



Instance de Proximité d'Aquitaine

Du 9 Juillet 2026

Étaient présents :

Pour la direction : Fabrice Goll (directeur régional), Samuel Bignon (DRH), Nathalie Dubois IRH), Julien Herpin (rédacteur en chef par intérim), Alexandre Berne (adjoint au chef de centre)

Pour les RP : Boris Chague (CGT), Jules Feron (CGT), Emmanuelle Bach (CGT), Sylvie Aman (CFDT). Excusé : Alexis Dumoulin (FO)

Point 1 : Expérimentation vidéos verticales

Invités : Christine Le Hesran, coordinatrice numérique, Hervé Morin, délégué syndical FO.

La direction dresse un bilan positif de l'expérimentation. Le rythme de fabrication a été maintenu, la fabrication des contenus a été de qualité et les salariés ont pris du plaisir dans cette expérimentation selon la coordinatrice numérique. Elle souligne que les réseaux sociaux « *se portent bien* » avec des milliers d'abonnés sur Instagram, Facebook, YouTube et TikTok : une opportunité de diffusion de l'information.

La direction espère la fin de l'expérimentation (le 12 juillet) et la signature de l'accord par les organisations syndicales pour étendre ce dispositif expérimental aux autres régions. Un périmètre si étendu que ce n'est plus une expérimentation, selon les élus CGT...

Si le bilan semble très encourageant pour la direction, les élus CGT relèvent des points négatifs.

Concernant les modules longs, un seul a été réalisé avec un monteur. La direction l'explique par l'impossibilité de planifier les 2 seuls volontaires, l'un étant à mi-temps et l'autre pris par une deuxième activité, et reconnaît aussi qu'aucun retour d'expérience sérieux ne peut aujourd'hui être tiré sur l'intégration des monteurs à ce dispositif. Elle précise que si l'expérimentation est prolongée, un nouvel appel à candidatures pourrait être diffusé. Les élus CGT trouvent qu'il est regrettable qu'une telle situation n'ait pas été anticipée. Il est difficile d'évaluer un nouveau mode de fabrication sans avoir vraiment pu l'expérimenter avec l'ensemble des métiers. La direction précise qu'à terme la réalisation de 2 vidéos longues par semaine nécessitera des monteurs. Ceux-ci bénéficieraient de 5 jours de formation sur Adobe Premiere ainsi que d'une formation aux codes des réseaux sociaux. Mais les budgets ne sont pas encore définis pour cela...

La formation au logiciel Power Director pose aussi question. Alors qu'il est utilisé pour l'assemblage des vidéos sur PC, comme le logiciel Edit sur téléphone, il ne fait pas partie du parcours de formation. Les salariés sont simplement accompagnés par 2 collègues CEN (chargés d'édition numérique) s'ils rencontrent des difficultés. Cet accompagnement est précieux, mais les RP considèrent qu'il ne peut se substituer à une formation professionnelle. La coordinatrice numérique indique par ailleurs que des bugs ont été signalés sur ce logiciel, en particulier un problème de faux plans. Elle a fait remonter ces anomalies à Emmanuel Girouard, référent technique du réseau régional.

Les RP CGT resteront particulièrement vigilants sur :

- Les conditions de formation des salariés ;
- La charge de travail induite par ces nouveaux formats ;
- L'intégration des monteurs dans le dispositif ;
- Les moyens techniques mis à disposition ;
- L'adéquation entre les ambitions éditoriales affichées et les moyens humains accordés.

Les élus CGT affirment qu'une expérimentation ne peut être considérée comme pleinement réussie que si elle bénéficie à l'ensemble des métiers concernés et s'accompagne des moyens nécessaires à son déploiement.

Point 2 : DUER/PAPRIPACT

Invité : Jérôme Bourdy (responsable IMG)

Lors des échanges sur le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) et le PAPRIPACT (document annuel qui définit les actions de prévention à réaliser), plusieurs modifications ont été proposées.

Concernant la production de vidéos verticales, où le salarié part seul sur le terrain, la formulation « *sentiment d'isolement* » a été jugée peu adaptée par les élus. La direction va préciser qu'il s'agit du risque lié au « *travailleur isolé* », déjà couvert par des moyens de prévention.

Les élus ont demandé que l'achat de glacières pour les équipes de tournages soit intégré au PAPRIPACT pour garantir la mise à disposition d'eau fraîche prévue par la loi pendant les fortes chaleurs. La direction estime que les mesures déjà mises en place constituent une prévention suffisante. Elle reconnaît cependant que des glacières pourraient être achetées. Les élus CGT regrettent que cet engagement ne soit pas inscrit au PAPRIPACT. Un projet de prévention gagne pourtant en crédibilité lorsqu'il figure noir sur blanc sur le document.

Les RP ont aussi proposé l'ajout au PAPRIPACT de bouchons d'oreilles spécifiquement adaptés à la captation musicale. Les bouchons déjà distribués obligent parfois les OPS à les retirer pour travailler correctement le son lors des émissions musicales. La direction considère que des campagnes de dotation ont déjà eu lieu, que plusieurs salariés en sont satisfaits, et que le sujet pourra être réétudié en interne mais ne sera pas non plus intégré au PAPRIPACT.

Nous avons interrogé la direction sur l'absence de budgets associés à plusieurs actions du PAPRIPACT. La direction indique que les montants ne sont pas encore connus. Le document présenté est un projet. Les chiffrages seront intégrés et présentés ultérieurement.

Enfin, le responsable IMG a expliqué que le PAPRIPACT devait rester volontairement limité à 4 à 6 mesures pour s'assurer qu'elles soient effectivement réalisées.

Si cette approche peut s'entendre en termes de faisabilité, les élus CGT rappellent qu'elle ne doit pas écarter des mesures pertinentes. Un document de prévention n'a pas vocation à être minimaliste mais à recenser les actions nécessaires pour protéger efficacement les salariés.

Point 3 : Bilan diversité 2025

L'IRH présente le bilan Diversité de FTV avec un focus sur l'Aquitaine, c'est-à-dire les actions en faveur du handicap, de l'égalité professionnelle femmes / hommes, des jeunes et seniors, de la diversité sociale, sexuelle...

Il fait état de 171 salariés permanents en Aquitaine dont 8,72 % de travailleurs handicapés, soit un chiffre supérieur au minimum légal de 6 %.

Interrogée sur les demandes de télétravail des travailleurs handicapés, la direction indique qu'elles sont « *en général acceptées* ». Pour les aménagements de poste, seuls deux postes ont fait l'objet d'un aménagement en 2025.

Le handicap est un sujet important. Nous avons rappelé que de nombreux salariés en France hésitent encore à demander une RQTH ou à la déclarer à l'employeur par crainte d'être stigmatisés ou freinés dans leur carrière. Nous avons donc demandé si une sensibilisation plus importante des salariés et des managers était envisagée.

La direction nous a indiqué que les managers n'étaient pas censés connaître la situation médicale du salarié, que des formations existaient déjà et que des ateliers avaient été proposés avec les assistantes sociales et les référents handicap. Elle reconnaît toutefois ne pas avoir trouvé « *la bonne méthode* » pour sensibiliser les salariés sur ces questions.

En ce qui concerne les stagiaires, la direction rappelle les règles d'accueil : jusqu'à 3 par semaine sur le site de Bordeaux, avec une limitation de 1 maximum par reportage et 1 stagiaire par locale. Les salariés conservent la possibilité de refuser l'accueil d'un stagiaire lorsque les conditions de travail ne le permettent pas. Nous avons proposé la mise en place de quotas ou d'objectifs par niveau de formation (BTS, écoles de journalisme, universités, etc.) afin de diversifier les profils accueillis.

La direction estime toutefois cette démarche délicate au regard des engagements déjà pris avec les autres stagiaires.

Enfin, nous avons interrogé la direction sur les 8 % de salariés n'ayant pas bénéficié d'un entretien annuel. Selon la direction, ces situations s'expliquent principalement par des arrêts maladie ou des refus des salariés. Elle rappelle que les salariés peuvent en effet refuser l'entretien annuel.

Point 4 : Sherlock

Invitée : Estelle Laurent (directrice antennes et contenus - DAC)

La DAC a présenté Sherlock, nouvel outil commun à l'ensemble des chaînes de France Télévisions qui remplace Argos. Son objectif est de centraliser la gestion des programmes, des antennes, du linéaire et du numérique dans un seul et même environnement.

Sherlock permettra notamment de gérer :

- Les droits d'auteur ;
- L'administration de production (coûts, contrats, médias) ;
- Les conducteurs et grilles de programmes ;
- La programmation numérique et non linéaire ;
- Les déclinaisons des bandes-annonces et de l'autopromotion ;
- La consultation des éléments médias et des droits de diffusion.

Le démarrage des formations est prévu le 24 août et la bascule pour le 5 octobre. Des formations adaptées aux différents métiers seront proposées à Bordeaux, Limoges et Poitiers, complétées par une période d'accompagnement après le déploiement.

Pour la gestion des droits d'auteur, la direction a confirmé que cette mission reviendra désormais aux scriptes. Cette tâche constitue donc une nouvelle activité pour les équipes concernées. Interrogée sur ce point, la direction a reconnu qu'il s'agissait bien d'une charge de travail supplémentaire. L'organisation envisagée consiste à planifier un scripte tous les quinze jours pour réaliser cette mission.

Interrogée à plusieurs reprises sur les risques liés à la bascule (charge de travail, dysfonctionnements éventuels ou points de vigilance), la DAC s'est montrée particulièrement confiante.

La question centrale pour les élus demeure celle des reports de charge :

- Quelles nouvelles tâches apparaissent pour certains métiers ?
- Quels gains de temps compenseront ces nouvelles missions ?
- Quels salariés verront leur charge de travail évoluer après la bascule ?

La direction a proposé qu'un point soit réalisé en septembre si nécessaire. Les élus considèrent qu'un bilan devra également être effectué après le déploiement de l'outil pour mesurer son impact sur les conditions de travail.

Point 5 : Enquête conjointe à la rédaction

Demande d'une enquête conjointe (paritaire) suite à AT à la rédaction de Bordeaux.

La direction et les élus ont annoncé l'ouverture d'une enquête paritaire à France 3 Aquitaine à la suite d'un accident du travail. Cette enquête est menée conjointement par une représentante de la direction et un représentant de proximité.

Son objectif est double :

- Déterminer les causes de cet accident du travail ;
- Rédiger un rapport comprenant des propositions de mesures de prévention afin d'éviter qu'un tel événement ne se reproduise.

La direction devra ensuite mettre en œuvre un plan d'action qui sera suivi en instance de proximité.

Il est important de rappeler que ce type d'enquête constitue avant tout un outil de prévention permettant d'analyser l'organisation du travail, les conditions dans lesquelles l'accident s'est produit et les éventuels dysfonctionnements ayant pu y contribuer.

Point 6 : Organisation et conditions de travail

1 - Présentation du JT à la rentrée : y a-t-il des changements ? De la présentation en binôme ?

Avec quel équilibre femmes / hommes ? (CGT)

Le rédacteur en chef par intérim a indiqué que Florian Ringuédé avait reçu au mois de mai l'ensemble des présentatrices et présentateurs concernés pour échanger sur l'organisation à la rentrée.

À ce stade, la répartition envisagée est la suivante :

- 12/13 : Elsa Arnould en alternance avec Vivien Roussel
- 19/20 : Olivier Prax en alternance avec Maria Laforcade
- Le week-end : Vincent Dubroca, Maria Laforcade, Colyne Rongère et Marie-Pierre d'Abrigeon

Ce dispositif devrait être validé autour du 20 août, avec l'arrivée de la nouvelle rédactrice en chef par intérim, Marie Pouchin. La direction rappelle que la nouvelle rédactrice en chef conservera la possibilité de faire ses propres choix, même si une organisation a dû être anticipée en amont. Concernant le *Choix d'ici*, le principe retenu serait celui de la continuité à la rentrée, sous réserve là encore des choix de la nouvelle rédactrice en chef. Enfin, des formations à l'utilisation de l'écran tactile doivent être organisées, notamment pour les chroniques et pour le *Choix d'ici*.

2. Planification au Web 7h d'affilée, sans pause. La loi impose une pause minimale au bout de 6 heures de travail. Pourquoi cela ne figure pas dans les plannings des salariés prévus sur 7h d'affilée ? (CGT)

La direction indique que ce principe de vacation débutant à 7h30 est en place depuis plusieurs années. Les autres vacations sont organisées sur les créneaux de 8h-17h30 et 12h-19h. Les journalistes planifiés sur ces horaires disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et de leurs pauses.

3. Organisation du travail à la Rédaction Web :

Il a été constaté que l'organisation actuelle du travail au web posait problème.

Il arrive aux journalistes web d'écrire leurs articles sur la seule base des rushes réalisés par des collègues en signant leurs articles de leurs deux noms. Il apparaît également que les supérieurs hiérarchiques peuvent modifier le titre, voire même le corps du papier sans y apposer leur nom et donc engager leur responsabilité juridique.

Ce fonctionnement est propice aux erreurs et pose 2 problèmes : les auteurs cités sur le site internet ne correspondent pas à ceux qui ont réellement écrit l'article et les journalistes web engagent leur seule responsabilité juridique alors qu'ils ne sont pas les seuls auteurs.

Les erreurs s'étant multipliées ces derniers temps et sont régulièrement signalées par mail par les salariés, la direction entend-elle modifier l'organisation du travail ? Comment ? (CGT)

La coordinatrice numérique explique que la rédaction d'articles web à partir des rushes réalisés par des journalistes de terrain constitue une pratique quotidienne et généralisée dans l'ensemble du réseau France 3. Selon elle, cette organisation permet «d'exploiter au mieux la matière produite». La cosignature des articles entre journalistes web et journalistes de terrain est une pratique ancienne et répandue. Elle relèverait d'un principe de "confraternité" légitimant la citation de l'auteur du reportage terrain. Sauf que, pour les élus, le reporter terrain perd la main sur son reportage à partir du moment où il devient un article web et prend le risque d'être incriminé si une plainte est déposée.

Concernant les modifications apportées aux articles, la direction affirme qu'elles relèvent des missions des RCA. Ces derniers peuvent modifier un titre ou le contenu d'un article « autant que de besoin » pour en garantir la qualité éditoriale et la bonne compréhension par le lecteur. La direction estime que les erreurs restent marginales et ne remettent pas en cause l'organisation du travail. Elle ne prévoit aucune évolution du processus de fabrication des articles.

Les élus CGT rappellent que **les journalistes engagent leur responsabilité juridique lorsqu'ils signent un article ou un reportage**. Contrairement à ce que certains pensent, **les supérieurs hiérarchiques ne sont pas pénalement responsables** des contenus journalistiques qu'ils modifient ou valident dès lors qu'ils ne les signent pas.

Peuvent être mis en cause :

- Le directeur de la publication (à France Télévisions, Delphine Ernotte Cunci)
- Le ou les journalistes auteurs et signataires du contenu.

Il est donc indispensable que chaque journaliste soit conscient des responsabilités qu'il assume lorsqu'il signe un article, accepte une cosignature ou publie un contenu rédigé à partir des rushes d'un autre journaliste.

La direction a plusieurs fois rappelé que le fonctionnement actuel repose sur la confiance entre journalistes web, journalistes de terrain et encadrants. Elle souligne que les échanges sont fréquents entre les salariés, en particulier sur les sujets sensibles. Cependant, les élus CGT estiment que l'organisation du travail ne peut reposer uniquement sur "la confiance" : elle doit également garantir du mieux possible la sécurité juridique des salariés.

Autre problème, la durée de conservation des rushes, qui sont supprimés après 90 jours. Dans le cadre d'une procédure judiciaire, il peut être indispensable de pouvoir démontrer l'origine des propos ou images ayant servi à la rédaction d'un article. Une fois les rushes supprimés, cette preuve peut devenir impossible à produire. La direction indique que les rushes des sujets sensibles peuvent être conservés au-delà des délais habituels et invite les journalistes à signaler les contenus nécessitant une vigilance particulière.

D'ailleurs le directeur régional le rappelle : à l'approche de l'élection présidentielle et législative de 2027, et dans un contexte de multiplication des procédures visant les médias, la sécurité juridique des journalistes doit être un sujet de préoccupation collective. Dont acte ?

4. Un desk concernant l'annulation du festival Garorock a été diffusé le 27 juin avec quasi exclusivement des images d'amateurs (vidéos horizontale et verticale) sans mention systématique de leur origine, notamment pour l'ITW réalisée par un amateur.

Quelle est la règle en termes d'utilisation des images extérieures ?

Quelles sont les règles en vigueur concernant l'identification et la mention des images amateurs à l'antenne ?

L'absence de mention sur certaines séquences, ainsi que la réalisation d'une interview par un amateur, ne risque-t-elle pas d'entretenir une confusion avec des images professionnelles ?

Aussi, les règles de citation des images extérieures ont-elles été appliquées conformément à la convention collective (p.172-173 point 1.3 Traitement de l'image) ?

Dans ce type de sujet, est-il conforme aux pratiques de réaliser un desk sans recourir à une équipe de terrain ou d'images d'archives ?

Sur le plan juridique, notamment en matière de droit à l'image, qui porte la responsabilité lors de la diffusion d'images amateurs : le capteur des images, le journaliste diffuseur, ou les deux ? (CFDT)

À la suite de l'annulation du festival Garorock, la rédaction a diffusé un desk avec des images amateurs. L'annonce de l'annulation étant tombée à 14h54, aucune équipe

n'était disponible pour se rendre sur place. Les images utilisées provenaient de plusieurs sources. La direction rappelle que l'utilisation d'images amateurs est une pratique courante. Ces images font l'objet de vérifications préalables.

Le rédacteur en chef par intérim a reconnu que le nom de l'auteur des images amateurs n'apparaissait pas tout au long de leur diffusion. Il admet que cela aurait dû être le cas. La direction s'est engagée à faire un rappel auprès des équipes sur la nécessité de mieux identifier les différentes sources utilisées dans les sujets mêlant plusieurs origines d'images.

L'utilisation d'images amateurs est aujourd'hui un outil pour couvrir l'actualité, mais elle ne doit pas se faire au détriment de la transparence éditoriale. Le téléspectateur doit pouvoir savoir à tout moment qui a réalisé les images qu'il regarde.

5. Canicule : rappel des mesures mises en œuvre.

En période de canicule, selon le code du travail, l'employeur doit fournir chaque jour 3 litres d'eau fraîche par salarié qui travaille en extérieur.

La direction fournit bien actuellement des bouteilles d'eau aux équipes de reportage mais dans certains sites elles ne sont pas prises car elles surchauffent dans les voitures de reportage. A Lille les horaires des équipes ont été adaptés et des casquettes ont été fournies, à Toulouse des glacières qui se branchent sur l'allume cigare ont été achetées pour les équipes de reportage.

La direction d'Aquitaine peut-elle en faire de même ? (CGT)

Cf point 2 : DUERP/PAPRI Pact.

6. Depuis la coupure de courant du 16 juin, la porte du bâtiment TVR côté parking reste déverrouillée et accessible sans badge.

Quelles mesures ont été prises pour garantir la sécurité du bâtiment dans cette situation ? Dans quels délais la réparation est-elle prévue ? (CFDT)

La direction rappelle qu'en plus du contrôle d'accès au bâtiment via les badges, le site possède un dispositif de vidéosurveillance ainsi que d'une présence humaine assurée 24 heures sur 24, garantissant un niveau de sécurité jugé satisfaisant.

Concernant la panne après la coupure de courant, celle-ci a entraîné la défaillance de deux cartes électroniques. La première a été remplacée le 2 juillet. Le remplacement de la seconde va être réalisé dès réception de celle-ci.

Point 7 : RH

7. Les journalistes au forfait-jours reçoivent chaque lundi un mail leur indiquant de valider sur Monkiosque "le réalisé" précisant le nombre de jours travaillés ainsi que l'horaire de début et de fin d'une journée pour la semaine. Selon la fiche pratique de janvier 2014, cette validation dans MonKiosque relève du

manager, ce qui visiblement n'est pas la bonne pratique car les journalistes doivent également renseigner le RIA hebdomadaire. Quelle est la procédure correcte à appliquer dans ce cadre ? (CFDT)

Les journalistes remplissent une fiche papier sur laquelle ils renseignent leurs dépassements horaires, repas, résidences... Ces éléments sont vérifiés et saisis par les assistants de rédaction.

La direction a indiqué qu'un point allait être réalisé afin de clarifier la procédure de saisie et de suivi des amplitudes horaires dans Mon Kiosque.

Point 8 : Emploi

8. Mouvements et postes à pourvoir en Aquitaine

Le poste de monteur gelé à Bordeaux va-t-il être mis en consultation ? (CGT)

Le poste gelé de monteur depuis septembre est supprimé. Il n'y a plus que 8 monteurs titulaires à Bordeaux, dont 1 à mi-temps...

Le poste de la coordinatrice *NoA Basket* partie à la retraite. (CGT)

Ce poste est supprimé. La direction a annoncé que la coordination de l'émission *NoA Basket* sera assurée par Maria Gournay (assistante de locale de Périgueux). Elle sera présente le lundi pour le montage et la coordination de l'émission. Elle sera remplacée ce jour-là à la locale mais effectuera la préparation de l'émission sur son temps de travail habituel à la locale ! Elle a déjà exercé ces missions par le passé et est demandeuse de cette évolution professionnelle, affirme le directeur régional. Quel avenant au contrat ou valorisation salariale, demandent les élus ? Ce n'est pas une question pour le moment, on verra par la suite, répond la direction...

Interrogée sur le temps nécessaire à la préparation, la direction reconnaît qu'il est difficile à mesurer. Cette nouvelle organisation amène néanmoins plusieurs interrogations. Les missions de coordination de *NoA Basket*, auparavant assurées dans le cadre d'un poste dédié, seront désormais réalisées quasi intégralement sur le temps de travail d'une salariée occupant déjà un autre poste, à l'exception de la journée du lundi. Au cours des échanges, le directeur régional a déclaré qu'elle allait « faire deux temps pleins, sauf le lundi ».

Les élus seront particulièrement vigilants à la charge de travail réelle de cette salariée.

Le poste d'OPS bientôt à la retraite va-t-il être mis en consultation ? (CGT)

La direction indique qu'elle souhaite le pourvoir. Le poste n'est pas gelé à ce stade. Sa mise en consultation reste conditionnée à une validation au niveau central.

La direction confirme que l'objectif fixé à la Nouvelle-Aquitaine est de supprimer 15 ETP (équivalents temps pleins). Initialement fixé à 10 postes en janvier, cet objectif a été revu à la hausse. Au regard de l'activité en Aquitaine, les RP CGT disent que **cette trajectoire n'est tout simplement pas tenable**. La direction indique avoir déjà fait remonter cette difficulté auprès du siège. Interrogée sur le nombre exact de postes qui ont été supprimés cette année, elle n'a pas été en mesure de répondre et s'est engagée à communiquer ces chiffres lors de la prochaine IP.

Une chose est certaine : pendant que les équipes doivent assurer de nouvelles missions, développer le numérique et maintenir un haut niveau d'activité éditoriale, les objectifs de réduction augmentent. **Cette équation devient de plus en plus difficile à tenir sans conséquences sur les conditions de travail et la qualité de l'information produite.**

Prochaine Instance de Proximité le 3 septembre 2026

Bordeaux, le 17 juillet 2026