

# aquitaine ● 3

bordeaux • bayonne •  
pau • périgueux • agen •  
mont de marsan

## Compte rendu de l'instance de proximité avril 2023



**Pour la direction:** Delphine VIALANET (Directrice Régionale), Audrey GUIDEZ (DRH).

**Pour les élus :** Laurent MONTIEL, Boris CHAGUE, Karim JBALI, et Alexis DUMOULIN.



Avant d'aborder les points prévus à l'ordre du jour de l'instance de proximité, les représentants ont lu le liminaire suivant.

Liminaire des RP d'Aquitaine à l'instance de proximité du 19 avril 2023.

*“Les RP interpellent la Direction sur le “haut niveau de dialogue social” qu'elle prône sur le réseau, et les modalités de fonctionnement de l'IP d'Aquitaine. Celle-ci se trouve dans une situation compliquée de par l'absence conjointe pour longs arrêts maladie de la secrétaire ainsi que de la secrétaire adjointe, que ne peut ignorer la Direction. En effet, la Direction fait une analyse déloyale du texte de l'article 3.4.5 de l'avenant N°1 à l'accord, prévu pour un remplacement inopiné et temporaire des titulaires et non pas sur une durée indéterminée pour longue maladie. De toute évidence, les suppléants, dans ce dernier cas, prennent automatiquement la place du titulaire absent et la Direction doit en prendre acte. Or, elle entrave les élus dans leurs prérogatives car elle demande à ce que le RP titulaire en arrêt maladie fasse lui-même la demande de don de crédits d'heures. Depuis son lit d'hôpital ou depuis la table d'opération ? Les RP espèrent que la Direction, dans sa volonté d'améliorer le dialogue social, va mettre un terme à cette situation absurde et s'interrogent sur la finalité d'empêcher le bon fonctionnement de l'instance.*”

Ensuite, les élus alertent la Direction sur la situation du service organisation d'activités à la TVR. Dans ce service les deux salariés sont en arrêt maladie, laissant, seule, une salariée intérimaire élaborer les plannings alors qu'elle n'a pas été formée à tous les outils. Malgré les multiples alertes faites par les élus lors des dernières instances, les dysfonctionnements persistent. Ce qui se traduit par la mise en danger de la santé des salariés du service. Les RP somment la Direction de mettre en place toutes mesures correctives immédiates, sinon ils seront dans l'obligation d'en référer au CSE qui saisira la CSSCT les 4 et 5 mai prochains.

Enfin, de manière unilatérale, la Direction ajoute un point sur le DGI au service de la gestion d'antenne, 48h avant la tenue de l'IP.

Pour mémoire les élus d'Aquitaine avaient voté un DGI, justifié « par l'état de santé d'un-e salarié-e qui évoquait des dysfonctionnements à la fois techniques et organisationnels, une surcharge de travail, un service en sous-effectif chronique, une iniquité dans la planification et un travail accompli non reconnu, tous ces éléments laissant craindre des risques psychosociaux ».

Suite à cette lecture, les élus ont échangé avec la Direction sur les différents points du lumineux.

Sur le premier point, la Direction n'était pas au courant. Pour la Direction, il semble que le dysfonctionnement provient d'un problème de communication interservices, entre les ressources humaines, la paie, et la planification. La directrice des ressources humaines a adressé un mail aux différents services concernés, afin que la situation soit réglée au plus vite.

Sur le deuxième point, la Direction explique aux élus que le chef de centre, et son adjoint sont en renfort sur la planification. Et il y a également une salariée de l'antenne de Poitiers qui est venue renforcer le service. Pour les élus, cette solution d'urgence est une première réponse, mais elle n'est que temporaire, et ne sera pas suffisante. La Direction a indiqué aux élus qu'elle était à la recherche de personnes pouvant assurer les remplacements, mais pour l'instant, elle n'a pas encore pu identifier des profils qui pourraient répondre à cette demande. Elle a également ajouté que la mission d'organisateur d'activité était toujours publiée, mais que pour l'instant personne n'avait postulé sur cette mission. Les élus comprennent que la tâche n'est pas évidente pour la Direction, mais ils lui ont rappelé que la santé des salariés de ce service doit être une priorité.

Sur le troisième point, la Direction souhaite que le DGI (danger grave et imminent) soit levé, car tous les axes du plan d'action ont été mis en œuvre, et selon elle, un DGI n'a pas vocation à durer dans le temps.

Les élus ont rappelé la situation particulière dans lequel ils sont actuellement, et notamment le fait que la Secrétaire de l'Instance, qui a suivi tout le déroulement du plan d'action depuis le début du DGI, et assisté à toutes les différentes réunions comme les EVL (Équipe de Veille Locale), est actuellement absente.

Les élus ont également indiqué qu'il ne leur était pas possible de mesurer l'efficacité du plan d'action.

Il ont ensuite demandé une suspension de séance, à la suite de laquelle ils ont adopté à l'unanimité la résolution suivante : Résolution des RP d'Aquitaine à l'instance de proximité du 19 avril 2023.

De manière unilatérale, la Direction a ajouté un point sur le DGI (Danger Grave et Imminent) au service gestion d'antenne de France 3 Aquitaine, 48h avant la tenue de l'instance de proximité.

Les élus d'Aquitaine ont voté un DGI le 7 juin 2022, justifié « par l'état de santé d'un-e salarié-e qui a évoqué des dysfonctionnements à la fois techniques et organisationnels, une surcharge de travail, un

*service en sous-effectif chronique, une inéquité dans la planification et un travail accompli non reconnu, tous ces éléments laissant craindre des risques psychosociaux ».*

Comme convenu, et suite à une enquête conjointe menée le 7 juin, un plan d'action a été présenté oralement le 23 juin 2022, en présence de Messieurs Martinetti, Bignon et de l'inspectrice du travail.

Les RP s'interrogent sur l'urgence de cette démarche. Nos secrétaires et secrétaire adjointe de l'Instance, à l'origine de cette alerte et ayant suivi tout le plan d'action sont absentes, en longue maladie. Les RP estiment être dans l'incapacité de pouvoir vérifier, comme l'affirme la Direction, *“que depuis janvier 2023, tous les axes du plan d'action sont réalisés”* et que les salariés ne sont plus en danger. Ils s'en remettent donc au CSE pour que les élus puissent prendre le relai des suites à donner à la demande de la Direction de Bordeaux.

Les différents points à l'ordre du jour de l'instance de proximité ont ensuite pu être abordés.

## Point 1 : Présentation du baromètre absentéisme

En ce début d'année, le taux d'absentéisme pour le mois de janvier en Nouvelle Aquitaine était de 8,1 %.

En Aquitaine, le taux d'absentéisme était de 6,58 % en janvier, l'année 2023 avait donc plutôt bien commencé, car l'objectif est de 6 %.

Le taux d'absentéisme est descendu à 6,2 % en février, puis est remonté à 9,19 % en mars. Pour la Direction des ressources humaines, cette augmentation serait due à des absences au sein de la rédaction, notamment à cause des maladies hivernales, mais aussi en raison de maladie de longue durée.

L'absentéisme est toujours constituée en majeure partie par des absences de courte durée. En mars, les absences de 4 à 8 jours représentent 31,33 %, les absences de 9 à 30 jours représentent chacune 22 %, et les absences de 3 jours et moins représentent 28 %.

On constate une légère augmentation chez les PTA, on passe de 7,3 % en janvier et février, à 9 % en mars.

Concernant les journalistes, les chiffres ont tout d'abord baissé en février, puis augmenté de manière plus significative, en passant de 5,7 % en janvier, à 4,8 % en février, puis à 8,8 % en mars.

Pour rappel, l'absentéisme chez les journalistes au mois de mars 2022 était de 10,8 %.

Concernant les catégories d'âge les plus touchées, ce sont toujours les salariés les plus âgés qui sont concernés avec 27,4 % pour les 50 à 54 ans, et 33 % pour les 55 à 59 ans.

La répartition de l'absentéisme par genre au mois de mars est de 52,29 % pour les hommes, et 47,71 % pour les femmes.

## Point 2 : Bilan annuel médecin du travail et Responsage

### Bilans annuels du médecin travail

Comme tous les ans, les différents services de médecine au travail ont fourni aux élus les bilans annuels du médecin travail.

Les documents sont assez opaques, peu détaillés et peu clairs, et il y a globalement peu d'informations utiles et exploitables.

Les élus regrettent ce manque d'informations qui ne les aide pas à accompagner au mieux les salariés qui pourraient en avoir besoin.

### Responsage

Le document Responsage manque lui aussi de clarté, et d'information. Il s'apparente plus à une plaquette de communication.

Les élus regrettent ce manque d'informations, et regrettent également de ne pas pouvoir échanger avec la nouvelle responsable pour France Télévisions, Elodie Bouziou.

Les élus soulignent le manque d'un interlocuteur, et pensent que les échanges en présentiel seraient probablement plus bénéfiques et plus utiles pour les salariés.

## Point 3 : Questions

### Point DUER/PAPRI Pact

Ce point sera traité lors de l'instance de proximité de juillet.

## Point 4 : Tempo

*“Suite à la réunion du 11 avril à la rédaction, que sait-on de plus sur l'organisation et la charge de travail ?”*

Le comité de pilotage RH est lancé depuis le 18 avril, et Audrey Guidez en fait partie. Des groupes de travail vont être créés après les vacances et des référents seront nommés. Des ateliers vont être mis en place sur deux thèmes, l'éditorial et le workflow.

Il y aura cinq ateliers pour ces deux thèmes.

Les échanges et les partages d'informations vont se faire entre les différents ateliers et le comité de pilotage.

En fonction des préconisations et des remarques, des formations seront mises en œuvre. Des numéros zéro vont être fabriqués en collaboration avec Paris à la fin du mois.

En Nouvelle-Aquitaine, la directrice régionale souhaite une organisation cohérente entre les antennes, pour éviter l'iniquité, et les disparités entre les différentes stations de la région.

60 postes vont être créés au sein du réseau sur la filière édition. Les métiers concernés sont chef d'édition, rédacteur en chef adjoint, présentateur et scripte.

La répartition de ces postes sera en fonction des besoins des différentes régions, après une analyse des moyens dont disposent déjà les régions.

Les RP ont insisté sur la nécessité d'associer les collectifs de travail aux différents ateliers tempo, car plus les gens seront impliqués, plus ils auront à cœur de s'investir dans le projet.

## Point 5 : Organisation du travail

### Organisation de réunion bilan télétravail par service

La Direction a informé les élus que des réunions ont été mises en place depuis le mois de février dans différents services, notamment au BRI, ainsi qu'à l'antenne et aux programmes. Pour les autres services, comme la production, et la TVR, les réunions vont être planifiées prochainement.

Les élus ont souligné le fait que côté technique beaucoup de salariés sont dans l'attente de ces réunions, comme au montage par exemple, où les salariés sont en demande de réunion afin de pouvoir échanger sur les différentes pratiques, dans le but d'améliorer la fabrication, et les conditions de travail de chacun, qu'il télétravaille ou non.

### Les monteurs souhaitent connaître les règles en vigueur en matière de floutage

Concernant l'alcool, les mineurs, les forces de l'ordre, les acteurs des procès etc. Les règles semblent varier en fonction de l'encadrement éditorial. La mise à disposition d'un document clair sur le sujet est-il envisageable ?

La Direction a répondu qu'un document va être fabriqué.

Elle a également informé les élus qu'une formation était possible, et qu'il fallait en faire la demande lors de l'entretien annuel.

Les RP ont fait remarquer que ce genre de formation était proposée très souvent aux journalistes, mais très peu aux monteurs alors qu'ils en ont autant besoin.

Ils ont également souligné que tous les acteurs de la chaîne de fabrication devraient être formés :

*“Pourquoi n'y a-t-il pas de support informatique le week-end ? Quand des salariés rencontrent des problèmes avec les applications métiers, des bugs informatiques etc. cela génère du stress et de la charge de travail supplémentaire à cause du retard accumulé. Quelle(s) solution(s) ?”*

Voici la réponse de la Direction :

*“Il n'y a jamais eu de support informatique le WE, et il n'y a pas de système d'astreinte locale. Le cadre technique présent le WE peut évaluer la difficulté et proposer parfois des solutions. En cas de difficulté majeure, il peut en référer au Responsable du Centre Technique qui avise s'il est nécessaire d'alerter et solliciter en urgence les services du Siège de permanence ou le responsable informatique ou le responsable de maintenance.”*

Les RP ont souligné l'inertie de cette démarche, mais la Direction a répondu qu'elle n'avait pas les moyens de planifier un salarié du service informatique le week-end :

*“La validation des sujets, parfois très tardive, à l’approche du JT par le rédacteur en chef adjoint, pris par d’autres tâches, peut générer du stress pour les acteurs de la chaîne de fabrication (monteurs, mixeurs, chefs d’édition...). Peut-on envisager une validation, à partir d’une certaine heure (par exemple 18h) par le chef d’édition ?”*

Cette question est reportée à la prochaine Instance de Proximité.

*“Il y a eu modification relative aux frais d’habillement des présentateurs. Dorénavant ces frais sont en passe de passer en frais réels imposables. La « solution » préconisée par le siège à Paris serait d’acheter et de mettre à disposition des présentateurs (trices), un vestiaire. Celui-ci serait composé de vêtements choisis au préalable par ces journalistes. Solution imparfaite certes mais qui aurait le mérite d’éviter à ces salariés d’avoir à payer pour bien présenter à l’antenne. Est-ce que la Direction y a réfléchi ? Quelles mesures compte-t-elle apporter à ce problème ?”*

Cette question est reportée à la prochaine Instance de Proximité.

*“A la locale de Pau, cela fait des mois que les JRI souhaiteraient essayer de tourner avec les boîtiers Sony alpha 7. Depuis le début, le chef de centre refuse. Il argumente qu’il ne faut pas former les gens avant d’avoir le boîtier. Sauf qu’aucun boîtier n’est prévu en locale. Récemment, il a expliqué à un des JRI que si la locale récupérait un boîtier, ce serait en remplacement d’une caméra (alors que ce n’est pas le même usage). Des questions se posent alors pour les JRI Palois : Pourquoi les JRI Palois ne peuvent-ils pas essayer ce nouveau matériel ? Pourquoi les JRI Bordelais peuvent se servir de ce type d’appareil, et pas les JRI en locale quand ils en font la demande ? Quid du remplacement du matériel vieillissant (et parfois en panne) de la locale de Pau (2 caméras 300, une 280 et une 400) ? La Direction peut-elle expliquer pourquoi il y a une inégalité de traitement entre les JRI d’une même région, alors que les JRI Palois ont eux aussi des tournages qui nécessiteraient ce type d’appareil (tournage de nuit ou en lumière basse par exemple) ?”*

Cette question est reportée à la prochaine Instance de Proximité.

## Point 6 : CDD

*“Sur quelle(s) base(s) légale(s) les contrats à durée déterminée, présents au tableau de service, sont-ils annulés ?*

*Pour rappel :*

*Code du Travail, article L.1243-4 alinéa 2 : « Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l’échéance du terme en raison d’un sinistre relevant d’un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu’il aurait perçues jusqu’au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l’employeur ».*

*En conséquence les contrats annulés ont-ils été indemnisés?*

*La Direction a expliqué que l’affichage au tableau de service ne fait pas office de contrat. Les contrats, quand ils sont signés, ne sont pas annulés et sont indemnisés.”*

La Direction précise que si des contrats ont été signés, ils seront payés, ou régularisés si ça n’a pas été fait.

## Point 7 : RH

---

### Poste de rédacteur à Bordeaux

*“Pourquoi est-il publié en COCA si des rédacteurs du BRI postulent et peuvent prétendre à une mobilité interne ?”*

La Direction a indiqué qu'il était impossible de passer hors du comité des carrières, sauf dans le cas où quelqu'un est en détachement sur place, alors il peut éventuellement être nommé.

De plus, si le poste ne passe pas en comité de carrière, il peut y avoir un recours.

La Direction a également indiqué aux élus qu'il n'y avait pas d'usage en Nouvelle-Aquitaine, et que tout poste doit être publié, et passer en COCA.

Les élus ont souligné que c'est pourtant ce qu'ils ont pu constater à plusieurs reprises pour des salariés qui ont eu des mobilités intra régionales sans passer par le comité des carrières.

La DRH a ajouté que depuis son arrivée cela n'avait pas eu lieu en Nouvelle-Aquitaine.

### Poste de rédacteur en chef adjoint à Bordeaux

La Direction a indiqué aux élus que le poste était en consultation, il y a plusieurs candidatures, les entretiens sont en cours, et le poste devrait passer au comité des carrières du mois de mai. Les élus ont souligné le fait qu'il serait bon d'avoir un peu plus d'équilibre hommes/femmes dans l'encadrement de la rédaction.

### Détachement d'un salarié des IMG de Toulouse à Bordeaux

*“Sur quel poste ?”*

La Direction a informé les élus qu'un salarié du service des moyens généraux de Toulouse va être détaché pour une durée de six mois en Nouvelle-Aquitaine.

Le détachement sera sur un poste de magasinier, et commencera au 1<sup>er</sup> juillet.

Le salarié aura différentes missions, comme le remplacement du magasinier, le nettoyage de véhicules, l'installation de mobilier, le stockage et la maintenance, ou encore la vérification du matériel...etc

Les élus ont fait part à la Direction de leur inquiétude sur le risque de désorganisation, et de déséquilibre du service IMG que pouvait engendrer ce détachement.

Ils ont également proposé que cette situation soit consignée dans le DUER (document unique d'évaluation des risques), mais la Direction a refusé, en expliquant que ce n'est pas possible sur un détachement.

## Départ de la DRH

*“Quand est-elle remplacée ?”*

Audrey Guidez a pris ses fonctions de directrice des ressources humaines de l'information le 24 avril.

Elle a indiqué aux élus que c'est elle qui assurera l'intérim jusqu'à la prise de fonction de celui ou celle qui la remplacera.

Les élus ont félicité la DRH, et l'ont remercié pour la qualité du dialogue social, et des échanges qu'ils ont pu avoir avec elle lors des différentes instances et réunions.

**Exceptionnellement, l'instance de proximité du mois de mai a été reportée. La prochaine instance de proximité d'Aquitaine aura lieu le 13 juin 2023.**

D'ici là, **n'hésitez pas à nous joindre pour plus de précisions et d'éventuelles questions.**

Vos élus FO de proximité : **Hervé Morin & Alexis Dumoulin**