



Compte-rendu de vos représentants de proximité Force Ouvrière à Besançon

Etaient présents à la réunion de l'instance du 2 juillet 2026 : pour la direction, Caroline LAUB (DR), Isabelle MOUNIER (RC), Solène HEIBY (RRH), Alexandre RIBAUD (IRH), et la participation de Rémy LAINE (Responsable de services généraux), Emmanuel PEYRET (Adjoint RCT) et Damien PECLET, et vos représentants de proximité, Amélie GOIFFON (SUD), Johanna ALBRECHT (SUD), Pierre MAYAYO (SUD), Vanessa HIRSON (CGT), et Emmanuel DESHAYES (FO).

Il est des réunions qui ressemblent à des voyages. Non qu'elles nous mènent bien loin, mais parce qu'elles nous font inlassablement repasser par les mêmes chemins. À chaque réunion de l'instance, tel Don Quichotte, les représentants du personnel reprennent donc la route, la lance à la main et le dossier sous le bras, avec l'espoir, un peu déraisonnable, de se dresser face à l'arbitraire et de réparer les injustices. Mais comme toujours, difficile de se battre contre des moulins à vent...

Cette chronique en fait le récit.

Chapitre I. Où l'on découvre que, même par 40°C, il suffit de boire de l'eau

Depuis plusieurs jours déjà, sous un soleil de plomb, la Franche-Contrée cuisait à feu doux, les thermomètres s'approchaient dangereusement des 40°C et, sur certains tournages, le bitume semblait décidé à concurrencer la température d'un four à pain. Ceux qui ont porté caméra, perche ou trépied sous ce ciel généreux savent qu'il ne s'agit plus seulement d'inconfort mais bien d'un risque professionnel.

Et pour une fois, on aurait bien aimé que les moulins brassent de l'air. Certes, il faut reconnaître à la direction quelques efforts pour défendre ses troupes. Des glacières ont trouvé place dans les véhicules, gourdes, bouteilles d'eau et casquettes ont été distribuées, et chacun a reçu le conseil, toujours utile, de penser à s'hydrater. Nul ne contestera que ces dispositions soient utiles. Elles sont même les bienvenues.

Mais chacun conviendra aussi qu'elles relèvent davantage de l'équipement de survie que d'une véritable stratégie. La canicule continue d'être traitée comme une visiteuse impromptue alors qu'elle

revient désormais chaque été, avec une fidélité qui forcerait presque l'admiration. Rien n'est véritablement prévu pour adapter les horaires de tournage, limiter les expositions aux heures les plus dangereuses ou rappeler les symptômes d'un coup de chaleur, dont chacun sait pourtant qu'il peut être fatal en quelques minutes. À moins d'imaginer un véritable plan canicule avant que le mercure ne s'emballe. À défaut, il faudra continuer d'espérer que le soleil, pris d'un rare esprit de coopération, acceptera de consulter le calendrier des tournages avant de frapper.

Chapitre II. Du prodige par lequel 171 heures n'en firent plus que 155

Les Jeux olympiques d'hiver de Milan-Cortina nous auront offert une démonstration remarquable des propriétés élastiques du temps. Quatre collègues. Quinze jours de mission. 171 heures de travail. Et une demi-récup' accordée généreusement aux membres de l'équipe ! Déjà le compteur semblait un peu détraqué. Puis vint le document officiel présenté en CSE. Et comme par magie, les déplacements disparaurent. 171 heures devinrent 155 avec une élégance qui ferait pâlir les meilleurs illusionnistes.

Interrogée, la direction explique que les temps de trajet n'ont pas vocation à être intégrés dans ce calcul. Nous vous laisserons apprécier cette interprétation. Pour notre part, nous nous contenterons d'observer que les collègues, eux, étaient bel et bien assis dans la voiture pendant ces 16 heures-là. Et qu'à notre connaissance, personne n'a encore découvert le moyen de rejoindre un site de compétition ou un hôtel par téléportation.

Au-delà de l'anecdote comptable, le signal envoyé est préoccupant. Les grands événements sportifs ou d'actualité reposent sur des équipes qui acceptent des amplitudes exceptionnelles parce qu'elles savent que ces missions sortent de l'ordinaire. Si l'investissement consenti cesse d'être reconnu, il ne faudra pas s'étonner que les volontaires deviennent plus rares.

Et tandis que l'encadrement joue la montre dans de confuses justifications, notre chronomètre, lui, continuera obstinément à compter toutes les heures.

Chapitre III. Où l'on apprend qu'une journée de 16 heures est une journée presque ordinaire

Car tout est question de temps finalement. Souvenez-vous, le 16 juin dernier, une équipe est envoyée à Lyon afin de couvrir la demande de remise en liberté de Frédéric Péchier. Départ à cinq heures du matin. Le retour est annoncé pour le début de l'après-midi. Mais l'actualité, comme souvent, aime les scénarios qui se réécrivent en cours de journée. La décision est prise (par le RCA du jour) de rester sur place afin de monter le sujet avant de reprendre la route. Les trois collègues ne regagnent leur fief à Besançon qu'aux alentours de 20 heures. Heureux qui... vous connaissez la suite.

Personne, autour de la table, ne conteste qu'une actualité importante puisse bouleverser une organisation. C'est le métier. En revanche, chacun constate que l'hypothèse d'une audience plus longue était tout sauf imprévisible. Prévoir un découché la veille aurait sans doute évité d'imposer une journée de 16 heures à l'équipe, tout en sécurisant leur retour. La rédactrice en cheffe indique d'ailleurs qu'aucune consigne restrictive n'existe en la matière et qu'elle n'aurait « *pas refusé une telle demande* »... si elle lui avait été soumise bien-sûr.

Nous en prenons acte.

Reste qu'il est toujours préférable d'envisager cette possibilité au moment de préparer une mission plutôt que de la découvrir une fois les batteries déchargées et plusieurs centaines de kilomètres restant à parcourir. Face aux interrogations suscitées par cette organisation, la direction envisagerait dit-elle d'accorder des (demi) récupérations aux collègues au forfait jours. Nous verrons si la promesse est tenue.

On retiendra surtout cette phrase qui a elle seule résume tout : « *16 heures dans une journée, c'est le travail* ». Les horloges de la rédaction en chef ont peut-être besoin d'une bonne révision, non ?

Chapitre IV. Des portes trop étroites et d'une cabine qui fait grand bruit

L'heure était pourtant aux bonnes nouvelles, avec la rénovation tant espérée de la salle de mixage. Depuis tant d'années, et après tant d'épisodes, certains finissaient par croire qu'elle ne quitterait jamais le royaume des projets. Cette fois pourtant, les plans étaient là, les travaux semblaient enfin devoir commencer et l'on pouvait raisonnablement espérer tourner la page.

C'était compter sans un détail. Mais de taille !

Car si la future salle sera bien accessible jusqu'à sa porte, la cabine de mix, elle, ne le sera toujours pas pour une personne à mobilité réduite. Loin de vouloir noircir le tableau et différer le chantier, Les représentants du personnel se sont étonnés de cette incongruité. Construire aujourd'hui un équipement neuf dont chacun sait qu'il ne pourra être utilisé par tous les salariés relève d'une logique qui nous échappe toujours.

L'objection fut accueillie avec un pragmatisme désarmant. Si un salarié concerné devait un jour travailler à Besançon, il serait toujours possible, nous explique-t-on, de tirer un câble et d'installer le micro entre le canapé et la console. On saluera l'imagination et le sens pratique mais c'est une bien curieuse manière de traiter l'accessibilité que de bricoler une solution pour la personne plutôt qu'à concevoir un espace accessible dès l'origine.

On croyait l'affaire conclue, la bataille perdue. Mais il y a eu un rebondissement inattendu. Sans promettre l'impossible, la directrice régionale a demandé qu'une étude de faisabilité soit menée afin d'évaluer ce que coûterait réellement une cabine accessible. Nous attendrons la suite de l'histoire avant de crier victoire.

Chapitre V. Où l'on comprend que l'on n'a pas tous la même définition de la (haute) définition

Le débat suivant aurait sans doute semblé bien étrange aux pionniers de la télévision. Il ne portait ni sur le choix d'un sujet, ni sur la qualité d'une interview, mais sur une question qui devrait pourtant aller de soi : à quoi reconnaît-on encore une image de télévision ?

Le 8 juin dernier, le Journal Télévisé accueillait en duplex le procureur de la République de Montbéliard. Ou, plus exactement, en visioconférence. L'image était compressée, le son approximatif, l'ensemble évoquant davantage une réunion à distance qu'un rendez-vous d'information diffusé en haute définition. Nous avons donc interrogé la direction. Pourquoi recourir à cette solution alors qu'une équipe NFC était planifiée ce jour-là ? Et surtout, cette pratique est-elle appelée à devenir la norme ?

La réponse est limpide. L'équipe NFC était mobilisée sur un autre reportage. Le procureur de Montbéliard ne pouvait quitter le tribunal. Une liaison en visioconférence a donc été retenue afin de permettre son intervention. Les vérifications techniques habituelles ont été effectuées avant le direct et, nous indique-t-on, « *aucun dysfonctionnement particulier n'a été constaté* ». C'est précisément là que réside notre étonnement.

Car il ne s'agissait pas d'un incident technique. Personne n'évoque une panne, une rupture de liaison ou un problème de dernière minute. Ce duplex révèle un abandon progressif mais bien réel des standards techniques auxquels France Télévisions nous a habitués depuis le passage à la HD. Hier encore, la visioconférence était une solution de secours, utilisée lorsqu'aucune autre possibilité n'existait. Aujourd'hui, elle devient une modalité de production parmi d'autres. Le risque est alors moins technique qu'éditorial : à force de considérer qu'une image dégradée est un compromis acceptable, on finit par abaisser discrètement le niveau d'exigence que l'on s'impose à soi-même. La HD n'est pas seulement un format de diffusion inscrit sur une fiche technique. C'est une promesse faite aux téléspectateurs : celle d'une image et d'un son dont la qualité participe pleinement à la crédibilité de l'information.

Si la HD devient une simple option lorsque les contraintes d'organisation se présentent, il ne faudra pas s'étonner que les téléspectateurs, eux aussi, finissent par revoir leurs exigences... ou leurs habitudes !

Chapitre VI. Où l'on découvre qu'il y a parfois beaucoup de JRI... mais de moins en moins de journalistes reporters d'images

Le 2 juin, ils étaient trois sans rédacteur mais sans grand effort, ils se virent tous affectés en « renfort ». Celui que l'on apercevait autrefois de temps à autre semble désormais avoir pris ses habitudes au planning. Il n'est plus exceptionnel de voir un ou plusieurs JRI programmés en « renfort actu ». Bien-sûr la direction a expliqué que ce jour-là faisait exception et qu'il ne s'agissait pas d'un

déafut d'organisation. Il s'agissait d'accompagner le retour progressif d'un collègue après une longue absence, et de permettre aussi un complément de tournage (qui mystérieusement ne figurait pas sur le planning). La direction a surtout glissé qu'il était parfois difficile d'occuper l'ensemble des JRI. Des JRI qui seraient (trop ?) nombreux.

Mais c'est là tout le problème. Les représentants du personnel ont bien noté que les tournages étaient de moins en moins nombreux eux-aussi, les reportages remplacés par des chroniques ou des desks sur archives.

Depuis plusieurs années, les rédacteurs deviennent de plus en plus polyvalents. Les offres publiées sur la bourse à l'emploi montrent leur préférence pour des profils capables, d'écrire pour la TV et le Web, de tourner avec la caméra ou un smartphone, de « chroniquer » et de jouer avec l'écran tactile, etc. Tandis que le JRI semble être désormais une espèce en grave danger d'extinction.

Alors, non, il ne s'agit pas de savoir si un planning comporte un ou deux « renfort actu ». Il s'agit de s'interroger sur la place que l'entreprise souhaite donner demain aux JRI dans une rédaction dont les métiers évoluent en profondeur. Quels savoir-faire spécifiques souhaite-t-on préserver ? Quelles nouvelles compétences souhaite-t-on développer ? Comment éviter que des professionnels hautement qualifiés ne deviennent, faute d'une réflexion d'ensemble, une simple variable d'ajustement des plannings ?

Chapitre VII. De la victoire des formulaires sur les télépilotes

Autres mésaventures qui tournent au tragi-comique : celles de nos dronistes, devenus au fil des mois de véritables explorateurs de l'administration contemporaine. Car avant de décoller, il faut préparer les vols. Dans les faits, ils passent une énergie considérable à rechercher des informations que personne ne semble chargé de leur transmettre. Où se déroule le tournage ? À quelle heure ? Avec quel journaliste ? Le sujet est-il maintenu ? Déplacé ? Annulé ? Autant de réponses qu'il leur faut souvent obtenir eux-mêmes avant même de pouvoir commencer leur véritable travail.

La situation s'est encore compliquée depuis que certaines déclarations préfectorales doivent être déposées jusqu'à deux semaines avant le tournage. Les préparations éditoriales, elles, n'ont malheureusement pas adopté le même calendrier. Il faut alors remplir plusieurs dossiers "au cas où", multiplier les hypothèses, recommencer lorsque le lieu change, parfois tard le soir, parfois durant les jours de repos.

Interrogée sur cette organisation pour le moins acrobatique, la direction estime que les JRI disposent du temps nécessaire pour assurer ces préparations. Et si d'aventure ce temps venait à manquer, les télépilotes pourront toujours solliciter l'aide du responsable national.

Interrogé dans la foulée sur ce point, celui-ci a d'ailleurs eu cette remarque pleine de bon sens : si cette aide devient habituelle, c'est probablement que le problème ne vient pas des télépilotes. Nous n'aurions pas trouvé meilleure conclusion.

Chapitre VIII. Où l'on s'étonne qu'un parking protège parfois mieux les salariés qu'un plan de prévention

Vint ensuite l'un de ces exercices dont chacun reconnaît volontiers l'utilité, sans toujours parvenir à en apprécier les subtilités : la présentation annuelle du DUERP et du Papripact. Deux acronymes qui, traduits dans la langue de tous les jours, devraient raconter une chose assez simple : les risques auxquels les salariés sont exposés, les moyens mis en œuvre pour les prévenir et les progrès accomplis d'une année sur l'autre.

Dans notre antenne, les ateliers permettant d'alimenter ces documents fonctionnent plutôt bien. Les échanges existent, les risques sont identifiés, les propositions remontent. Mais impossible néanmoins de savoir précisément quelles mesures ont été réalisées, lesquelles sont restées dans les cartons, qui devait les mettre en œuvre ou selon quel calendrier. Les bonnes résolutions, les formulations prudentes et les actions concrètes cohabitent dans une joyeuse confusion où chacun est invité à deviner ce qui a réellement changé.

À la lecture du Papripact, on se pique d'une autre curiosité. Le budget consacré à la prévention bondit spectaculairement, passant de 15 300 euros à 33 000 euros. L'espace d'un instant, nous avons cru que les risques psychosociaux, les troubles musculosquelettiques ou les difficultés d'organisation allaient enfin bénéficier d'investissements conséquents. L'explication était plus... terre à terre. Sur ces 33 000 euros, 25 000 correspondent à la réfection du revêtement du parking avant, comptabilisée comme mesure de prévention du risque... de chute.

Entendons-nous bien : personne ne conteste l'intérêt de disposer d'un parking en bon état. Les chevilles des salariés lui en sauront certainement gré. Mais lorsque l'on retire cette ligne budgétaire, il reste à peine 8 000 euros consacrés à l'ensemble des autres actions de prévention. Les risques psychosociaux, eux, continuent d'être principalement combattus grâce aux « cafés contenus » et à trois réunions annuelles d'échanges avec la direction.

Chapitre IX. Où l'on voit que la diversité se mesure plus facilement qu'elle ne se construit

Comme chaque année, la direction a présenté son bilan diversité. Le document avait été transmis en amont et, en séance, il fut simplement proposé de répondre aux éventuelles questions. Sans doute les chiffres parlent d'eux-mêmes ? Au fil du rapport, le lecteur découvre une succession d'engagements, d'indicateurs, de labels et d'objectifs qui dessinent une entreprise exemplaire, attentive à toutes les formes de diversité et résolument engagée en faveur de l'inclusion.

Puis viennent les chiffres locaux, qui racontent une histoire légèrement différente. À Besançon, les femmes représentaient 40,9 % des effectifs à la fin de l'année dernière, quand la moyenne de France Télévisions atteint 47,5 %. Heureusement, le document fixe un cap qui est de « *se rapprocher de l'objectif global* ». Fort bien, mais reste à savoir par quel chemin. Car aucun plan d'action n'accompagne cette ambition. Aucun levier n'est identifié. Aucune mesure concrète n'est avancée

pour inverser une dynamique pourtant connue depuis plusieurs années. Autrement dit, on fixe un horizon sans dessiner la carte.

Et que dire de la place du handicap ? Non, rien.

Nous avons rappelé que tous ces déséquilibres finissent par produire leurs propres effets. Plus ils s'installent, plus ils deviennent difficiles à corriger. Les tableaux de bord sont décidément d'excellents indicateurs. Ils sont parfois moins efficaces lorsqu'il s'agit de tenir le gouvernail.

Chapitre X. Des voyageurs qui arrivent et de ceux qui poursuivent leur route

Toute chronique gagnerait à ne pas s'achever uniquement sur des contrariétés. Alors, notez-le, cette séance fut aussi l'occasion d'accueillir plusieurs nouveaux visages et d'éclaircir quelques mouvements de personnel qui alimentaient depuis plusieurs semaines les conversations de couloir.

C'est finalement Vincent Constant qui remplacera Sarah Rebouh au web. Marie-Coralie Fournier succédera à Christophe Joly au poste de RCA laissé vacant. Maxime Delahousse viendra renforcer la petite cohorte des présentateurs à la rentrée. Qu'ils soient les bienvenus.

Marine Candel, elle, rejoindra Lons-le-Saunier. Son poste à Pontarlier reste encore suspendu à quelque décision administrative dont le calendrier n'a manifestement pas encore été communiqué aux mortels.

Quelques détachements sont également prolongés : Lilian Linozzi poursuivra sa mission jusqu'en janvier 2027, Marie Bashung jusqu'à la fin septembre, tandis qu'Alexandre Ribaud rejoindra Nantes pour assurer un remplacement durant le congé maternité de la RRH.

Quant à la question du retour annoncé (et dénoncé) cet été d'un RCA remplaçant de sinistre mémoire, elle a été une nouvelle fois balayée d'un revers de main par une rédactrice en cheffe, plus campée que jamais sur l'intenable position de celle qui ne veut ni voir ni entendre...

« Et lorsque le soleil se coucha sur cette nouvelle chevauchée, Don Quichotte rengaina sa lance et les représentants du personnel leur stylo. Non qu'ils eussent vaincu les moulins ; mais ceux-ci avaient, une fois encore, démontré leur remarquable capacité à se fondre dans cet inquiétant paysage de France (télévisions). Ils reprirent donc la route, convaincus qu'au prochain chapitre ils auraient repoussé, plus nombreux encore, nourris de procédures, de tableaux Excel et de bonnes intentions. »

En attendant de nouvelles aventures, vous pouvez adresser vos questions avant le 19 août sur le mail des RP : rp.besa@francetv.fr. La prochaine instance est annoncée pour le 27 août.