

IP Aquitaine

Bordeaux • Bayonne •
Pau • Périgueux • Agen •
Mont de Marsan • Dax

*Ce qu'il FO retenir
des instances de proximité*



Compte rendu FO de mai 2026



Pour la direction : Fabrice Goll (Directeur Régional Nouvelle-Aquitaine), Samuel Bignon (DRH), Nathalie Dubois (IRH), Florian Ringuedé (rédacteur en chef), Christine Lehesran (coordinatrice numérique), Alexandre Berne (adjoint au chef de centre) et Jérôme Bourdy (responsable IMG).

Pour les RP : Sylvie Aman, Sabrina Corrieri, Boris Chague, Jules Feron, et Alexis Dumoulin.

Pour les DS : Hervé Morin et Nicolas Pressigout.

Point 1 : Expérimentation vidéos verticales

La direction a confirmé que cette expérimentation serait prolongée jusqu'à la fin du mois de juin. La planification régulière des trois salariés formés permet une montée en puissance progressive des productions, aussi bien en quantité qu'en qualité. Le modèle de travail actuellement retenu repose en moyenne sur une journée dédiée au tournage et une journée consacrée à l'assemblage ou au montage des sujets.

Les résultats obtenus sont jugés encourageants. Certaines productions enregistrent de très bonnes audiences, notamment un sujet réalisé à Bordeaux portant sur le travail des mineurs. Plus globalement, les performances numériques du réseau continuent de progresser, avec un volume évoqué de 14 millions de vues.

Un reportage est prévu pour le 20 mai. Il a été indiqué qu'un des sujets serait monté avec l'appui d'un monteur professionnel et à l'aide de l'outil Adobe Premiere. L'outil Power Director a aussi été cité parmi les solutions utilisées dans le cadre de l'expérimentation.

Une nouvelle session de formation est programmée les 28 et 29 mai pour la Nouvelle-Aquitaine. Quatre journalistes de Bordeaux devraient pouvoir y participer. Depuis le mois d'avril, et pour toute la

durée de l'expérimentation, une quatrième ressource est par ailleurs planifiée selon les disponibilités afin de renforcer le dispositif.

Les rédacteurs en chef adjoints en charge du numérique en Nouvelle-Aquitaine ont également bénéficié d'une formation. Un besoin complémentaire de formation sur les sujets liés au plateau a aussi été exprimé.

Les échanges ont ensuite porté sur le déploiement des RCA numériques, notamment à Poitiers, Limoges et Bordeaux. Une démarche d'acculturation au numérique est en cours au sein des équipes et les premiers retours sont considérés comme positifs. Les discussions ont également concerné l'identification de sujets compatibles avec une diffusion réseau.

Concernant l'organisation du travail, il a été proposé d'effectuer certaines vacances sur deux jours consécutifs afin de faciliter la planification et d'améliorer les conditions de production. Les participants ont également souligné l'importance d'anticiper les périodes de forte actualité.

Une attention particulière est portée à la charge de travail des RCA, des chargés d'édition numérique et des différents contributeurs.

Enfin, la question des licences et des moyens techniques a été abordée. Les contributions semblent actuellement organisées de manière relativement libre sur le temps attribué aux projets. Les échanges ont porté sur le nombre de licences nécessaires par outil ainsi que sur les possibilités de mutualisation. Il a notamment été indiqué qu'il existait environ une vingtaine de licences pour la Nouvelle-Aquitaine et sept licences pour l'Aquitaine, dont six nominatives et une partagée.

Point 2 : Rapports des médecins du travail 2025

Le docteur Marsol (médecin du travail de Bordeaux) est venue présenter son rapport d'activité.

Au total, 69 personnes ont effectué des visites en santé au travail (39 hommes et 30 femmes).

Le rapport précise qu'il y a eu 17 attestations avec proposition, ainsi que deux inaptitudes.

Le docteur Marsol a souligné le nombre important "d'absent et excusé" qui s'élève à 48.

Elle a également souligné le fait qu'il est impossible d'effectuer des tests audio faute de matériel sur site.

Enfin le docteur Marsol a attiré l'attention des élus et de la direction sur la visite de pré reprise, « la seule qui est secrète », et qui permet notamment de faire de la prévention, ou de prévoir une étude de poste, ou encore une adaptation du poste lors du retour d'un salarié.

Point 3 : Bilan SSCT 2025

L'IRH a indiqué aux élus les quelques éléments et précisions qui ont été ajoutés dans la nouvelle version du bilan SSCT qui avait été présenté lors de l'instance de proximité du mois d'avril.

Point 4 : Observatoire de l'inclusion

La direction a présenté aux élus l'Observatoire de l'Inclusion au sein du réseau régional de France Télévisions.

L'objectif principal est de mieux piloter les politiques de diversité et d'inclusion déjà engagées par l'entreprise, notamment en vue du renouvellement du Label Alliance AFNOR prévu en 2027.

Le document transmis aux élus rappelle que la diversité et l'inclusion sont considérées comme des leviers de performance : elles favorisent l'engagement des salariés, la cohésion des équipes, l'attractivité de l'entreprise et la fidélisation des collaborateurs.

L'enjeu est aussi de mesurer concrètement l'impact des politiques RH sur le vécu et le ressenti des salariés. Le constat présenté est clair : sans mesure, il n'y a pas de véritable pilotage possible.

Le réseau régional de France Télévisions a été choisi comme pilote en raison de son engagement déjà fort sur les sujets de diversité : recrutement de personnes en situation de handicap, accueil de jeunes issus de la diversité et formations des équipes dirigeantes.

La méthodologie repose sur deux questionnaires : l'un destiné aux RH (63 questions) et un autre aux salariés (32 questions, environ 10 minutes). Les réponses seront analysées selon plusieurs critères : âge, genre, statut et perception de la diversité.

L'objectif est d'identifier les écarts entre les politiques affichées par l'entreprise et la perception réelle des salariés afin de faire émerger des priorités d'action.

Le document insiste également sur l'importance de relayer l'information, encourager la participation et instaurer un climat de confiance pour garantir des résultats fiables.

Les bénéfices attendus sont une meilleure connaissance des points forts, des résultats par populations, une aide à la décision managériale, et un accompagnement plus adapté des équipes.

Enfin, un calendrier détaillé présente le déploiement du baromètre entre mai et juillet 2026, avec plusieurs phases de communication, de relance et de restitution (avant le 15 juillet). Le document présenté aux élus précise aussi les garanties RGPD : anonymat des réponses, absence de traçage des adresses IP et confidentialité des données collectées.

Point 5 : Projet de réaménagement des espaces du site de Bordeaux

Le directeur explique aux élus qu'il avait annoncé cette volonté, car les équipes sont disséminées dans les différents bâtiments. *« L'idée c'est de remonter les gens qui travaillent ensemble au même étage. »*

Les services antenne et programmes, administration de production, et communication seront regroupés au deuxième étage du bâtiment D.

Le responsable des moyens généraux indique qu'une visite de site a été effectuée la veille de l'instance de proximité, puis il détaille le projet au rez-de-chaussée du bâtiment A,

Il y aura la création d'une grande salle de 94 m², ainsi qu'une seconde salle de formation. Le montage Noa sera déplacé, et il y aura également trois bureaux de passage.

Le directeur régional précise que l'idée est d'être dans la continuité de ce qui a été fait précédemment, comme le nouveau hub, la nouvelle salle de conférence de rédaction, ou encore la rénovation du bureau des documentalistes.

Les élus ont demandé si tout le monde a été consulté.

Le responsable IMG a répondu que tous les managers sont allés voir les gens concernés, et que si c'est nécessaire, il y aura des ajustements.

Les élus ont également interrogé la direction concernant d'éventuels aménagements de poste pour des salariés ayant des recommandations/restrictions médicales.

Là aussi, la réponse a été que les postes seront adaptés si c'est nécessaire, en fonction des préconisations.

Le docteur Marsol (médecin du travail de Bordeaux) a proposé l'aide de l'ergonome du service de santé au travail, si l'entreprise le souhaite, mais le calendrier étant serré (avant cet été), cela ne pourra probablement pas se faire.

Les élus ont souligné le fait qu'ils pouvaient y avoir un manque de repères pour les salariés quand ils souhaiteront aller voir leurs chefs de service, car ceux-ci vont changer régulièrement de bureau en fonction des jours de télétravail.

Enfin, les élus ont demandé s'il y avait un projet particulier concernant le bâtiment A, comme par exemple l'accueil de Radio France, ou encore la vente du bâtiment.

Le directeur régional a répondu *« qu'à date, il n'y a pas de projet »*.

Point 6 : Organisation et conditions de travail

1) Emissions :

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.

Le directeur régional explique aux élus que les grilles de rentrée ne sont pas finalisées à ce jour, et qu'une présentation devrait pouvoir être faite lors de la réunion d'instance de proximité du mois de juin.

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 ?

Le rédacteur en chef indique que cette organisation du temps de travail a eu plus d'impact sur les alternants du linéaire, mais que les horaires ont été aménagés.

Concernant les alternants web l'organisation du temps de travail est appliquée sur 5 jours avec 7 heures par jour.

La direction précise que l'encadrement est vigilant sur les conditions de travail des alternants.

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 monteuses 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 ?

Le rédacteur en chef a indiqué qu'il avait déjà fait une communication à ce sujet.

Il précise également qu'il a diffusé une nouvelle note de service récemment suite à des échanges qu'il a eu avec la cour d'appel de Pau, et le procureur de la république.

Il a également précisé que les règles pourraient être légèrement différentes à Bordeaux

La direction a indiqué qu'une nouvelle communication allait être diffusée.

Les élus ont souligné l'importance d'avoir un document qui clarifie les règles, car les équipes de tournage peuvent être tenues responsables.

4) Cybersécurité :

Les capacités des Iphones SE 2e 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-t-elle résoudre ce problème ?

Le responsable IMG indique que les téléphones Iphones SE de deuxième génération disposent de 128 gigas. Il précise que quand la mise à jour est impossible, c'est qu'il n'y a plus de place.

Il faut donc faire de la place, c'est-à-dire libérer de l'espace de stockage pour pouvoir effectuer la mise à jour.

Il indique également que les téléphones sont renouvelés au cas par cas, notamment à cause du coût très important, mais également pour des raisons écologiques. L'idéal serait 5 ans.

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 ?

L'IRH explique aux élus les règles d'accueil des stagiaires.

Le nombre de stagiaires est limité à 3 par semaine pour le site de Bordeaux à cause des nombreuses demandes. Concernant les locales, il est préconisé d'accueillir 1 à 2 stagiaires par semaine par locale, et concernant les bureaux excentrés, c'est 1 stagiaire par semaine.

La direction rappelle également qu'accepter d'être tuteur, c'est s'engager à être présent durant toute la durée du stage et en cas d'absence à s'organiser pour trouver un autre tuteur disponible pour accompagner le stagiaire.

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 ?

La direction indique que 175 entretiens ont été réalisés, et 148 ont été signés. Elle indique également que l'évaluation des compétences peut être amenée à évoluer d'une année sur l'autre.

Elle précise que toute baisse de niveau doit faire l'objet d'une explication de la part du manager.

Point 8 : Emploi

7) Mouvements et postes à pourvoir en Aquitaine

Le poste de journaliste rédacteur à Bayonne est en cours de recrutement.

Un poste d'assistante de locale à Pau a été publié.

Prochaine réunion le 02 juin
Vos élus, Elise Daycard et Alexis Dumoulin.

