



## Instance de proximité d'Aquitaine 7 mai 2026



### Étaient présents

*Pour la direction* : Fabrice Goll (directeur régional), Samuel Bignon (DRH), Nathalie Dubois (IRH), Florian Ringuedé (rédacteur en chef), Alexandre Berne (adjoint au chef de centre), Jérôme Bourdy (responsable IMG).

*Pour les RP* : Sabrina Corrieri (CGT), Boris Chague (CGT), Jules Feron (CGT), Sylvie Aman (CFDT), Alexis Dumoulin (FO)

### Point 1 : Expérimentation vidéos verticales (Direction)

Présents pour ce point : Christine Le Hesran (coordinatrice numérique), Nicolas Pressigout (délégué syndical SNJ), Hervé Morin (délégué syndical FO).

Point d'étape après 3 mois de l'expérimentation "chaîne de fabrication de vidéos à destination des plateformes numériques". Suite à la signature d'un avenant à l'accord entre la direction et les organisations syndicales représentatives, l'expérimentation a été prolongée jusqu'au 28 juin 2026.

La coordinatrice numérique explique qu'elle constate une montée en puissance des 3 JRI volontaires qui, selon elle, acquièrent peu à peu confiance en eux, aisance dans la construction du récit et l'appropriation des codes des réseaux sociaux. Elle dit ne pas avoir identifié de problème avec l'outil de montage (Power Director) et souligne les "belles audiences" des vidéos avec la hausse de la popularité du site.

La coordinatrice numérique annonce qu'un monteur volontaire sera planifié le 20 mai pour fabriquer un module long avec l'outil Première. Il est question d'essayer de le planifier le plus souvent possible en fonction de l'activité au service montage. Les RP redisent l'importance d'embarquer les monteurs dans cette expérimentation, pour éviter notamment de créer un sentiment de frustration et de relations interprofessionnelles dégradées.

L'équipe projet a bien pris conscience de l'insuffisance de la durée de la formation initiale aux réseaux sociaux et aux outils sur une journée seulement. 2 jours de formations supplémentaires sont donc prévus à Bordeaux les 28 et 29 mai pour les volontaires d'Aquitaine, mais aussi de Poitou-Charentes et du Limousin. La liste des salariés concernés n'est pas encore arrêtée; ce sera en fonction des souhaits des volontaires et des disponibilités de chacun. Les RP se demandent si ces 2 jours de formations suffiront pour acquérir les codes des réseaux sociaux, apprendre à incarner une vidéo, utiliser les outils de tournage et de montage (il n'est plus question d'assemblage dans le vocabulaire utilisé).

Concernant l'organisation du travail, 1 journaliste est planifié en plus des 3 personnes planifiées chaque jour (du lundi au vendredi) au service numérique. La personne en plus est dédiée aux vidéos verticales. Idéalement, il s'agit de la planifier 2 jours (consécutifs ou pas, car elle ne traite pas l'actu chaude) dans la semaine et d'effectuer une rotation avec les autres

volontaires. L'un des volontaires exprime son souhait de ne pas être planifié plus de 2 ou 3 jours maximum sur cette activité qui induit une charge de travail conséquente; il souhaite pouvoir exercer son métier d'origine (JRI). Pour lui, le bon calibrage de l'activité vidéo verticale c'est un jour de tournage et un jour de montage. Il constate la nécessité de solliciter les chargés d'édition numérique (CEN) et rédactrice en chef numérique (RCA num) pour la conception, l'édition et la validation éditoriale.

Enfin, la coordinatrice numérique et le rédacteur en chef disent être très attentifs à la charge de travail, à l'accompagnement sur la construction des séquences tournées par les volontaires qui doivent faire preuve d'autonomie dans la prise en main des outils. Ils disent également être attentifs à la charge de travail des CEN et des RCA num, ces derniers - qui ont d'ailleurs suivi une formation le 28 avril visant à une meilleure acculturation aux codes des réseaux sociaux - sont à présent suppléés par l'un des RCA du linéaire sur le travail de relecture et validation des articles web. Mais ce ne peut être qu'en fonction de la disponibilité d'un des 4 adjoints de la rédaction, donc pas tous les jours. Pour le moment, il n'est pas question d'avoir un RCA num supplémentaire, dit le rédacteur en chef. La question serait néanmoins à l'étude.

Les RP CGT demandent à avoir la liste des volontaires aquitains, comme le stipule l'avenant à l'accord d'expérimentation. Ils s'interrogent sur la participation ou non d'une équipe de BIP qui a produit une nouvelle vidéo verticale lors d'un tournage pour le linéaire. La direction répond que ces salariés sont volontaires à l'expérimentation et annonce qu'elle va fournir aux élus la liste complète des volontaires. Ensuite, avoir une liste des modules tournés et diffusés sur les réseaux n'est pas suffisant. Les élus souhaitent que la direction se dote d'un outil d'évaluation de la charge de travail, comme le stipule là encore l'accord, afin de pouvoir mettre en œuvre les moyens humains et matériels adéquats dans le développement de cette nouvelle activité. Sinon ils ne seront pas en capacité de donner un avis éclairé sur cette expérimentation. Pour la direction, la charge et l'organisation du travail s'apprécie "à l'usage", comme cela se fait pour le linéaire...Les RP CGT ne sont pas d'accord avec cette approche approximative et demandent à avoir un modèle d'organisation du travail établi sur des mesures permettant de dimensionner les moyens techniques et humains à mettre en œuvre.

Concernant l'outil de montage Power Director : il y a 7 licences en Aquitaine, dont 1 seule pour les 3 JRI volontaires à l'expérimentation qui doivent se la partager ou bien utiliser celle de la RCA num ou de la coordinatrice numérique si elle est déjà prise. Pour les questions techniques et mises à jour du logiciel, il n'y a pas de référent sur place mais à Paris, ce que regrettent les RP CGT.

## Point 2 : Rapports des médecins du travail 2025. (Direction)

En présence du docteur Marie-Christine Marsol (médecin du travail à Bordeaux), qui présente son rapport annuel. A Bordeaux, 69 visites médicales ont eu lieu (39 hommes et 30 femmes). Le docteur remarque un nombre important d'absences à une visite, 63, presque autant que les visites effectuées, mais 48 sont "excusées". 1 inaptitude a été déclarée à la TVR, 1 autre à la Fabrique. Il y a eu une vingtaine d'actions en milieu de travail (AMT) : études de postes, échanges avec l'employeur, fiche d'entreprise etc. Il y a peu d'examen complémentaires. Aussi, elle regrette que l'examen audio ne soit pas fait car il n'y a pas de matériel sur site. Il faudrait donc plus de visites dans les locaux de la médecine du travail, où le matériel existe, au moins pour le personnel exposé au bruit et nuisances sonores.

### Point 3 : Bilan SSCT 2025

L'IRH détaille quelques modifications apportées au document présenté lors de l'instance de proximité précédente, notamment les coûts indirects des accidents et maladies liés au travail (estimation de 1988 € pour 2025).

### Point 4 : Observatoire de l'inclusion. (Direction)

Le DRH présente un nouveau dispositif de l'entreprise.

France Télévisions affiche son engagement en matière de handicap et plus largement sur les questions de diversité et d'égalité, engagement aujourd'hui valorisé par le label "Alliance", combinant les labels "diversité" et "égalité".

Si les progrès sont régulièrement mis en avant, ils doivent être évalués à l'aune du vécu réel des salariés.

Dans ce cadre, le DRH explique qu'un audit portant sur la perception des salariés de France 3 Aquitaine concernant la politique diversité va être lancé. Il va permettre d'obtenir des résultats par population et d'identifier plus précisément les priorités d'action. Un questionnaire anonyme sera diffusé entre le 28 mai et le 14 juin.

Les élus CGT se félicitent de cette volonté affichée par France Télévisions en matière d'inclusion, ainsi que de la mise en place de ce questionnaire, un outil peut être utile pour objectiver les perceptions et construire une réflexion collective. L'enjeu reste de transformer ces intentions en mesures concrètes, visibles sur le terrain, afin que les engagements se traduisent dans le quotidien des salariés. Les élus CGT rappellent que les efforts en matière d'inclusion ne doivent jamais s'interrompre, et doivent au contraire s'inscrire dans la durée.

### Point 5 : Projet de réaménagement des espaces du site de Bordeaux (Direction)

Point sur le projet de déménagement des salariés du bâtiment A vers le bâtiment D.

Le directeur régional explique que le réaménagement fait suite à une organisation actuelle des équipes réparties sur deux bâtiments distincts, notamment entre l'antenne, l'administration de la production et la communication. Cette situation est héritée de la mise en place des "pôles", disparus depuis 2017.

Il explique qu'il y a donc une restructuration des implantations autour d'axes clairement identifiés : les équipes antenne et programmes autour d'Estelle Laurent, les équipes d'administrations de la production autour de Nathalie Bauer et les équipes de la communication autour d'Emmanuelle Sorlier. L'objectif est de rationaliser les espaces sans procéder à des déplacements complexes.

La direction indique qu'en amont, les salariés ont été sondés et sont majoritairement favorables à ce regroupement "demandé depuis plusieurs années".

Le responsable IMG indique également qu'une visite de site a eu lieu le 6 mai en présence de deux RP. Le projet inclut, sous réserve de budgets disponibles, la création d'une salle de réunion de 94 m<sup>2</sup> ainsi qu'une seconde salle de formation. Il a été aussi prévu le déplacement de la salle de montage NoA et la création de 3 bureaux de passage. Il précise qu'il n'existe

actuellement pas de grande salle de réunion sur le site de Bordeaux, ce qui explique la création de cet espace, notamment pour permettre l'accueil de séminaires.

Les élus CGT prennent acte de ces éléments, mais s'interrogent sur les conditions de travail concrètes induites par ce projet, en particulier pour les bureaux partagés. Ils alertent sur les risques liés au bruit, aux interruptions fréquentes (appels téléphoniques, échanges oraux...) et sur la cohabitation de salariés travaillant sur des activités différentes dans un même espace, ce qui peut nuire à la concentration. Ils s'étonnent aussi du projet d'occupation des bureaux du chef de centre et de l'organisatrice d'activité, partagés avec le directeur technique NoA. Pour ces espaces, la direction s'appuie sur une organisation reposant sur la planification de télétravail et une rotation des présences afin de faire tourner les équipes sur les espaces disponibles. Les élus CGT s'interrogent sur ce fonctionnement, notamment sur sa faisabilité réelle et sur les conditions concrètes d'organisation pour les salariés.

Les élus ont également fait remonter la question des aménagements matériels dans les bureaux, en particulier pour les salariés ayant des besoins spécifiques liés à la santé. La médecin du travail a confirmé que cette vigilance était essentielle et a validé l'importance d'apporter une attention particulière au matériel et aux conditions d'installation pour préserver la santé des salariés. Elle a également proposé le recours à un ergonome pour accompagner l'analyse des postes et aménagements nécessaires. Cependant, avec les délais contraints, la direction souhaitant finaliser le réaménagement avant l'été, cette expertise est impossible à mettre en place.

Les élus CGT ont par ailleurs interrogé la direction sur l'avenir du bâtiment qui se retrouve progressivement vidé de ses équipes. Plusieurs hypothèses ont été évoquées par les élus telles qu'un accueil de la radio ICI Gironde (ex France Bleu) ou la mise en vente du bâtiment. Le directeur régional a indiqué qu'"à date", aucun projet n'existait pour ce site.

Si la direction met en avant l'adhésion des salariés, les élus CGT rappellent qu'ils restent attentifs à la réalité des conditions de travail au quotidien.

## Point 6 : Organisation et conditions de travail

### 1. Émissions :

**NoA sur mer : avenir de l'émission suspendue depuis janvier.**

**Se Réinventer : avenir de l'émission après le départ possible de la présentatrice en juin.**

**Txiritta : avenir de l'émission après le départ à la retraite du présentateur fin mai. (CGT)**

Le directeur régional dit que les grilles de rentrée ne sont pas finalisées et que le point sur toutes les émissions, pas seulement celles-là, sera fait lors de l'instance de proximité de juin. Les RP CGT insistent en précisant que des annonces et réunions ont eu lieu depuis la dernière IP, concernant au moins 2 de ces émissions, mais le DR refuse de s'exprimer pour le moment sur le sujet. Il ajoute qu'avec un budget en baisse de 20 %, il ne veut pas annoncer des choses qui seraient annulées en septembre...

### 2. Alternants :

**Changement de l'organisation du temps de travail depuis novembre 2025 avec un passage de 39h à 35h hebdomadaires. Quelles adaptations dans l'organisation du travail et quelles répercussions sur la charge de travail ? (CGT)**

Le rédacteur en chef reconnaît que cette suppression d'une organisation du temps de travail (OTT) sur 39h au profit d'une OTT sur 35h a été problématique à gérer pour l'alternance au linéaire. Pas au web où 7h par jour sur 5 jours est facile à planifier. Par contre c'est plus compliqué pour l'activité de reportage qui par définition est difficilement quantifiable en termes de temps passé sur le terrain, au montage etc.

Un compromis a été néanmoins trouvé en allégeant la journée du vendredi consacrée à de la prépa. Il y a aussi régulièrement de la planification sur l'horaire 11/20h. Cette organisation convient très bien aux alternant·es, assure-t-il.

Interrogé sur ce changement d'OTT imposé par le central, le DRH répond qu'il a pour but de protéger les alternants en allégeant leur charge de travail, et non pas pour supprimer des RTT comme le suggèrent les élus CGT.

### 3. Règles de floutage des images de reportages :

**Lors de l'IP du 19 avril 2023, la direction s'était engagée à établir un document à l'intention des monteurs et journalistes. Cela n'a pas été fait et les règles continuent de varier en fonction de l'encadrement éditorial. La mise à disposition d'un tel document est-elle enfin envisageable ? (CGT)**

Lors de l'instance de proximité du 19 avril 2023, les monteurs avaient déjà exprimé leur besoin de règles claires en matière de floutage : alcool, mineurs, police, acteurs de procès... Des situations sensibles pour lesquelles les règles semblent fluctuer en fonction de l'encadrement éditorial. La demande était claire : disposer d'un document de référence. La direction reconnaissait elle-même l'utilité d'un tel document pour les monteurs et les journalistes, s'engageant à le produire. Une formation en droit à l'image avait aussi été évoquée.

Selon le rédacteur en chef, une communication a déjà été faite aux journalistes sur ce sujet. Une nouvelle note de service a été diffusée la semaine précédant l'instance. A ce jour, le document est en cours de validation par le service juridique. Les règles de floutage dans les reportages, qui concernent les conditions de travail et les responsabilités professionnelles, ne peuvent pas rester dans l'incertitude. Les élus CGT rappellent qu'en cas de contentieux, la responsabilité incombe à l'équipe de tournage, et non au rédacteur en chef. Dans ces conditions, laisser perdurer des règles floues revient à faire peser un risque direct sur les salariés.

### 4. Cybersécurité :

**Les capacités des iPhone SE 2<sup>e</sup> génération empêchent les mises à jour récentes alors que l'entreprise exige que les salariés les effectuent pour des raisons impératives de sécurité informatique. Quand le parc de téléphones sera-t-il renouvelé ? En attendant, comment la direction compte-elle résoudre ce problème ? (CGT)**

Le responsable IMG indique que la mise à jour peut être effectuée sur l'ensemble des iPhone SE 2<sup>e</sup> génération, la principale contrainte reste la capacité de stockage disponible.

Il précise que les salariés doivent libérer de l'espace en supprimant des données telles que les messages, conversations WhatsApp, ainsi que photos et vidéos.

Il est également rappelé que l'ensemble des mises à jour doit être effectué systématiquement pour garantir le niveau de cybersécurité des appareils.

Le responsable IMG ajoute que compte tenu du coût actuel des iPhone sur le marché, il n'est pas envisageable à court terme de renouveler l'ensemble du parc de téléphones professionnels.

Les élus CGT mettent cependant en garde sur la capacité réelle à continuer d'assurer les mises à jour IOS dans les prochains mois. En effet, l'iPhone SE de 2<sup>e</sup> génération est présent sur le marché depuis environ 6 ans. Les mises à jour IOS ainsi que les correctifs de sécurité pourraient bientôt ne plus être disponibles.

Dans ce contexte, les élus CGT estiment qu'il est nécessaire d'anticiper dès à présent cette problématique pour éviter de se retrouver face à une situation subie et garantir la continuité des exigences en cybersécurité.

## Point 7 : RH

### 5. Procédure d'accueil des stagiaires :

**Quelle est la règle concernant le nombre de stagiaires accueillis en même temps ? Et concernant la responsabilité et la présence des tuteurs pendant la durée du stage ? (CGT)**

L'IRH précise les modalités d'accueil des stagiaires. Sur le site de Bordeaux, nous devons accueillir 3 stagiaires maximum simultanément, tandis que pour les locales, c'est 1 à 2 stagiaires en même temps. En ce qui concerne les bureaux excentrés, la règle est d'un seul stagiaire. Il est rappelé qu'un tuteur ne peut encadrer qu'un seul stagiaire à la fois.

Elle rappelle également la responsabilité associée à cet accueil : le tuteur doit s'engager à assurer un encadrement présent sur toute la durée du stage, ou, à défaut, prévoir un remplacement pour garantir un suivi de qualité.

Les élus CGT demandent que les règles d'encadrement des stagiaires soient rappelées de manière claire aux salariés. Ils soulignent l'importance de l'accueil de stagiaire, qui constitue un enjeu majeur de transmission de savoirs, de découverte des métiers et de valorisation de l'entreprise. Dans une entreprise de service public, cette mission prend une dimension particulière, en contribuant à faire connaître nos métiers et à assurer la relève professionnelle.

### 6. Bilan des entretiens annuels et professionnels :

**Combien d'entretiens réalisés ?**

**Combien d'entretiens signés par les salariés ?**

**Les compétences évaluées ont-elles tendance à être rétrogradées depuis 2023 ? (CGT)**

La direction annonce qu'à ce jour 175 entretiens ont été réalisés et 148 d'entre eux signés. Elle ne peut pas dire combien chez les journalistes et les PTA. Et le rédacteur en chef se félicite de les avoir tous réalisés, sauf pour les salariés alors en arrêt.

Interrogée sur une rétrogradation dans l'évaluation des compétences chez certains salariés lors de l'entretien individuel (une tendance observée depuis 2024) et l'incompréhension voire la baisse de motivation et la perte de confiance générées, la direction se défend d'obéir à une directive émanant du central et affirme que la seule directive est "d'évaluer justement les compétences". Le DRH assure que s'il y a des évaluations à la baisse, la consigne est d'expliquer et justifier ces choix par le manager. Consigne pas forcément respectée selon les RP CGT. Le directeur régional ajoute que si le manager qui fait passer l'entretien est différent d'une année sur l'autre, il ne se base pas sur le rapport de l'année précédente. Ce qui intrigue

les élus... Mais selon lui, l'évaluation des compétences constitue la partie la moins intéressante de l'entretien. C'est l'appréciation globale au bas du document qui est importante. Enfin, il affirme que ce qui est demandé aux managers c'est de la cohérence. Une cohérence que les élus CGT ont du mal à saisir...

## Point 8 : Emploi

### 7. Mouvements et postes à pourvoir en Aquitaine (CGT)

Le poste de journaliste rédacteur à Bayonne est en cours d'attribution.  
Un poste d'assistant-e de locale est publié à Pau.

Prochaine instance de proximité le 2 juin 2026

Bordeaux, le 15 mai 2026