aquitaine • 3

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

Compte rendu de l'instance de proximité Novembre 2024

Pour la direction : Fabrice Goll (Directeur Régional Nouvelle-Aquitaine), Samuel Bignon (DRH), Nathalie Dubois (IRH), Florian Ringuedé (rédacteur en chef), Franck Weil (chef de centre), et François Massaloux (responsable financier).

Pour les élus : Sabrina Corrieri, Boris Chague, Nicolas Guérin, Karim Jbali, et Alexis Dumoulin.

Point 1 - Bilan télétravail Aquitaine

Le directeur des ressources humaines a effectué une présentation du bilan du télétravail en Aquitaine.

Les informations contenues dans ceette présentation sont très diverses, comme le nombre de télétravailleurs, la répartition des télétravailleurs entre la rédaction et les personnels techniques et administratifs, la cartographie des télétravailleurs en Aquitaine, les réponses au questionnaire Klimat (Questionnaire adressé aux télétravailleurs et au non télétravailleurs dont l'objectif est d'identifier les points à améliorer, trouver des solutions, et partager les bonnes pratiques), le taux de participation au questionnaire Klimat à l'échelle de France télévisions et à l'échelle de la Nouvelle-Aquitaine, la répartition homme / femme, ou encore la répartition par nombre de jours télétravaillés.

En Aquitaine, 15 salariés de la rédaction et 23 salariés de l'exploitation ont répondu au questionnaire, il est donc difficile pour les élus d'avoir une interprétation claire des réponses au questionnaire.

En Aquitaine, il y a au total 53 salariés concernés par le télétravail, Répartis de la manière suivante : 14 personnes en exploitation (5 femmes et 9 hommes), 13 personnes à la rédaction (12 femmes, est 1 homme), et 26 personnes dans les autres services (18 femmes et 8 hommes).

Suite à cette présentation, les élus ont interrogé la direction pour savoir si d'éventuels problèmes avaient été rencontrés.

Selon la direction apparemment, ce n'est pas le cas, cependant elle dit être attentive aux échanges entre l'édition et les monteurs en télétravail.

Les élus ont souligné le fait que, comme prévu dans l'accord, des réunions de suivi doivent être organisées concernant le télétravail.

Les élus ont également souligné le fait que, notamment à la rédaction, 12 personnes sur 13 en télétravail sont des femmes, ils ont donc indiqué qu'il faudrait porter une attention particulière à la frontière vie professionnelle / vie personnelle.

Point 2 - Santé

Plan d'action accident du travail (AT) grave de Dax

Calendrier de la mise en place des formations; calendrier pour le déploiement des perches; dates des formations prévention des risques; remplacement du titulaire en arrêt et bon fonctionnement du binôme au BIP.

Le chef de centre a indiqué aux élus que deux perches ont été achetées, et un achat de monopod supplémentaire est également prévu.

Les deux perches seront déployées dès la réception afin de pouvoir faire des essais, et il y aura un échange avec les JRI pour recueillir leur retour d'expérience.

Les élus ont souligné l'importance de continuer à sensibiliser les salariés au tournage avec du matériel plus léger, telles que les UTS et les caméras plus légères, pour notamment préserver leur santé.

Le directeur des ressources humaines a indiqué que des dates vont être calées pour les visioconférences afin d' expliquer la note de service sur la sécurité des tournages qui va être diffusée. Il a également indiqué qu'un prestataire de formation avait envoyé une nouvelle formation à valider.

Les élus ont répondu qu'il était important d'associer les managers à la formation.

Le directeur des ressources humaines a également indiqué qu'il y avait une incertitude sur le financement des formations. Selon lui, *« le central peut prendre une à deux sessions d'ici la fin décembre»*. **Les élus ont rappelé que, étant donné que l'Aquitaine est « pilote » sur cette formation, il paraît cohérent que le central prenne en charge ces formations.**

Depuis l'instance de proximité, les dates des visioconférences ont été diffusées par mail par le rédacteur en chef, elles auront lieu le 29 novembre à 14h, et le 10 décembre à 13h30.

Concernant les premières formations, elles sont programmées les 5 et 10 décembre prochains, les salariés concernés vont recevoir une convocation. Il a indiqué également que d'autres sessions sont prévues sur l'année 2025.

Les élus ont rappelé qu'il était prévu que les formations soient terminées fin 2024. Ils ont également rappelé que l'accident grave date déjà d'octobre 2023.

Le rédacteur en chef a également diffusé la note de service concernant la sécurité des tournages.

Enfin, concernant le remplacement à Dax, le rédacteur en chef indique que c'est toujours un confrère de Limoges souhaitant travailler en Aquitaine qui assure le remplacement du salarié en arrêt. Selon le rédacteur en chef, *" le BIP fonctionne bien "*.

Point 3 - Organisation du temps de travail

Entretiens annuels individuels

De nombreux salariés aquitains se sont aperçus que leurs notes de compétences avaient été dévaluées suite à leur entretien annuel sans que ça leur ait été signifié ni pendant ni après l'entretien. La direction peut-elle expliquer cette situation ? Quelle incidence cela a-t-il sur l'évolution de carrière de ces salariés ? Que devient un entretien non signé par un.e salarié.e ? Quelle formation des managers à l'exercice du passage d'entretiens ?

Le directeur régional indique que le rédacteur en chef a envoyé un mail aux salariés concernés dans lequel il s'est excusé.

Il a également précisé que cette erreur n'aurait pas de conséquences pour les salariés.

Il a insisté sur la charge de travail que représentent les entretiens individuels pour le rédacteur en chef, qui, au total, a réalisé plus d'une soixantaine d'entretiens avec à chaque fois une quinzaine d'items à renseigner.

Concernant les entretiens non signés, le directeur des ressources humaines a indiqué que le but est *"qu'il y ait un échange, qu'il y ait de la matière, ce qui est important c'est qu'ils soient tenus"*.

Les élus ont tout de même souligné que si le l'entretien n'est pas signé, c'est qu'il n'est probablement pas fidèle à l'échange. Les élus ont également insisté sur l'importance de la formation à l'exercice de l'entretien pour les managers.

Le rédacteur en chef a précisé qu'aucune évaluation globale n'a été dégradée, qu'il a reçu tous les salariés qui le souhaitent. Il indique également qu'il a voulu trop bien faire, et il précise que depuis trois ans, il a fait tous les entretiens. Enfin il indique que l'année prochaine, *" on repartira à N-1 "*, et pour les salariés qui le souhaitent, *" je noterai un mot sur les items "*.

Le directeur des ressources humaines indique qu'il n'y a pas de consignes de données, il explique que l'idée est de faire une analyse globale des compétences pour chaque salarié afin de détecter des besoins de formation, et d'y répondre.

La marque ICI depuis le 4 novembre à l'antenne du réseau France 3

Nos équipes, sur site ou sur le terrain, doivent-elles dorénavant se présenter sous l'identité "ICI" ? Quelles confusions possibles pour les intervenants et les citoyens avec nos confrères de la radio ? Quel impact sur le projet de fusion France 3 / France Bleu ?

Le directeur régional a indiqué aux élus que nous sommes tous des salariés de France Télévisions, que notre antenne est France 3, et que le label de proximité c'est ICI.

Les équipes sur le terrain doivent donc continuer à se présenter en tant que France 3. Il a également précisé que *"France 3 n'a pas disparu, mais que les régions c'est ICI".*

Concernant le projet de fusion avec France Bleu, le directeur dit qu'il n'a pas de nouvelles à propos de ce rapprochement.

Les RP ont souligné le fait que ces changements ont un impact sur les salariés qui voient disparaître leur identité, mais également sur les téléspectateurs pour qui cette situation peut être source de confusion.

Budget Économies et (non) dépenses 2024

La commission économies et structures réseau des 16-17 octobre révèle une économie d'1 M € au premier semestre en Nouvelle-Aquitaine. Quel montant concerne l'Aquitaine ? Tous les moyens alloués à notre région seront-ils dépensés d'ici la fin de l'année ?

Le Directeur régional a clairement répondu que tous les moyens alloués à notre région seront dépensés d'ici la fin de l'année. Il a également ajouté que le plan de retour à l'équilibre a été tenu. Le directeur régional a ajouté *« On ne va pas rendre l'argent ».*

Le responsable financier a expliqué aux élus que le budget est composé de différentes parties telles que les ETP, le budget programme, la masse salariale, les recettes publicitaires, etc…

Il a également expliqué que certains budgets ont été bien moins impactés que prévu comme l'énergie par exemple. Il a terminé son intervention en précisant aux élus : *"on est revenus sur une trajectoire budgétaire conforme."*

Locales : Organisation du travail à Noël.

Le directeur régional indique que l' organisation de travail à Noël pour les locales ne changera pas.

La durée sera de cinq minutes, il y aura deux équipes, un monteur, et une assistante, ainsi que le rédacteur en chef. Le rédacteur en chef a indiqué : *« c'est ce qu'on a fait cet été, on peut le refaire ».*

Les rédacteurs en chef de locales anticipent, et prévoient des sujets qui vont être tournés et montés avant, puis ils seront diffusés pendant les vacances.

Les élus ont souligné le fait que ces reportages allaient être conçus à moyens constants, et qu'il y aura donc par conséquent un report de la charge de travail pour les équipes.

Des reportages à plusieurs mains sont mis en œuvre.

Une équipe sur le terrain, un collègue deskeur, un autre parfois interviewer par visio sont mobilisés pour le même sujet hors actualité chaude (dernier exemple celui autour de la présence du loup). Est-il

possible, par une meilleure organisation, de laisser l'équipe sur le terrain maîtresse d'œuvre de son reportage, aidée si besoin par son aviwest ?

Le rédacteur en chef explique que le but est d'alléger la charge de travail de l'équipe sur le terrain.

Selon lui, ça permet de fluidifier les échanges, et alléger la charge de travail des monteurs.

Il indique qu'avant son arrivée, il n'y avait pas de deskeur, et il précise également qu'il y a maintenant des deskeurs tous les jours.

Les élus ont demandé quel était le gain de temps. Le rédacteur en chef a répondu que beaucoup de temps était gagné, car il n'y a pas de temps perdu à écrire le sujet sur le terrain.

Il a également précisé que si un rédacteur veut garder son sujet, il faut qu'il le dise. Il a terminé en indiquant qu'il verra avec l'adjoint chargé de l'édition pour qu'il en parle avec l'équipe à son départ, afin qu'il y ait une adhésion de l'équipe qui va sur le terrain.

Pendant les vacances de la Toussaint

Plusieurs reportages sont restés en standby faute de possibilité de montage … et la question demeure toujours d'actualité : devant l'insuffisance du potentiel monteurs pourquoi faire tourner des équipes pour des sujets hors actualité pressante … cela encombre plus le marbre.

Le rédacteur en chef a indiqué aux élus que le nombre deux PAD a beaucoup diminué, notamment pendant les congés. Il a ajouté *« à ce jour, on n'a pas de sujet en stand-by »*.

Il a également précisé que *"sur la Toussaint, il y a moins de monteurs, mais s'il y a des équipes, on tourne des sujets"*. Il a terminé en indiquant qu'il y avait une dizaine de sujets au marbre.

Bilan de l'utilisation du camion 20m³ et choix d'une nouvelle location ou pas.

Le chef de centre a expliqué que le camion sans hayon a été très peu utilisé, et il est prolongé jusqu'au mois de mai 2025.

Il a ajouté *" nous souhaitons partir sur une location d'un camion de 13 m³ avec rampe (type Master) "* et il a précisé que la rampe sera achetée à part. La rampe permettra de faciliter la manutention lors du chargement et déchargement.

Le chef de centre a également précisé que si cela était nécessaire, il pourrait louer un 20 m³ occasionnellement.

Les élus ont indiqué que ce qui les préoccupe, c'est les troubles musculosquelettiques des salariés, et donc si cette situation répond aux obligations et aux restrictions de santé des salariés, c'est une bonne chose.

Mise en oeuvre de l'Inter Pam (point reporté d'octobre)

Le chef de centre explique aux élus ce qu'est l'Inter PAM.

PAM signifie Producer Asset Manager. L'Inter PAM va permettre d'effectuer des échanges automatisés entre les régions.

Ce système permettra à une scripte de récupérer des sujets d'une durée allant jusqu'à cinq minutes. Cependant pour récupérer les sujets de France Info et IV3, il faudra avoir recours à un technicien vidéo.

Le chef de centre indique que les tests d'échange de fichiers ont été réalisés, et que tout s'est bien passé.

L'activation de cette fonction est prévue pour le 20 novembre. Des formations vont être mises en place pour les techniciens et l'édition.

Les assistantes du BRI peuvent-elles prétendre à la reconnaissance du métier de planificatrices au vu de la réalité de leur activité ? cf IP juin 2024.

Le directeur des ressources humaines a répondu aux élus qu'une étude est prévue, mais elle sera réalisée quand le service organisation d'activité sera stabilisé.

Point 4 - Emploi

Postes pourvus et à pourvoir

Au service organisation, une planificatrice a été nommée le 21 octobre, et le poste de chargé de gestion administrative va être comblé prochainement.

Un monteur est parti à la fin du mois d'octobre. Les élus ont demandé s'il allait être remplacé, mais la direction a répondu qu'il ne le sera pas.

Les élus ont fait part de leur étonnement, car le service montage ne manque pas d'activité, par contre l'effectif de monteur diminue. La direction a indiqué qu'elle aura recours aux monteurs CDD pour répondre aux besoins du service.

En janvier, il y aura deux départs, un technicien vidéo, ainsi que l'organisatrice. Un poste de vidéo a été publié, et il y a de très nombreuses candidatures internes et externes à l'entreprise.

Prochaine réunion de l'instance le 05 décembre

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**