Instance de proximité d'Aquitaine
3 novembre 2026

Étaient présents

Pour la direction : *Fabrice Goll (Directeur Régional), Samuel Bignon (DRH), Nathalie Dubois (chargée RH), Marie Pouchin (Rédactrice en Chef), Alexandre Berne (Adjoint au chef de centre), Estelle Laurent (Directrice Antennes et Contenus) et Jérôme Bourdy (Responsable IMG)*.

Pour les RP : *Sabrina Corrieri (CGT), América Lopez (CGT), Emmanuelle Bach (CGT), Sylvie Aman (CFDT), Alexis Dumoulin (FO, en visio)*.

Point 1 : Bilan semestriel Social Direct (point de la direction)

Invitées : Nathalie Berthelot assistante sociale (en visio) et Nathalie Kocinski nouvelle coordinatrice de Social Direct dédiée à France Télévisions (en visio)

Nathalie Kocinski détaille les évolutions législatives au 1er semestre notamment la revalorisation du smic passé à 12,31 € brut/h le 1er juin, le décret 12 juin qui encadre les prescriptions d'arrêts maladie depuis le 1er septembre 2026 limitées à 31 jours puis prolongation à 62 jours, les arrêts de travail pour maladie professionnelle qui seront à partir du 1er janvier 2027 limités à 4 ans par sinistre alors qu'aujourd'hui il n'y a pas de limite (les droits pourront être rouverts pour le même risque après 1 an) et le congé annonce diagnostic pour handicap, pathologie chronique ou cancer de l'enfant est porté à 10 jours au lieu de 5 jours, avec justificatif médical.

Nathalie Kocinski rappelle que Social direct propose lors des permanences sur site des actions de sensibilisation avec des ateliers thématiques qui durent 1 h. Les thématiques étant déterminées entre la RH et les assistantes sociales.

Au 1er semestre, il y a eu 1 atelier sur les aidants en juin à Bordeaux. 3 personnes (dont l'IRH) ont assisté à cet atelier. Une autre permanence avec un atelier a eu lieu en septembre dédié à la RQTH (handicap), aucun salarié n'y a assisté.

Les RP CGT font à nouveau remarquer qu'autrefois les assistantes sociales assuraient une permanence tous les mois et qu'à présent leur faible présence sur site n'encourage peut-être pas les salariés à faire appel au service. En matière sociale, il est toujours mieux de pouvoir dialoguer de visu plutôt que via une ligne ou une plateforme téléphonique surtout s'il s'agit

d’un premier contact. Les RP CGT indiquent également que pour que les salariés participent aux ateliers, il faut qu’ils se sentent concernés par la thématique et que peut-être le prochain pourrait être en lien avec la retraite et la retraite progressive vu la pyramide des âges dans notre entreprise.

Le DRH répond que s’il y avait davantage de permanences, il n’y aurait pas plus de monde, la preuve étant que des permanences ont dû être annulées car il n’y avait personne alors même qu’elles étaient proposées très régulièrement. Selon lui, l'idée pour la direction n’est pas de faire des économies sur la présence sur site, mais d’avoir le meilleur impact possible et de mettre les moyens là où c'est utile.

Nathalie Berthelot précise qu’en terme d’accompagnement social rien ne remplace l'évaluation sociale ; quand une question est posée par un salarié, Social Direct va évaluer des droits auxquels il peut prétendre y compris ceux auxquels il n'a pas pensé. Et concernant les permanences en présentiel, elle indique avoir assuré des permanences d’une demi-journée tous les mois pendant un an qui ont dû être annulées car il n’y avait personne.

En instance en mars dernier, les assistantes sociales indiquaient qu’elles avaient en charge 184 salariés en Aquitaine, cette fois elles n’ont pas l'information et indiquent que 397 salariés bénéficient du service Social Direct en Nouvelle-Aquitaine mais les RP CGT précisent que ce n’est pas leur périmètre et que c’est difficile pour eux de se prononcer sur le service, sans des données plus précises.

Social Direct explique qu’en Aquitaine, en 2026, 4 salariés ont sollicité l'assistante sociale pour au total 4 entretiens (pour des problématiques évoquées telles que la vie au travail, la retraite, les aidants, le logement ou la santé). C’est exactement comme en 2025, et les RP le déplorent. Le nombre d’entretiens et de bénéficiaires est en baisse depuis 2024.

Social Direct détaille enfin une étude de satisfaction réalisée auprès des bénéficiaires à l’échelle du groupe. 49 salariés ont répondu. Les RP CGT s’étonnent car en 2025 Social Direct indiquait prendre en charge 8095 salariés à l’échelle du groupe. Pour les élus, 49 répondants, cela n’a donc aucune valeur statistique. Les élus demandent également le calendrier du contrat qui lie Social Direct à FTV, Nathalie Kocinski précise que le contrat a été passé en 2023 et il est valable jusqu’à fin 2027.

Point 2 : Organisation et conditions de travail

1. Point outil Sherlock : retour d’expérience après un mois de mise en place.

Des besoins d’accompagnement supplémentaires ont-ils été identifiés ? Si oui, que va mettre en place la direction ? (Point prévu lors de l’instance du 3 septembre)

La Directrice Antennes et Contenus estime que l’outil n'est pas encore stabilisé. La bascule en Nouvelle Aquitaine présente une grosse différence par rapport aux autres régions. Ici il y a 3 antennes et une chaîne de plein exercice. Elle reconnaît qu'il y a des bugs quotidiens, des bugs logiciels et des problèmes techniques entre les serveurs de diffusion, Imédia et Sherlock. La DITT (Direction de l'ingénierie et des technologies) a été informée et des actions ont été mises en œuvre notamment en ce qui concerne l’accompagnement des GA et RSCA. La DAC a saisi la direction la semaine dernière pour que la ligne “allo Sherlock” soit prolongée.

La direction du projet a aussi mis en place un point Teams quotidien à 16h30 pour répondre aux questions des salariés et cela sera maintenu tant qu'il y en aura besoin. La DAC refait un point jeudi prochain (5 novembre) avec la direction projet et si elle estime que c'est nécessaire, elle demandera le prolongement de cet accompagnement.

Les élus souhaiteraient comprendre ce qui pose souci avec cet outil qui était pourtant très attendu et paraissait solutionner de nombreux problèmes rencontrés depuis des années. La DAC répond que le conducteur national n'est pas forcément adapté au départ. Dans Sherlock chaque locale représente une antenne donc au total avec Noa, 9 antennes dans notre région. Il faut donc prendre le conducteur initial, le répliquer puis le décliner avec autant de manipulations. Les autres régions font de la même manière mais elles n'ont pas autant d'antennes que nous. L'équipe Sherlock a mis en place des codes spécifiques pour chaque conducteur de notre antenne afin de faciliter les choses dorénavant.

La DAC rappelle qu'Argos va s'arrêter en février et que Sherlock est un formidable outil car il permet de suivre un projet de bout en bout ; depuis sa création jusqu'à la mise en œuvre du programme et tout cela avec le même outil. Les élus font remarquer que les salariés font face actuellement à une surcharge de travail et y restent attentifs. Ils reconnaissent que la direction a pris suffisamment de dispositions pour l'accompagnement initial des salariés en doublant le temps de formation en Nouvelle Aquitaine et avec un accompagnement sur site lors de la mise en œuvre pendant plusieurs jours. Ils demandent justement si un retour de la direction projet sur site pour un accompagnement supplémentaire ne serait pas nécessaire ? La DAC estime que pour l'instant les points quotidiens en visio semblent suffire.

2. Informatique. La direction a modifié en septembre les licences Microsoft pour ses salariés. Selon leurs fonctions et les besoins identifiés par l'employeur, les licences ne sont pas les mêmes donc certains salariés ne disposent pas des mêmes outils (Excel, Word…) : certains n'ont que des versions "light" dans lesquelles les modifications de document ne sont pas possibles. La direction peut-elle expliquer ces nouvelles dispositions ? a-t-elle fait une communication explicative aux salariés ? quand ? par quel biais ?

Le nombre de licences est-il limité par région ? Quels salariés ont droit aux versions lourdes et aux versions légères ? (Point CGT)

L'objectif est d'harmoniser leur attribution et de maîtriser les coûts car le prix des licences a augmenté de 30 à 40% explique le chef de centre adjoint. L'attribution des licences a été réalisée au niveau du siège en fonction des profils de métier. Il y a 13 000 licences au niveau du groupe FTV.

En Aquitaine, chaque collaborateur a une licence, affectée avec des différences entre les profils "client lourd", "client léger" ou "licence partagé". Par exemple, un "client lourd" dispose des applications bureau, mobile, en ligne et d'une messagerie jusqu'à 100 Go de stockage. Un "client léger" dispose des applications bureautiques et mobile, et d'une messagerie plus petite de 50 Go ainsi que d'un To (terra) de partage de fichier au niveau de OneDrive.

Les licences partagées sont attribuées aux CDDs ou aux métiers comme OPV ou JRI qui n'ont pas besoin de certaines applications ou de certains services, précise le chef de centre adjoint qui doit faire parvenir une liste des licences par métier, à la demande des RP CGT, afin de savoir précisément quel salarié est "léger" ou "lourd".

Selon la RH, une communication a été envoyée par mail aux utilisateurs en septembre. Le chef de centre ajoute qu'il faut ouvrir ses applications Microsoft sur Chrome car cela ne fonctionne pas avec Internet explorer.

Il souligne aussi que pour les CDDs, il faut anticiper les comptes assez tôt et prévenir le service informatique pour créer des comptes génériques en fonction du profil et assure que le salarié aura la licence qui correspond à son poste. Les RP remarquent que ce process est laborieux et lourd pour les informaticiens et que certains salariés ont rencontré de grosses difficultés pour accéder à leurs applications habituelles lors du changement.

3. La direction a publié une note indiquant que désormais dans les reportages il fallait "exclusivement utiliser des musiques extraites du site https://www.francetvsynchro.fr/ pour éviter le blocage ou la restriction / suppression de [nos] sujets sur YouTube". Sur ce site, il ne s'agit que de "musique au mètre". Cette nouvelle consigne interdit l'utilisation du répertoire habituel alors que pour certains sujets des musiques sont plus pertinentes voire incontournables. La diffusion sur YouTube préside-t-elle dorénavant à la création sur le linéaire ? Que deviennent les droits à la Sacem dont France Télévisions s'acquitte ? D'autres sites de musique au mètre, comme https://www.cezamemusic.com/, sont-ils toujours utilisables ? (Point CGT)

La directrice Antennes et Contenus explique que France Télé a des contrats avec Universal, Warner, etc et que https://www.francetvsynchro.fr/ appartient au groupe donc c'est plus vertueux financièrement de passer par ce site au lieu de payer des royalties à des sociétés privées. Ces royalties reviennent chez nous et puis surtout, cela permet d'éviter la suppression des sujets sur YouTube avec lequel nous avons un partenariat, ajoute-t-elle**.** A terme, des JT entiers seront mis en ligne sur YouTube.

Elle souligne que la gestion des droits d'auteur n'est pas la même pour le linéaire que sur YouTube où il y a un problème d'appartenance de l'œuvre. Le problème avec la mise en ligne sur YouTube des sujets avec des musiques de grosses majors c'est que YT reçoit des réclamations et dans ce cas soit les sujets doivent être dépubliés, soit les revenus générés par les vues reviennent à l'ayant droit ayant fait la réclamation.

Elle précise par ailleurs que cela ne concerne pas des extraits de spectacles qui se font la plupart du temps dans une logique de promotion et avec l'accord des auteurs.

Elle ajoute que l'antenne utilise la plateforme France TV Synchro depuis 4 ou 5 ans y compris pour les génériques.

Le directeur régional insiste sur cette préconisation qui doit être prise en compte à l'avenir pour les sujets d'actu et les magazines. Car leur rediffusion sur YT est une chance, selon lui.

Les RP relèvent que cette rediffusion préside donc dorénavant sur le linéaire et que cela va impacter certains sujets et limiter les choix musicaux. La direction d'antenne assure que les propositions musicales du site de France Télévisions sont variées et que l'on peut faire des demandes à l'avance, pour un magazine par exemple.

Les CDDS ont également accès à France TV Synchro selon la direction.

4. La direction a diffusé une note rappelant qu'il était strictement interdit aux salariés de publier directement sur leurs réseaux sociaux personnels des images, vidéos, extraits d'émissions ou autres contenus visuels, produit ou détenu par l'entreprise. Le point a été évoqué en instance en octobre, pourtant ces habitudes perdurent pour certains alors que c'est interdit à d'autres. La direction peut-elle réexpliquer cette règle à géométrie variable ? (Point CGT)

Le directeur régional clarifie cette note : les salariés n'ont pas le droit d'extraire des contenus d'Imédia, a fortiori non ciglés, pour les publier sur leurs réseaux sociaux ou les diffuser à des personnes extérieures à la société. Tout le monde est concerné par cette note, insiste le directeur régional.

En revanche, le partage des liens You Tube de reportages ou d'émissions ou de liens vers notre plateforme, est autorisé. Si l'on veut communiquer sur une émission en cours d'enregistrement ou un reportage, le salarié peut prendre des photos pour les partager. Mais rien ne doit sortir d'Imédia, pas d'image, pas de vidéo.

Le directeur régional rappelle que c'est la consigne de l'entreprise.

5. Couverture des manifestations : quelles mesures pour préserver la sécurité des salariés ont été mises en place ? systématiquement ? à la demande ? en fonction de quels critères ? y-a-t-il eu des incidents lors des dernières manifestations ? des salariés blessés ou choqués ? (Point CGT)

La rédactrice en chef rappelle que des agents de sécurité ont été mis en place dès que ça s'est tendu à Bordeaux : il y a un APR (agent de protection renforcée) programmé en semaine avec l'équipe du matin et un APR tous les samedis par équipe. Pour les locales cela a été mis en place à partir du samedi suivant lorsque cela a été demandé. Un APR a été programmé à chaque manifestation dans les locales sauf une fois en Dordogne où il ne restait plus aucun APR disponible. Elle rappelle qu'il faut anticiper les demandes au maximum dans la mesure où d'autres médias font appel à ces agents et parfois même à 2 agents pour accompagner une équipe. La rédactrice en chef explique qu'il n'y a pas eu d'agression jusqu'à présent sauf une fois au tout début mais ce n'était pas pendant une manifestation mais en marge : un passant a pris à partie un journaliste. Il n'a pas été blessé mais la rédactrice en chef l'a encouragé à déposer plainte et elle l'a elle-même fait un peu plus tard au nom de FTV.

Selon elle, le retour des salariés par rapport aux APR est très positif. Ils connaissent bien le milieu, anticipent, mettent à l'abri. Les élus sont d'accord, ces mesures de sécurité sont devenues indispensables pour les salariés sur le terrain qui font face à une défiance et une agressivité croissante. Les RP CGT demandent à la direction si en raison des budgets qu'on nous indique souvent contraints, le recours à ces APR sera limité à un moment ou à un autre ? Le directeur régional indique que non.

La rédactrice en chef ajoute que comme le mouvement de contestation s'inscrit dans la durée, elle fait en sorte qu'il y ait une rotation des équipes pour couvrir les manifestations et qu'il y ait toujours un salarié expérimenté dans les binômes. Sa consigne c'est qu'il n'y ait jamais une équipe de 2 CDDs qui couvre les manifestations. Enfin la direction rappelle que les kits de protection sont disponibles à l'accueil du site de Bordeaux et dans tous les sites excentrés, qu'ils ont été vérifiés et réapprovisionnés et qu'il est rappelé aux salariés avant leur départ de bien les prendre.

6. Les 2 électriciens-éclairagistes titulaires sont parfois planifiés en même temps alors qu'il n'y a pas d'autre activité que le JT pour l'un et la maintenance pour l'autre. Pourquoi ne pas lisser l'activité et mettre un électricien-éclairagiste au JT le week-end dans ce cas-là ? (Point CFDT et CGT)

L'adjoint au chef de centre explique que les électriciens-éclairagistes peuvent être planifiés les week-ends et que cela a été fait récemment sur DEP ou le mag du rugby mais l'idée est de les déployer sur les tournages en semaine. Quand ils sont planifiés en maintenance c'est qu'il y a une justification, dernièrement par exemple il a fallu faire un travail sur le studio 4 et profiter de la trêve pour rabaisser tout ce qui est éclairage. Sur le JT il y a eu une nouvelle mise en forme donc un travail d'éclairage à refaire. Il ajoute que c'est très rare qu'ils soient planifiés à 2 sur du JT.

Il précise aussi que les week-ends travaillés génèrent de la récup alors qu'ensuite il y a des besoins plus importants sur des tournages en semaine comme NoA basket, les émissions en studio virtuel, alors on bouge, NoA week-end, NoA pop et les tournages E2R….

7. Quelle organisation du travail est retenue pendant les vacances de noël au BRI et dans les sites excentrés ? Nombre d'équipes de permanence par jour ? Semaine et week-end ? Le recours aux CDDs est-il possible de la même manière dans tous les sites ? (Point CGT)

Pour la rédactrice en chef, Noël est une période de très basse activité comme en été. Elle détaille dispositif :

Au BRI: 2 équipes/jour et recours à 4 jours de CDDS durant cette période de vacances de Noël. Il y aura une rotation des BEX afin d'avoir tous les jours 1 équipe de BEX. 1 RCA planifié ainsi qu'1 chef d'édition pour les JT midi et soir.

Au Web : 2 contributeurs/jour avec 1 RCA numérique sauf les jours fériés.

En locale : 1 équipe de permanence dans les locales.

A Périgueux il n'y aura pas d'équipe de permanence pendant 5 jours sur la durée des vacances si jamais il y a une actualité, Bordeaux ira selon la rédactrice en chef. Le recours à 2 jours CDDs est prévu.

A Bayonne il n'y aura pas d'équipe de permanence durant 5 jours et recours à 2 jours CDDs

A Pau il n'y aura pas d'équipe pendant 2 jours et recours à 2 jours de CDDs.

Il y aura une rotation Bayonne/Pau sur les week-ends Noël et jour de l'an,

Par exemple les 24/25 décembre c'est l'équipe de Bayonne qui assurera la permanence et sa zone de couverture sera les Pyrénées-Atlantiques. La rédactrice en chef précise donc qu'en cas d'actualité en Béarn ces jours-là c'est Bayonne qui sera amenée à y aller en fonction de la zone et de la distance. Si une actualité intervient en vallée d'Ossau par exemple alors d'autres dispositions seront prises notamment le recours aux CDDs.

D'autres jours de CDDs pourraient être ajoutés à ce dispositif en fonction de la prolongation ou non d'un arrêt maladie en BEX.

Bureaux réglables en hauteur : combien ont été livrés, où et quand seront-ils installés ? (Point CGT)

Le responsable IMG indique qu'il a commandé 8 bureaux "assis-debout" et qu'ils sont actuellement au BRI.

1 est installé chez le chef de centre, 1 autre va être installé sur préconisation médicale au BRI et un troisième sera installé dans une salle de montage du BRI pour une période de test.

La direction s'est également rapprochée de la médecine du travail pour qu'elle flèche les salariés qui en auraient besoin afin d'attribuer les 5 autres, elle n'a pas encore eu de retour.

Ces bureaux ont un coût élevé, les RP CGT reconnaissent l'investissement de la direction en la matière mais ils rappellent que cette demande venait initialement du service documentation lors des ateliers DU /Papripact. L'idée était aussi de prévenir les TMS et de cibler les salariés qui passent l'intégralité de leurs journées assis. Pour les RP CGT, le service documentation reste donc pertinent tout comme certaines fonctions supports. Par ailleurs, pour les RP CGT si ces bureaux sont attribués à l'Aquitaine, ils peuvent aussi être déployés ailleurs qu'au BRI ; des assistantes en locales pourraient sûrement être intéressées.

Le DRH explique que les demandes risquent d'être nombreuses et que toutes ne pourront être satisfaites donc la direction attribuera ce matériel en fonction des indications de la médecine du travail. Il est convenu de refaire un point sur ce sujet en février, une fois les préconisations de la médecine du travail faites et les bureaux attribués.

Point 3 : Point travaux à Bordeaux (point de la direction)

Le responsable des IMG énumère les différents chantiers à venir. Tout d'abord, le groupe froid qui rafraîchit le bâtiment D va être remplacé ainsi que les deux armoires de climatisation qui rafraîchissent le nodal (le local serveur). Des travaux pris en charge par le siège.

Est prévu également le remplacement des deux onduleurs, celui de NOA et celui du bâtiment A qui protège les installations, des travaux également pris en charge par le siège, se réjouit-il. Ces équipements sont devenus obsolètes.

Au niveau du départ des équipes des reportages, sept bornes électriques pour les véhicules de reportage vont être installées. Aujourd'hui, il y a deux véhicules 100% électrique et deux hybrides rechargeables. Ces bornes seront exclusivement destinées aux véhicules de reportage. L'idée c'est à chaque renouvellement de véhicules, c'est l'électrique qui soit choisi en priorité. La date des travaux n'est pas encore fixée. C'est le siège qui finance aussi cette installation.

Dans le bâtiment A, au rez-de-chaussée, création d'une salle de réunion de 40 à 44 personnes assises avec une visio qui pourra servir aux réunions de DAC ou à la com ou pour les séminaires, et d'une salle de formation de 6 à 8 personnes. Un bureau de contrôle a validé ces aménagements. Les travaux de la salle de réunion sont en partie financés par le siège sauf la peinture et c'est France 3 qui prend en charge la salle de formation.

A la rédaction, le BRI va être réaménagé en décloisonnant les espaces. Le bureau actuel des présentateurs et celui du secrétariat vont accueillir le bureau de la rédactrice en chef et les deux assistantes.

Le bureau actuel des assistantes va être décloisonné afin d'agrandir l'espace du bureau des adjoints et regrouper les quatre RCA JT et les deux RCA numériques.

Les travaux sont prévus entre mi-novembre et mi-décembre. Les présentateurs rejoignent l'open space de la rédaction. Les RP CGT s'inquiètent du manque d'isolation et du bruit ambiant dans ces espaces communs notamment pour les présentateurs. La direction régionale indique qu'il y a le hub pour s'isoler et qu'il faudra prendre d'autres habitudes pour cohabiter en bonne entente.

Ce réaménagement sera accompagné par le renouvellement des bureaux pour les RCA et les assistantes.

Par ailleurs, un bureau supplémentaire a été installé à la gestion d'antenne, en accord avec l'équipe, sur le côté à la place de l'armoire, sans poser de problème de place, selon le responsable des IMG.

Point 4 : Observatoire inclusion (point de la direction)

La chargée RH présente une synthèse du Réseau de France Télévisions sur un nouveau dispositif, lancé cette année avec l'Observatoire de l'inclusion. Un questionnaire en ligne a été adressé aux 3073 salariés du réseau France 3 en mars 2026 afin de mesurer la perception de la politique de diversité par les salariés. C'est un indicateur complémentaire du pilotage de la politique du groupe, précise le DRH.

668 salariés ont répondu au questionnaire soit un taux de participation de 21,7%. Ces résultats ont été présentés par le Réseau comme plutôt "bons", par rapport à d'autres sociétés, selon le DRH.

La moitié des répondants ont plus de 50 ans et 13% moins de 35 ans. 58 % sont des femmes et 58% se déclarent appartenir à au moins un critère de diversité.

Ce résultat montre que le réseau France 3 investit davantage dans l'inclusion mais que les salariés ne l'identifient pas clairement et/ou ne perçoivent pas les bénéfices. L'enjeu des prochaines années est de mettre en place un plan d'action pour que les salariés se rendent compte des dispositifs nombreux mis en œuvre.

Il n'y a pas de chiffres sur le périmètre aquitain donc le DRH reconnaît que c'est compliqué de mettre en œuvre des plans d'actions ciblés par région.

RH : Quand et comment un gestionnaire d'antenne peut-il passer coordinateur d'antenne ? (Point CFDT)

Le DRH explique que ce poste de coordinateur d'antenne a été créé suite à une saisine après la transposition d'un accord en 2013.

Il ajoute que le fonctionnement dans les délégations antennes et contenus est très différent selon les régions. Dans une région "normale" il y a le DAC et des GA qui lui sont rattachés. En Nouvelle Aquitaine nous avons une chaîne de plein exercice avec une structure d'emploi différente : 1 DAC, 1 responsable des programmes, 1 chargé des programmes, 1 responsable de service GA /RSCA donc ce n'est pas la même logique d'organisation et en Nouvelle Aquitaine il n'y a pas besoin de coordinateur d'antenne. Pour que ce poste existe en Nouvelle

Aquitaine selon lui, il faudrait le créer ici et revoir l'organisation ce qui obligerait à déposséder certains salariés de leurs prérogatives actuelles pour les attribuer au coordinateur d'antenne.

Il conclut qu'un GA peut devenir coordinateur d'antenne mais c'est un poste dont notre région ne dispose pas.

Emploi : Postes pourvus, à pourvoir.

La chargée de RH explique que concernant le poste d'OPS et celui de RCA numérique les entretiens ont été réalisés et la procédure suit son cours. Le comblement du poste de RCA numérique devrait avoir lieu avant la fin de l'année, celui d'OPS en début d'année.

Le directeur régional indique que le poste de rédacteur numérique n'est pas à pourvoir pour l'instant mais qu'il n'y a pas de décision définitive. Ce poste reste pour l'instant en attente.

Recrutement à la GA. Le service a été renforcé par un titulaire. Quelle activité prévue pour les CDDs formés et régulièrement employés ? (Point CGT)

Le DRH confirme qu'il y a eu un recrutement par décision de justice d'un salarié au service GA en tant que GA. De fait, il est requalifié sur un poste de GA en surnuméraire donc il sera planifié prioritairement sur l'activité dans ce service. Quand il sera absent, il sera fait en priorité appel aux UCC en interne puis aux CDDs. Pour le DRH le nombre de collaborations va nécessairement diminuer pour le vivier des CDDs formés sur cette activité, la question de leur maintien en compétences va en effet se poser.

Prochaine instance de proximité le 1er décembre 2026

Bordeaux, le 6 novembre 2026