hyperpuissant, la région est particulièrement « lourde », avec 3 antennes, plus une chaîne de plein exercice. Elle précise que des bugs ont été identifiés et remontés à la DITT (direction informatique et des traces technologiques). Des actions d'accompagnement sont en cours pour les gestionnaires d'antennes et des RSCA : la ligne « allo Sherlock » a été prolongée et la direction des projets a mis en place, depuis le 2 novembre 2026, une visioconférence quotidienne sur Teams à 16h30. La DAC y participe avec les gestionnaires d'antenne afin de faire remonter les problèmes et les questionnements identifiés. Ce rendez-vous sera maintenu tant que les besoins le justifieront. Elle indique par ailleurs, qu'en complément de cet accompagnement quotidien, les gestionnaires d'antenne avaient bénéficié, en amont des formations et du déploiement du logiciel, d'ateliers hebdomadaires organisés par la référente, afin de leur permettre de se familiariser avec l'outil.

La CFDT salue l'effort engagé à Bordeaux en matière de formation et d'accompagnement au quotidien des GA et des RSCA par la référente sur place, tant en amont qu'après le déploiement. Elle considère que, sans cet accompagnement, les difficultés rencontrées auraient été bien plus importantes. Les salariés ont du mal, entre autres, à comprendre le

mécanisme des automatismes du conducteur national déversé, dans lequel ils constatent des erreurs. Aussi, cette situation génère du stress et entraîne la réalisation de nombreuses heures supplémentaires. Malgré tout, comme le précise la déléguée antenne et contenus, les salariés « ont envie » et s'accrochent.

Si tout semblait simple sur le papier, la réalité est bien différente. Le déploiement de Sherlock était urgent, Argos devant s'arrêter le 28 février 2027. Cet outil, qui devait simplifier les tâches des salariés, s'avère être une source quotidienne de stress et d'interrogations ! Nous resterons vigilants quant à l'épuisement des salariés et les conséquences sur leur santé.

2. Informatique : La direction a modifié en septembre les licences Microsoft pour ses salariés. Selon leurs fonctions et les besoins identifiés par l'employeur, les licences ne sont pas les mêmes donc certains salariés ne disposent pas des mêmes outils (Excel, Word…) : certains n'ont que des versions "light" dans lesquelles les modifications de document ne sont pas possibles.

La direction peut-elle expliquer ces nouvelles dispositions ? A-t-elle fait une communication explicative aux salariés ? Quand ? Par quel biais ? Le nombre de licences est-il limité par région ? Quels salariés ont droit aux versions lourdes et aux versions légères ?

L'adjoint au chef de centre explique que, face à une augmentation importante du nombre de licences Microsoft Office, de 30 à 40 %, la direction nationale a pris la décision d'harmoniser leur attribution. France 3 dispose de 13 000 licences Microsoft Office, définies au niveau du siège et attribuées selon le profil de chaque collaborateur. Trois catégories d'utilisateurs ont été déterminées :

-**les clients lourds**, qui conservent les applications mobile, bureautiques : Word, Excel, PowerPoint et la messagerie Outlook en version bureau, d'une capacité de stockage de 100 Go, ainsi que d'un partage de fichier sur OneDrive d'1 To.

-**les clients légers**, qui devront travailler exclusivement avec les versions en ligne, via navigateur ou Teams, d'une messagerie Outlook réduite à 50 Go, ainsi que d'un partage de fichier sur OneDrive d'1 To.

-**les licences de postes partagés**, qui ne sont pas affectées à une personne.

Selon lui, une communication informant les collaborateurs concernés du changement de licence leur a été adressée.

En Aquitaine, une licence est attribuée à chaque salarié permanent. Pour le personnel non permanent (CDD), des comptes génériques sont mis à disposition, avec la licence correspondant à leur profil.

L'adjoint au chef de centre ajoute qu'il est nécessaire d'anticiper leur arrivée à partir des plannings, afin que les informaticiens puissent créer des comptes génériques en fonction de leur profil.

Pour la CFDT, la communication de la direction nationale est restée invisible pour une partie importante du personnel, y compris pour les non-permanents.

Aussi, certains se sont retrouvés à faire face aux restrictions d'outils et de ce fait, les informaticiens se retrouvent en première ligne face au mécontentement de leurs collègues, alors qu'ils n'y sont pour rien et doivent faire face à un accroissement de leurs tâches quotidiennes. La CFDT dénonce, des choix de profils incohérents sans prise en compte des besoins réels des métiers, des bugs, des restrictions d'accès et des salariés qui voient leurs boites mails bloquées ou saturées pour stockage insuffisant !



Lire le tract de la CFDT du 25 septembre 2026 «Accords Microsoft FTV. Nos informaticiens n'y sont pour rien ! » : https://www.cfdt-ftv.fr/2026/09/25/accords-microsoft-ftv/

3. La direction a publié une note indiquant que désormais dans les reportages il fallait "exclusivement utiliser des musiques extraites du site https://www.francetvsynchro.fr/ pour éviter le blocage ou la restriction / suppression de [nos] sujets sur YouTube". Sur ce site, il ne s'agit que de "musique au mètre". Cette nouvelle consigne interdit l'utilisation du répertoire habituel alors que pour certains sujets des musiques sont plus pertinentes voire incontournables.

La diffusion sur YouTube préside-t-elle dorénavant à la création sur le linéaire ? Que deviennent les droits à la Sacem dont Francetv s'acquitte ? D'autres sites de musique au mètre, comme https://www.cezamemusic.com/, sont-ils toujours utilisables ?

La déléguée aux antennes et contenus indique que France TV dispose de contrats avec Universal Warner. Comme Francetvsynchro, éditeur de musique appartenant à France TV, peut créer des musiques sur mesure en fonction de l'illustration souhaitée, il est financièrement plus vertueux d'utiliser cette plateforme dont les royalties reviennent à France TV, plutôt que de verser des royalties à des sociétés privées. Elle ajoute que lorsqu'un journal télévisé contenant des sujets illustrés par des musiques d'artistes connus est publié sur Youtube, des réclamations peuvent être formulées.

Le JT peut alors être dépublié, ou des droits versés à la société d'édition concernée. Elle précise que la gestion des droits d'auteur sur le linéaire n'est pas la même avec celle applicable sur Youtube. Elle ajoute que tous les salariés, qu'ils soient permanents ou non permanents (CDD) peuvent créer un compte sur Francetvsynchro.

Le directeur régional précise que le partenariat avec Youtube permet à France TV de bénéficier d'une bonne visibilité sur les contenus qu'elle diffuse.

Francetvsynchro : https://www.francetvsynchro.fr/

4. La direction a diffusé une note rappelant qu'il était strictement interdit aux salariés de publier directement sur leurs réseaux sociaux personnels des images, vidéos, extraits d'émissions ou autre contenus visuels, produit ou détenu par l'entreprise. Le point a été évoqué à l'instance de proximité d'octobre, pourtant ces habitudes perdurent pour certains alors que c'est interdit à d'autres.

La direction peut-elle réexpliquer cette règle à géométrie variable ?

Le directeur rappelle que les bonnes pratiques s'appliquent à l'ensemble des salariés. Ceux-ci ne peuvent partager sur leurs réseaux sociaux personnels que les liens YouTube de nos émissions et de nos journaux télévisés, ainsi que des liens vers la plateforme France TV. Il précise qu'aucun contenu ne doit sortir d'Imédia. Si un salarié souhaite communiquer sur une émission en cours d'enregistrement ou sur un reportage, il peut prendre des photos et les partager.

Les élus demandent que le Réseau fasse une communication claire à l'ensemble du personnel

5. Couverture des manifestations :

Quelles mesures pour préserver la sécurité des salariés ont été mises en place ? Systématiquement ? À la demande ? En fonction de quels critères ? Y-a-t-il eu des incidents lors des dernières manifestations ? Des salariés blessés ou choqués ?

La rédactrice en chef explique que des agents de sécurité ont été mobilisés dès que le climat s'est tendu. Un agent de protection rapprochée (APR) était programmé en semaine pour accompagner les équipes du matin lors des manifestations de lycéens, ainsi qu'un APR les samedis à Bordeaux, par équipe. Pour les locales cette mesure a été mise en place dès que la demande a été formulée. Aussi, un APR a été programmé pour chaque manifestation, à l'exception d'une fois pour la locale de Périgueux faute d'agent disponible.

Elle ajoute qu'aucune agression n'a été recensée pendant les manifestations, à l'exception d'un incident survenu en marge, au cours duquel un passant a agressé un journaliste en tirant sur son sac, car il ne souhaitait pas être filmé. Une plainte a été déposée.

Concernant le retour des équipes sur les APR, il est très positif : ces agents anticipent les situations à risque et permettent de mettre les équipes à l'abri.

Elle indique par ailleurs qu'elle veille à assurer une rotation des équipes chargées de couvrir les manifestations, afin qu'aucune équipe ne soit composée de deux CDD. Chaque binôme comprend ainsi toujours au moins un journaliste expérimenté.

En ce qui concerne les kits de protection, la rédactrice en chef indique qu'ils ont tous été vérifiés et complétés.

6. Les 2 électriciens-éclairagistes titulaires sont parfois planifiés en même temps alors qu'il n'y a pas d'autre activité que le JT pour l'un et la maintenance pour l'autre.

Pourquoi ne pas lisser l'activité et mettre un électricien-éclairagiste au JT le week-end dans ce cas-là ?

L'adjoint au chef de centre indique qu'il ne s'interdit pas de planifier les éclairagistes le week-end car ils peuvent être planifiés en fonction des besoins sur certaines émissions. Les week-ends travaillés génèrent des récupérations, alors que des besoins en éclairagistes existent en semaine sur les émissions, notamment NoA Basket, les émissions en studio virtuel, NoA Week-end, NoA pop, Débatdoc, les tournages pour Enquêtes de Région, le Magazine du rugby et les tournages mis en commun comme pour NoA sur terre.

Il précise que l'un des deux a été planifié sur la maintenance car des travaux d'éclairage étaient à réaliser sur le studio. Il est en effet très rare que les deux éclairagistes soient planifiés simultanément sur le JT. En règle générale, les plannings sont lissés de manière équilibrée et lorsque deux personnes sont affectées au JT, des RTTE sont mobilisés.

Les élus s'interrogent sur la pertinence de se passer de la mobilisation d'un éclairagiste pour l'émission Dimanche en Politique le week-end.

Le chef de centre répond que l'éclairage est déjà positionné pour cette émission. Mais, quand il y a des besoins, comme pour le DEP du 1er novembre, compte tenu du nombre d'invités présents sur le plateau, l'un des deux éclairagistes a été planifié.

7. Quelle organisation du travail est retenue pendant les vacances de noël au BRI et dans les sites excentrés ?

Nombre d'équipes de permanence par jour ? Semaine et week-end ? Le recours aux CDD est-il possible de la même manière dans tous les sites ?

La rédactrice en chef précise que Noël est une période de basse activité comme en été. Aussi, elle prévoit :

Au BRI, 2 équipes par jour avec un recours de 4 jours de CDD par semaine. 1 rédacteur en chef adjoint et un chef d'éditions sur les 2 éditions : midi et soir. Une rotation des BEX est également prévue pour qu'il y ait une équipe de BEX présente au quotidien par semaine. Elle précise par ailleurs, que si l'arrêt maladie du salarié de Dax est prolongé, il sera remplacé.

Concernant les locales :

Une équipe sera de permanence dans chaque locale à l'exception de :

Périgueux où il n'y aura pas d'équipe de permanence pendant 5 jours et un recours à 2 jours de CDD est prévu.

Bayonne, où il n'y aura pas d'équipe de permanence pendant 5 jours et un recours à 2 jours de CDD est prévu. Pour les 24 et 25 décembre, l'équipe de permanence couvrira l'ensemble des Pyrénées Atlantiques.

Pau, où il n'y aura pas d'équipe de permanence pendant 2 jours et un recours à 2 jours de CDD est prévu.

Elle précise qu'un recours au CDD est possible en cas de grosse actualité dans les locales où il n'y aura pas d'équipe de permanence, à l'exception de Périgueux qui serait couvert par Bordeaux.

Concernant le **Web**, 2 contributeurs Web avec 1 RCA sont prévus, sauf pour les jours fériés.

Elle ajoute que les modules Ici en France seront diffusés pendant ces 2 semaines de vacances.

8. Bureaux réglables en hauteur :

Combien ont été livrés, où et quand seront-ils installés ?

Le responsable des IMG indique qu'il a commandé 8 bureaux « assis-debout » et qu'il les a reçus. Il s'est rapproché de la médecine du travail pour qu'elle identifie à qui attribuer les 5 autres, mais n'a pas de retour pour le moment.

1 est d'ores et déjà installé chez le chef de centre, 1 autre prochainement au BRI par préconisation médicale et 1 troisième dans une salle de montage partagée pour une période de test et sans préconisation médicale.

Il précise le coût de ce matériel est très élevé, aussi, il est nécessaire d'avoir une prescription médicale pour qu'un salarié se voit en attribuer un.

Les élus indiquent que cette demande avait été initialement formulée, lors d'un atelier DU/ **/ Papripact, par le service de documentation. Ils font remarquer que les salariés de certaines fonctions supports, passent l'intégralité de leurs journées à travailler assis. Ils ajoutent que les assistantes des locales, qui sont dans le même cas, pourraient peut-être être intéressées par l'attribution d'un bureau « assis-debout ».**

Le DRH explique que toutes les demandes, qui risquent être nombreuses, ne pourront pas être toutes satisfaites au vu du coût de ce matériel, aussi, l'attribution se fera en fonction des préconisations du médecin du travail. Un point sera fait en février.

Point 3 : Point travaux à Bordeaux

Le responsable des IMG fait un point sur les travaux en cours et à venir :

-**Remplacement du groupe froid du bâtiment D ainsi que les 2 armoires de climatisation** qui refroidissent le serveur. Il indique que ces travaux sont pris en charge par le Siège.

-**Remplacement de 2 onduleurs**, celui qui protège la diffusion de la chaîne NoA et celui qui protège le réseau ondulé du Batiment A. Ces travaux sont également pris en charge par le Siège. Il précise qu'ils fonctionnement mais sont obsolètes.

-Au niveau du départ des équipes, **installation de 7 bornes électriques**, exclusivement destinées à la recharge des véhicules de reportage. Aujourd'hui, il existe 2 véhicules électriques et 2 hybrides rechargeables. Ces installations sont financées par le siège. Il indique également qu'à chaque renouvellement de véhicule, il sera électrique.

-**Création d'une salle de réunion** de **40 et 44 personnes et d'une salle de formation 6 à 8 personnes** au rez-de-chaussée du bâtiment A, dont les travaux sont en cours. Concernant la salle de réunion, une partie financée par le siège : travaux de sol, table, décloisonnement. Il travaille pour que la visio soit financée par le siège. Cette salle de réunion pourra servir à accueillir les séminaires.

-**Réaménagement de la rédaction avec un décloisonnement des espaces** :

Comme un poste de RCA au numérique sera pourvu avant la fin de l'année, l'idée est de décloisonner l'espace et attribuer de nouveaux espaces. Aussi, la salle occupée par les présentateurs accueillera les 2 assistantes. Leur bureau actuel, qui deviendra celui de la rédactrice en chef sera décloisonné pour leur agrandir l'espace. La cloison du bureau occupé actuellement par la rédactrice en chef sera abattu afin d'agrandir l'espace du bureau des 6 adjoints dont les 2 RCA numériques. Les travaux sont prévus entre mi-novembre et mi-décembre. Quant aux présentateurs, ils rejoindront la rédaction. Le mobilier sera renouvelé et modernisé pour les assistantes et les RCA numériques.

-**Un bureau supplémentaire** a été installé à la gestion d'antenne en accord avec l'équipe.

Point 4 : Observatoire de l'inclusion

La chargée RH présente une synthèse de l'observatoire de l'inclusion. Elle indique qu'un questionnaire en ligne a été adressé à 3 073 salariés du réseau de France 3, sur la période du 26 mai au 18 juin dans le cadre de l'enquête visant au renouvellement du label alliance (Label diversité et label égalité) en 2027. Un questionnaire spécifique a été adressé aux RH et un autre aux salariés. Cet indicateur constitue un outil complémentaire au pilotage de la politique du groupe.

668 salariés y ont répondu, soit un taux de participation : 21,7 % dont 51 % ont plus de 50 ans et 13 % ont moins de 35 ans. 58 % sont des femmes et 58 % se déclarent appartenir à au moins un critère de diversité.

Parmi les critères de diversité au sein du réseau France 3, les trois motifs les plus fréquemment déclarés sont les suivants : en raison de mon âge : 29 % (176 salariés) ; en raison de mon genre 22 % (144 salariés) ; en raison de ma situation de famille 12 % (78 salariés)

Elle ajoute que les salariés ne prennent pas toujours conscience de l'ensemble des actions mises en œuvre et que ceux ayant répondu au questionnaire se sentent davantage concernés par ces sujets.

Comme il n'existe pas de données spécifiques au périmètre aquitain, le DRH explique qu'il est difficile de mettre en œuvre des plans d'action ciblés selon les régions.

Point 5 : RH

9. Quand et comment un gestionnaire d'antenne peut-il passer coordinateur d'antenne ?

Le DRH explique que le poste de coordinateur d'antenne a été créé à la suite d'une saisine, après la transposition d'un accord de 2013. Ce poste a été créé à Limoges pour des raisons très spécifiques car le coordinateur d'antenne dont l'activité est sur 2 sites.

Sa création à Bordeaux impliquerait de revoir l'organisation actuelle : certains salariés seraient dépossédés de leurs prérogatives, qui seraient alors attribuées au coordinateur d'antenne. Il ajoute que, si ce poste n'existe pas à Bordeaux, c'est qu'il n'y a pas de besoin identifié.

Il explique que l'Aquitaine dispose d'une chaîne de plein exercice, avec une organisation spécifique et différente de celle des autres régions. Elle comprend notamment une déléguée aux antennes et aux contenus (DAC), un responsable des programmes, un chargé des programmes, une responsable du service GA et des RSCA.

En revanche, dans une région dite « normale », il existe un DAC et des gestionnaires d'antenne (GA) qui lui sont rattachés.

Il ajoute qu'un GA peut devenir coordinateur d'antenne, mais, compte tenu de l'organisation en place à Bordeaux, il n'y a pas de besoin pour créer ce poste.

Fiches de postes :

Gestionnaire de Conduite d'Antenne :

Participer à l'élaboration des conducteurs de programmation, élaborer, finaliser les conducteurs de diffusion et veiller à garantir la continuité de l'antenne en gérant les imprévus.

Coordinateur(trice) Gestion d'Antennes :

Assurer la responsabilité de la coordination de la programmation des antennes en lien avec la direction des antennes (linéaires et non-linéaires) et l'élaboration du conducteur d'antenne, en cohérence avec les créneaux de programme prédéfinis. Assurer et/ou coordonner leur mise en œuvre dans le respect des obligations du cahier des charges et de la ligne éditoriale. (Avenant 19).

Point 6 : Emploi

10. Mouvements et postes à pourvoir en Aquitaine

Poste d'OPS : les entretiens ont été réalisés et le recrutement suit son cours. Le poste sera pourvu au début de l'année prochaine.

Poste de RCA numérique : le comblement du poste devrait intervenir avant la fin de l'année.

Poste de rédacteur au numérique : le directeur indique qu'il n'est pas à pourvoir pour le moment et précise qu'il n'est pas supprimé.

Recrutement à la GA. Le service a été renforcé par un titulaire. Quelle activité prévue pour les CDD formés et régulièrement employés ?

Le DRH confirme qu'un salarié a bien été recruté, par décision de justice, au sein du service GA. Il est requalifié sur un poste de GA et intervient en surnuméraire.

Il sera prioritairement planifié sur l'activité de ce service. En cas d'absence pour raison syndicale, il sera remplacé en priorité par des UCC statutaires, puis par des CDD. Le recours aux CDD et aux UCC devrait ainsi diminuer

PROCHAINE RÉUNION le 1er DÉCEMBRE 2026 :
pour toutes questions, rapprochez-vous de vos RP

avant le 30 NOVEMBRE 2026