

# aquitaine ● 3

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

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



**Pour la direction :** Delphine VIALANET (Directrice Régionale), Hadidja ISSIHAKA (IRH), François MASSALOUX (responsable financier).

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

### Point 1 : Présentation du baromètre absentéisme

En Nouvelle-Aquitaine, le taux d'absentéisme pour le mois de mai 2023 est de 8,61 %.

En Aquitaine le taux d'absentéisme est de 10,18 %, ce qui représente 542 jours d'absence sur 175 salariés.

Pour rappel, le taux d'absentéisme en Aquitaine était de 6,58 % en janvier, puis 6,2 % en février, ensuite il était à 9,19 % en mars, puis à 7,84 % au mois d'avril 2023.

Cette augmentation est donc préoccupante pour les élus.

Pour la directrice régionale, il y a probablement une fatigue due à cette période de l'année, mais elle pense qu'il y aura une baisse mécanique des chiffres de l'absentéisme cet été, elle précise également qu'il va falloir être très attentif à la rentrée.

Les élus ont d'ailleurs insisté sur cette attention particulière qu'il faudra avoir à la rentrée, car si on regarde les chiffres de l'absentéisme de l'année dernière en Aquitaine, notamment chez les journalistes, il y a eu un rebond assez important sur la période de septembre à octobre. On passe de

4,9 % à 7,7 %, alors que les chiffres étaient bien moins importants au mois de mai 2022, le taux était de 4,8 %, alors qu'il est aujourd'hui à 9,4 % à la veille des congés d'été.

Les élus ont également rappelé la demande initiale d'obtenir un outil d'analyse de la charge de travail, c'est l'objet de la mission de l'ARACT (agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail), dont l'action a été reportée après la rentrée, afin d'être plus en phase avec l'impact que tempo pourrait avoir sur la charge de travail.

L'absentéisme est toujours constitué en majeure partie par des absences de courte durée.

En mai, les absences de 4 à 8 jours représentent 32,14%, les absences de 9 à 30 jours représentent 24,11 %, et les absences de 3 jours et moins représentent 28,57 %.

La répartition de l'absentéisme par genre au mois de mars est de 51,49 % pour les hommes, et 48,51 % pour les femmes.

Concernant les catégories d'âge les plus touchées, ce sont les salariés les plus âgés qui sont concernés avec 25,9 % pour les 50 à 54 ans, et 39,9 % pour les 55 à 59 ans.

En Aquitaine, on constate une légère augmentation de l'absentéisme chez les PTA qui passe de 8,5 % en avril, à 10,8 % en mai.

En mai 2022, pour les PTA l'absentéisme était de 12,4 %.

Chez les journalistes, le chiffre de l'absentéisme n'évolue pas, il reste à 9,4 % en mai 2023.

Pour rappel, l'absentéisme en mai 2022 était presque deux fois moins important pour les journalistes, il était de 4,8 % .

## Point 2 : Bilan annuel Diversité 2022

*C'est Hadidja ISSIHAKA (IRH) qui présente le bilan annuel diversité 2022.*

Le document présenté aux élus regroupe un certain nombre d'informations, comme le nombre d'embauches, la répartition des effectifs par genre, le nombre d'entretiens professionnels réalisés, la pyramide des âges, les actions en faveur des jeunes ou des seniors, les mesures mises en place pour le personnel reconnu en qualité de travailleur handicapé (RQTH), ou encore les différentes actions de sensibilisation mise en place, etc...

En 2022, il y a eu cinq recrutements dont 3 hommes et 2 femmes, ainsi que 7 mobilités géographiques ou fonctionnelles dont 4 femmes et 3 hommes.

La répartition des effectifs par genres est de 47 % de femmes, et 53 % d'hommes.

Concernant le taux de réalisation des entretiens annuels, il est de 82,46 % pour l'année 2022.

Les élus ont souligné le fait que le rédacteur en chef s'est rendu dans les différents sites excentrés (locales et Bex) pour effectuer les entretiens des journalistes.

En matière de handicap, le document indique que le taux d'emploi des salariés handicapés pour France Télévisions est de 7,31 %, (alors que l'objectif demandé est le 6 %), c'est donc un chiffre encourageant, mais les élus auraient aimé avoir le chiffre pour la région Aquitaine.

Le document indique également qu'un certain nombre d'actions et de campagnes de communication afin de sensibiliser au handicap ont été mises en place, en distanciel mais aussi en présentiel, comme le temps du handicap au mois de novembre, le Duoday, ou encore des ateliers pour la prévention visuelle.

Les élus ont demandé que ces ateliers de prévention visuelle puissent être étendus aux sites excentrés (locales et Bex). Une des idées pourrait être de les faire dans les locales et que les journalistes des BEX les plus proches puissent s'y rendre pour y assister. Comme par exemple à Pau pour les salariés de Mont-de-Marsan, ou à Bayonne pour les salariés de Dax.

Dans le chapitre mixité et égalité professionnelle femme et homme, les élus ont fait une remarque concernant les courbes et les objectifs de l'évolution de la part des femmes dans l'encadrement supérieur qui semblent inversés.

En effet, dans le document, l'objectif de la part des femmes dans l'encadrement supérieur chez les journalistes est de 37 % pour 2023, alors que le chiffre 2022 est de 42,9 %.

Et pour les PTA l'objectif de la part des femmes dans l'encadrement supérieur est de 46,5 % pour 2023, alors que le chiffre 2022 est de 30,8 %.

La direction a répondu qu'il y avait probablement eu une inversion dans les courbes

Les élus ont également fait une remarque sur l'absence des disparités salariales dans le document, notamment en terme d'égalité homme/femme.

## Point 3 : Bilan annuel PDC 2022

*Le Bilan du plan de développement des compétences (PDC) est présenté par Hadidja ISSIHAKA (IRH).*

Le document regroupe les différentes formations effectuées par les salariés dans l'année, ainsi que le nombre de formations, les budgets, le nombre d'heures de formation, les thèmes abordés en formation (gestion d'entreprise, informations/Tv/radio/Web, prévention des risques, santé et qualité de vie au travail, innovation et technologies, management, efficacité professionnelle, développement personnel, etc...), mais aussi la répartition des stagiaires selon le genre (homme/femme) ou encore selon l'âge, ainsi que le mode de formation (effectuées en présentiel ou en distanciel).

Le PDC est beaucoup plus conséquent pour l'année 2022 notamment en raison de la mise en œuvre, et du déploiement de NRCS, et donc de toutes les formations qui y sont liées.

Au total, pour France•3 Aquitaine, c'est 335 stagiaires qui ont été formés. Ce qui représente plus de 4040 heures de formation, pour un budget de 135 654 €.

Les élus ont félicité l'importance de ce budget formation, et également les nombreuses formations SST qui ont été effectuées.

Cependant, ils ont tout de même regretté qu'il n'y ait eu qu'une seule personne (journaliste reporters d'images) qui a suivi la formation ergonomie et performance gestuelle qui est destinée au JRI et OPV, alors que le sujet des gestes postures, et des TMS (troubles musculosquelettiques) est actuellement, et va continuer à être un des enjeux importants de la santé au travail pour cette partie des salariés particulièrement touchée par ce sujet.

Les RP ont également fait une remarque sur concernant les formations juridiques et le floutage, et ils ont notamment demandé où en était l'élaboration du document sur les règles en vigueur en matière de floutage pour les monteurs (ce sujet avait été abordé dans l'instance du mois d'avril).

## Point 4 : Présentation DUER et PAPRIPACT 2023

*En présence de Jérôme BOURDY.*

C'est le responsable IMG (immobilier et moyens généraux) qui présente le DUER et le PAPRIPACT. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) est un document dans lequel l'employeur inscrit, et évalue les risques auxquels peuvent être exposés les salariés.

Les risques peuvent être communs à tous, ou concerner seulement une partie des salariés.

Le DUER a été élaboré lors d'ateliers sur différents thèmes, tels que Fabrication régie, fabrication plateau et extérieur, rédaction TV/Web, ou encore services généraux, maintenance et bâtiments...

Les ateliers ont été effectués avec les tous les salariés concernés, vidéos, OPS, scriptes, documentalistes, journalistes, etc.... en fonction des différents thèmes, et des élus RP ont également participé à ses ateliers.

Le PAPRIPACT (Programme annuel de prévention des risques) est le document qui découle du DUER. C'est dans ce document que sont listées les différentes actions qui vont être mises en place pour prévenir les risques.

Suite à l'arrivée d'un salarié en détachement dans le service IMG, les élus ont demandé qu'une ligne soit rajoutée dans le DUER, dans la partie RPS (risques psychosociaux).

Cette ligne fera apparaître les facteurs RPS suivants : Sentiment d'inutilité, isolement, et perte de sens au travail.

Les élus ont également abordé à cette occasion les risques que pourrait entraîner le projet tempo, et la direction a répondu que des réunions de service seraient prévues au fur et à mesure, et en fonction de l'évolution du projet.

La directrice a précisé à cette occasion que le réseau a affirmé que le métier de scripte ne disparaîtrait pas, et que le métier allait probablement évoluer, notamment vers l'édition.

Elle a également précisé que le réseau devrait réunir l'ensemble des scriptes à la rentrée.

## Point 5 : Questions

### - Analyse des AT et AJ (accidents de travail et de trajet)

Le point a été reporté à la prochaine instance le 29 août.

## - Point Tempo (en présence de Bruno Larramendy)

Retour sur le dernier numéro zéro / essai technique.

La direction a indiqué aux élus que ce dernier essai technique s'était bien déroulé, et que les différents éléments envoyés par Paris avaient été reçus et traités dans les temps, et que tout était PAD (Prêt à diffuser) à l'heure prévue.

Au niveau éditorial cet essai a permis de confirmer que la quantité d'éléments produits était suffisante pour effectuer la tranche, et il n'est pas nécessaire de produire du contenu supplémentaire pour que les conducteurs soient bouclés.

Les élus ont fait part de leurs inquiétudes concernant la durée des éditions qui pourrait engendrer de la fatigue, des problèmes de concentration, ainsi que du stress.

Selon le chef de centre, cela pourrait être dû au manque d'habitude, mais devrait se régler avec la pratique, mais les RP ne partagent pas cette analyse, notamment si les salariés ne sont pas associés à la réflexion sur l'organisation du travail.

Quels retours des préoccupations et propositions des salariés par service sur l'organisation du travail et la planification ?

La direction a indiqué aux élus que l'organisation du travail et la planification n'est pas encore terminée.

Et que les ateliers workflow ont permis de faire remonter des remarques qui permettront de mieux définir les horaires de travail.

Elle indique également que les réunions de service sont planifiées pour échanger sur les horaires de travail, et que les réflexions se font en fonction des contenus éditoriaux des éditions futures, ce qui permet de définir les choses au fur et à mesure.

La direction a également indiqué aux élus que les organisations mises en place au début du projet seront de toute façon amenées à évoluer si cela est nécessaire après les premières semaines d'antenne.

Les élus ont fait part de leurs inquiétudes face aux nombreuses interrogations qui subsistent en matière de planification et d'organisation du travail alors que nous sommes très proches de la rentrée.

Est-il prévu une augmentation des moyens de fabrication palette et infographie pour l'information ? Sachant que le besoin accru d'éléments d'infographie se dessine et que les moyens actuels disponibles réalisés par le technicien Vidéo déjà en charge de la mise en image seront nettement insuffisants ?

Concernant les inquiétudes des techniciens vidéo pour l'infographie, la direction a répondu que cette question sera évoquée prochainement en réunion.

Le chef de centre ne semble pas inquiet, pour lui, il ne devrait pas y avoir une différence de charge de travail pour l'infographie à l'occasion du lancement de tempo.

## - Point Organisation du travail

Déploiement des boîtiers Alpha 7 : quelle présentation et utilisation en Aquitaine de l'étude menée au siège ?

La direction a indiqué aux élus qu'elle s'est renseignée, et qu'il n'y a pas d'étude menée au siège qui pourrait être présentée en région.

Formation des monteuses à la version Avid 2022 :

Les CDD n'ont pas été formés et sont planifiés dans des salles de montage équipées d'Avid 2022.

Le chef de centre a expliqué aux élus que le déploiement du logiciel a été suspendu temporairement dans le réseau afin de régler des dysfonctionnements.

Les formations ont donc elles aussi été suspendues temporairement.

Lorsque le déploiement reprendra, les formations reprendront également.

Le chef de centre a également précisé aux élus que les CDD qui viennent régulièrement travailler en Aquitaine seront formés quand le déploiement reprendra.

## - Point PARSI : résultats du dernier comité de salaires.

Quand les salariés sauront s'ils ont eu ou non une mesure ? Et quand la mesure passera-t-elle en paiement ?

Les managers devraient avoir les résultats des PARSI prochainement, et ils informeront ensuite les salariés.

Le passage en paie est prévu pour le mois de septembre.

## - Point RH :

Postes à pourvoir en Aquitaine et COCA de juin.

Sabine SOUBISE a été nommée chef d'équipement au COCA de juin.

Concernant le COCA de juillet il n'y a pas eu de poste à pourvoir.

## Prochaine réunion de l'instance le 29 août

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**