

# aquitaine ● 3

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

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



**Pour la direction :** Fabrice Goll (Directeur Régional Nouvelle-Aquitaine) et Jean-Michel François (DRH), Estelle Mizon (Chargée de mission RH), Hadidja Issihaka (IRH), Jérôme Bourdy (Responsable IMG), Florian Ringuedé (Rédacteur en chef), Bruno Larramendy (Chef de centre).

**Pour les élus :** Sabrina Corrieri, Sandrine Papin, Boris Chague, Laurent Montiel, Alexis Dumoulin.



Avant de débiter l'instance, les élus ont procédé à l'élection d'un nouveau secrétaire d'instance. Sabrina Corrieri n'ayant pas souhaité continuer dans ses fonctions, c'est Boris Chague qui a été élu à l'unanimité comme nouveau secrétaire adjoint de l'instance de proximité.

### Point 1 : Absentéisme

Baromètre du mois d'août, modifications apportées au document (frise du calendrier), dernières informations sur l'intervention de l'Aract avant les groupes de travail prévus le 1er décembre.

Focus sur la situation de l'absentéisme à la locale de Bayonne :

Pointée dans l'alerte des élus il y a deux ans, la situation n'a depuis fait qu'empirer et la locale ne fait pas l'objet de mesures particulières du plan d'action de l'absentéisme. Cette année 6 titulaires en maladie longue durée sur un effectif de 15. A ce jour 1 rédacteur, 1 JRI et le chef de service sont en

arrêt maladie. La locale fonctionne en sous-effectif parce que les CDD ne sont pas toujours disponibles pour remplacer autant de monde. Quel diagnostic fait la direction ? Quelles mesures curatives ET préventives va-t-elle mettre en place pour ce problème d'absentéisme ?

Compte tenu des dernières informations qui ont été transmises aux élus, notamment que de l'intervention de l'ARACT (agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail) en décembre est annulée, sans savoir à quelle date celle-ci sera reprogrammée, mais également que la mission de la personne chargée du dossier absentéisme prend fin au 1er novembre, les élus ont écrit, et lu la résolution suivante:

### Résolution :

*“ Les élus rappellent qu'en juin 2021, ils ont tiré la sonnette d'alarme face à un nombre conséquent de salariés absents. Les élus avaient identifié le profil de certains collaborateurs en arrêt maladie et leur localisation (il s'agissait essentiellement du BRI de Bordeaux et de la locale de Bayonne). Les élus rappelaient également à l'époque que selon les spécialistes, le « sur-absentéisme » a trois conséquences notoires pour l'entreprise : la désorganisation du travail, qui pèse pour les managers et les salariés, les coûts supplémentaires induits pour l'entreprise, mais aussi la dégradation du lien social et de l'ambiance au travail. Il convenait donc urgemment de procéder à une analyse de cet absentéisme (durée des arrêts, profil des salariés en tenant compte de l'âge du sexe de l'activité).*

*L'absentéisme est une notion complexe à appréhender et peut s'expliquer par de multiples facteurs (postes plus contraignants physiquement ou mentalement), contraintes extraprofessionnelles (la garde d'enfant, les tâches et les responsabilités familiales, etc.), surmenage, effet covid, effet NoA, effet 18h30, effet Tempo...L'identification de ces facteurs est indispensable pour stopper l'hémorragie et déterminer les actions à mener sur le court, moyen et long terme.*

*Les élus avaient saisi le DRH du réseau pour lui demander en urgence l'intervention du pôle soutien et accompagnement. C'est finalement l'ARACT qui a été choisi pour traiter cette problématique. Les élus avaient alors accepté cette solution souhaitant éviter une nouvelle alerte pour risque grave et trouver une approche la plus rapide possible.*

*C'était il y a plus de 2 ans.*

*Si au début du plan d'action les élus se félicitaient de la mise en œuvre de plusieurs mesures, quelques mois plus tard la déception est grande.*

- 1. Dans son plan d'action la direction avait prévu d'atteindre les 8% d'absentéisme en janvier 2023 et 6 % en juin 2023.*

*Actuellement le taux d'absentéisme cumulé depuis le début de l'année est de 7,75% en Aquitaine. Très loin de l'objectif affiché.*

- 2. Depuis leur première alerte, les élus réclament un outil pour évaluer la charge de travail, afin d'objectiver la densification de la journée voire de la semaine de travail et donc prévenir une hausse des absences. Une convention avait été signée avec l'ARACT pour le mettre en place et organiser des groupes de suivi, de pilotage et de travail avec une restitution avant l'été 2023.*

*Le calendrier ne cesse d'être décalé, les prochains groupes de travail sont annulés sans qu'une nouvelle date ne soit programmée.*

3. La direction avait spécifiquement dédié une personne en charge de ce dossier à la RH. Les élus découvrent que cette mission prend fin à compter du 1er novembre alors que le plan d'action est loin d'être arrivé à son terme.
4. Certains sites font encore état d'un nombre d'absences inquiétant. La locale de Bayonne comptabilise par exemple 6 arrêts longs sur 15 titulaires en 2023.

Malgré les alertes répétées des élus depuis des mois en instance face à la dégradation des chiffres de l'absentéisme, la direction reste muette et inactive.

Face à ce plan d'action qui n'en a que le nom, les élus demandent :

1. Le maintien en poste de la personne chargée de l'absentéisme depuis un an et demi.
2. La reprogrammation des ateliers des groupes de travail avant mi-novembre 2023.
3. La mise en place de l'outil de mesure de la charge de travail avant fin décembre 2023

Si toutes les mesures pour préserver la santé des salariés ne sont pas mises en place dans les plus brefs délais, les élus se réservent le droit de déclencher un DGI (danger grave et imminent). "

Résolution votée à l'unanimité des RP d'Aquitaine présents, le 3 octobre 2023.

Sabrina Corrieri (CGT), Laurent Montiel (CGT), Boris Chague (CGT), Sandrine Papin (SNJ), Alexis Dumoulin (FO).

## Point 2 : Tempo/ICI

### Retour sur le premier mois de diffusion.

Les amplitudes horaires de certaines professions au forfait jour ou décompte horaire : rappel des règles de temps de travail hebdomadaire dans la convention collective.

### Audiences régionales depuis la mise en place de Tempo.

Le rédacteur en chef a expliqué aux élus que depuis un mois le rythme est élevé mais le *process* est "carré".

Après deux semaines et demi, il y a eu un relâchement, et un dysfonctionnement concernant les envois d'éléments par Paris vers les différentes régions, comme ce fut le cas pour Toulouse, Bordeaux, et Rennes par exemple.

Suite à cela, il y a eu un débriefing avec Paris, et ensuite un séminaire. Les problèmes ont été identifiés et résolus, et le rédacteur en chef indique, que depuis, ça va mieux.

Il y a eu plusieurs types de problèmes, comme la durée de transfert des éléments envoyés par Paris, qui varie selon les régions, mais aussi des problèmes de mauvaise qualité de plateau extérieurs qui avait la validation éditorial, mais pas la qualité technique en matière de diffusion. Il y a eu également des problèmes de durée de sujet non respectés.

**Les élus ont exprimé leur inquiétude sur le niveau de stress que ces différents soucis pouvait engendrer pour les personnels concernés qu'ils soient en régie ou sur le plateau.**

Le rédacteur en chef a également indiqué aux élus qu'il était également attentif aux conditions de travail des chefs d'édition, et également à la charge de travail des rédacteurs en chef adjoints, et que des ajustements sont faits si cela est nécessaire.

Concernant la technique, le chef de centre a indiqué aux élus qu'il y avait une remontée des soucis techniques régulière.

Il a également parlé du fait qu'il a constaté que toutes les personnes qui travaillent en régie notamment, les scriptes et les chefs d'éditions sont montés en qualité, en implication, en motivation, et en compétences.

Il a également indiqué qu'une formation était prévue pour les vidéos.

**Les élus ont fait remarquer au chef de centre qu'ils n'avaient pas forcément les mêmes remontées d'informations de la part des personnels, et que, notamment concernant les scriptes, les amplitudes horaires étaient particulièrement importantes jusqu'à 11h30 voire 11h45 par jour.**

Ils ont également fait part de leurs inquiétudes concernant les scriptes, car ce métier est déjà en tension, et sous pression en permanence.

Concernant les audiences, le directeur régional a indiqué qu'elles sont bonnes, et encourageantes, et que le 19/20 est proche de TF1.

Le directeur régional est plutôt satisfait, les chiffres sont de 14 à 15 % le midi, et de 15 à 16 % le soir, avec une augmentation le soir.

Le directeur régional a également indiqué qu'il faudra attendre de voir si ces chiffres évoluent ou restent à ce niveau sur le long terme.

## Point 3 : Organisation du travail

Un JRI de la rédaction de Bordeaux a proposé et réalisé en tant que rédacteur la réalisation de 2 reportages. Mais il ne dispose pas de la biculturalisation. Est-ce que la rédaction en chef lui a proposé la formation mise en place par l'Université de France Télévision ? Et surtout informé que cette biculturalisation fait l'objet d'une convention direction-syndicats qui régule et précise sa pratique ?

Pour le rédacteur en chef, la démarche de ce JRI se fait dans le cadre de la candidature libre, et pas de la biculturalisation.

Le JRI a fait part de son souhait à l'occasion de son entretien annuel, et souhaite pouvoir tourner des sujets en tant que rédacteur afin de pouvoir les présenter au jury.

Le rédacteur en chef a expliqué aux élus que lors d'un tournage, une partie de celui-ci n'avait pas été exploitée, et que le JRI a proposé d'en faire un sujet.

Le rédacteur en chef a également précisé que la fabrication de ce sujet a été accompagnée, et validée par l'encadrement, avant la diffusion.

**Les élus ont précisé qu'il n'étaient pas opposés à ce souhait de pratiquer la rédaction, mais que cette pratique est encadrée, et notamment en matière de planification, où il doit être précisé que le JRI est planifié comme rédacteur.**

## Point 4 : Canicule

La réparation de la climatisation à Périgueux et Agen est-elle effective ?

Gestion de la canicule : suite aux épisodes de chaleur de l'été et des pannes de climatisation dans les locales (Périgueux), BIP (Agen) et BRI (Production) : quelles mesures préventives envisager ? Quel bilan du groupe de travail canicule au regard des incidents de l'été et quels ajustements envisager ?

Le responsable des moyens généraux indique aux élus que concernant Périgueux, le groupe froid a été remis en service, le 20 septembre, mais il est encore parfois défaillant.

La semaine précédant l'instance de proximité, le directeur a signé un bon de commande pour le remplacement du groupe froid, pour un coût de 20 000 €.

Il devrait être changé en fin d'année vers le 15 décembre.

Concernant la climatisation à Agen, les travaux ont commencé, et la date de remise en marche prévue était le 16 octobre.

À Bordeaux, quatre climatisation ont été changées à la rédaction à titre préventif.

**Les élus ont proposé de réfléchir à une évolution de la procédure en cas de très forte chaleur, et ont également proposé d'amender le DUER.**

Concernant les suites de l'atelier canicule, le responsable des moyens généraux a indiqué aux élus qu'il y avait eu des distributions de kits canicule, composés de brumisateurs, et de gourdes isothermes, et il y a eu également un approvisionnement en bouteilles d'eau sur les sites excentrés. Il a également indiqué que 87 % des collaborateurs ont récupéré leurs kits.

Le responsable des moyens généraux a profité de l'occasion pour informer les élus de travaux qui auront lieu dans le local des scriptes. Il y aura une ouverture de la moitié de la cloison, cela fera un espace semi ouvert, et ces travaux sont prévus avant la fin de l'année 2023.

## Point 5 : RH

Informations sur l'alternante qui vient d'arriver à Bayonne : durée, tuteur et condition de l'alternance, rémunération ? Quel avenir envisagé par FTV après la fin de l'alternance ?

Postes à pourvoir : monteur à Périgueux : les candidats ont-ils été reçus et quand le poste passe-t-il en COCA ?

Les postes de responsable d'édition et de rédacteur (détachement de 3 mois) correspondent-ils à la ventilation des 60 ETP du projet Tempo ?

### Détachements de salariés en Aquitaine :

- IMG : point d'étape à la moitié de la période d'essai de 6 mois
- GA : décision après la période d'essai d'1 mois.

Concernant l'alternante qui vient d'arriver à Bayonne, la durée de sa formation est de deux ans, elle aura deux tuteurs, sa rémunération sera dans les barèmes de France télévisions, elle est en contrat de professionnalisation, et elle dépend de deux écoles, l'IJBA, et l'université de Pau.

Au début, elle sera toujours encadrée par un tuteur, et elle pourra tourner seule quand le tuteur et la rédactrice en chef le décideront.

Concernant le poste de monteur à Périgueux, le directeur des ressources humaines a indiqué que le poste de monteur a été republié, il y a cinq candidatures dont une seule en interne, les entretiens vont commencer, et la prise de poste pourrait être effective pour janvier prochain.

Concernant la ventilation des ETP, pour l'instant elle n'est pas terminée. La direction a indiqué aux élus que la répartition serait faite une fois les arbitrages terminés, peut-être pour la fin du mois d'octobre.

### Concernant les détachements de salariés en Aquitaine :

- GA : Le DRH a informé les élus qu'une évaluation est prévue le lendemain de l'instance de proximité avec la chef de service et le DAC.
- IMG : Le responsable des moyens généraux informe les élus qu'il a demandé une prolongation de la période probatoire du détachement de six mois.

Il indique aux élus que le salarié sera deux jours par semaine à Poitiers, et qu'il sera amené à remplacer le magasinier pendant les congés à Bordeaux.

**Les élus ont fait part de leur étonnement, ils ont en effet été très surpris d'apprendre que le salarié allait remplacer le magasinier pendant ces périodes de congé, car ce n'est pas ce qui avait été annoncé à l'arrivée de ce salarié.**

Le responsable des moyens généraux informe également les élus qu'une fiche de poste a été établie, elle est composée de deux volets, un volet IMG, et un volet technique.

Il précise également que tous les mois il y a une réunion avec le salarié et les ressources humaines.

Les élus ont à nouveau fait part de leurs inquiétudes concernant cette situation, notamment concernant les remplacements du gestionnaire de parc.

Le responsable des moyens généraux a répondu que les choses prennent du temps et que ça va se faire en longueur.

## Point 6 : NoA

Quelle nouvelle organisation à NoA après l'annonce faite par le directeur régional lors de sa présentation de rentrée ?

Le directeur régional a annoncé aux élus que NoA n'allait pas s'arrêter, et que le COM (Contrat d'Objectifs et de Moyens) de NoA a été prorogé d'un an.

Il a indiqué également que plusieurs chantiers allaient être mis en œuvre sur NoA, dans différents domaines comme la visibilité, le contenu/la programmation, et la communication.

En matière de visibilité, il faut trouver une meilleure identification.

Concernant les contenus et la programmation, beaucoup de choses sont fabriquées, mais on se perd dans la grille.

Et en matière de communication, il faut progresser tant en communication interne qu'en communication externe.

Le directeur régional a également informé les élus que deux nouvelles émissions allaient voir le jour:

- “NoA basket”, une émission de 26 minutes qui sera diffusée tous les lundis à 20h40.

Elle sera enregistrée à Bordeaux au studio 4, le numéro zéro est prévu le 6 novembre, et la première diffusion le 13 novembre.

Le directeur régional a précisé qu'il y aura deux personnes en plateau et une en extérieur, qu'une coordinatrice sport est détachée pour cette émission, et que le générique est fabriqué par l'atelier vidéographique de France 3 Nancy.

Le directeur a également souligné que cette émission était une fabrication 100 % interne.

- “NoA sur terre”, un magazine agricole, piloté par Limoges.

Ce magazine sera une collaboration des antennes de la région Nouvelle-Aquitaine, il sera hebdomadaire, d'une durée de 13 minutes.

Il sera piloté par Hélène Abalo, et il y aura une thématique par semaine.

Le directeur régional indique qu'il souhaiterait que “NoA sur terre” soit couplé à “se réinventer” (qui passerait à 13 minutes), pour une diffusion le samedi midi.

Le magazine devrait être mis à l'antenne début janvier.

### Les élus ont salué cette initiative qui met en valeur les richesses de notre région.

Le directeur régional a également indiqué qu'il n'y aurait pas de changement concernant Olatua jusqu'au Jeux Olympiques, et, il a également fait part aux élus de son souhait qu'un directeur, ou une directrice déléguée à Noa soit nommée pour janvier 2024.

## Prochaine réunion de l'instance le 7 novembre 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**