

france•tv

RAPPORT D'ENQUÊTE CONJOINTE SUR LES BUREAUX DES REGIONS

Virginie FICHET – Directrice adjointe de la Rédaction Nationale

Frédéric DEBAINS – Adjoint à la DRH de l'Information

Anne GUILLE-EPEE – RP info/sport et élue suppléante SNJ au CSE Siège

Aurélie SCHILLER – Éluée CGT au CSE Siège

Sommaire

1- Présentation de la mission

- 1.1 État des lieux des bureaux
- 1.2 Méthodologie adoptée au cours de la mission et grilles d'entretiens

2- L'organisation et les moyens des bureaux

- 2.1 Le planning
- 2.2 Les moyens
- 2.3 Le fonctionnement des équipes

3- Charge de travail

4- Contenu du travail et modalités de réalisation

- 4.1 Description des missions par les correspondants
- 4.2 Autonomie / marge de manœuvres dans la réalisation de leurs missions
 - 4.2.1 Sur les sujets proposés par les correspondants
 - 4.2.2 Sur les sujets commandés par les éditions
- 4.3 Moyens pour réaliser leurs missions
- 4.4 Violences verbale, physique ou psychologique
- 4.5 Utilisations des compétences professionnelles

5- Relations entre les correspondants et Paris

- 5.1 Avec les éditions
- 5.2 Avec leur encadrement
- 5.3 Marques de reconnaissance

6- Conflit de valeurs

7- Vie professionnelle/Vie personnelle

8- Point de vue de l'encadrement du bureau des régions

- 8.1 Sur leur propre situation
- 8.2 Sur les problèmes rencontrés par les correspondants

9- Point de vue des éditions

- 9.1 Contributions des correspondants aux éditions
- 9.2 Organisation du travail avec les encadrants du service
- 9.3 Conditions de travail des correspondants

10- Point de vue des assistantes du bureau des régions

10.1 Sur leur propre situation

10.2 Sur les problèmes rencontrés par les correspondants

10.3 Sur l'organisation du travail des managers du service

11- Conclusions et pistes de préconisations

11.1 Conclusions

11.2 Pistes de préconisations

12-Annexes

12.1 Résolution des Élus du CSE Siège de France Télévisions

12.2 Questionnaires adressés aux salariés

1 – Présentation de la mission

Le 10 octobre 2023, les Organisations Syndicales ont formulé une saisine auprès de la direction de France Télévisions pour dénoncer les conditions de travail au sein des bureaux des correspondants de France Télévisions en régions.

Suite à plusieurs alertes, une enquête conjointe de représentants syndicaux et de représentants de la direction a été votée à l'unanimité par les élus du CSE Siège le 19 octobre 2023.

Objectif : analyser les conditions de travail au sein des bureaux des correspondants de France Télévisions en région et formuler des préconisations.

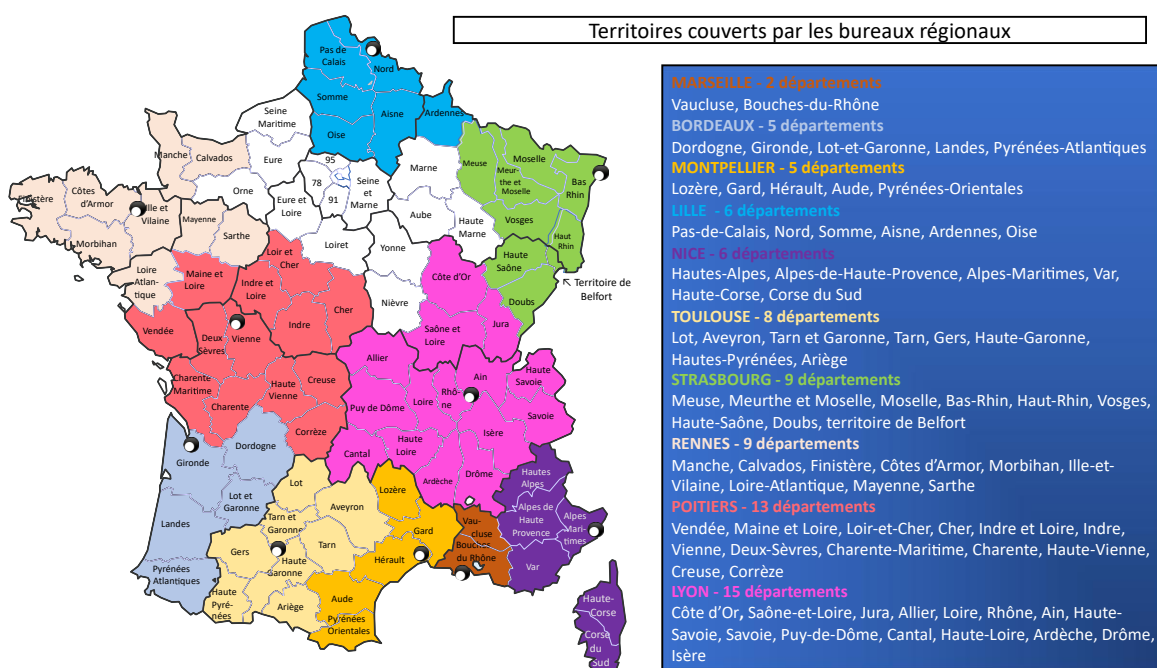
Afin de faciliter la réalisation de cette enquête, les élus du CSE Siège ont désigné Mme Anne GUILLE-EPEE (RP info/sport et élue suppléante SNJ au CSE Siège) et Mme Aurélie HAUVILLE-SCHILLER (élue CGT au CSE Siège) pour mener cette enquête.

De son côté, la direction a désigné Mme Virginie FICHET (Directrice adjointe de la rédaction nationale) et Mr. Frédéric DEBAINS (Adjoint à la DRH de l'Information).

1.1 État des Lieux des bureaux

A ce jour, 10 bureaux régionaux existent sur l'ensemble du territoire national : Rennes, Poitiers, Bordeaux, Toulouse, Montpellier, Marseille, Nice, Lyon, Strasbourg et Lille.

La répartition des bureaux régionaux de France 2 ainsi que leurs territoires se découpent ainsi :



Il est à préciser qu'en plus de leurs couvertures « attitrées », les bureaux peuvent être amenés à couvrir des départements voisins voire même, des pays voisins (Belgique, Allemagne, Suisse, Italie, Espagne, ...)

Lyon est le seul bureau doté de 3 équipes : 3 rédacteurs ainsi que des JRI/monteurs prestataires.

Les autres bureaux sont composés de 2 équipes : 2 rédacteurs, 2 JRI, des monteurs prestataires (à l'exception de Marseille où le monteur est un salarié de FTV).

Le bureau de Poitiers ne recense qu'1 équipe d'1 rédacteur et d'1 JRI.

Aux bureaux de Montpellier et de Toulouse, des salariés sont à temps partiels (2 journalistes à 80% à Montpellier et 3 rédacteurs à Toulouse).

La productivité des correspondants a augmenté de 30% sur une période de 5 ans avant de se stabiliser et de connaître une légère diminution la dernière année. En tout état de cause les collaborateurs sont davantage sollicités qu'il y a 5 ans.

1.2 Méthodologie adoptée au cours de la mission et grilles d'entretiens

Au cours de leur mission, les membres désignés pour l'enquête ont élaboré des questionnaires adaptés des facteurs Gollac, validés par le ministère du travail et réputés dans la prévention des risques psychosociaux (RPS) et leur identification.

Un support d'entretien a été envoyé à toutes les personnes concernées par cette enquête : correspondants, managers, assistantes, monteur, rédacteurs en chef des éditions (13 heures, 20heures, Télématin et WK).

- **L'échantillon des personnes rencontrées en entretien**

Dans le cadre de cette enquête, **47 personnes** au total ont été **entendues** de la fin du mois de janvier à la fin du mois d'avril 2024.

Sur 37 correspondants titulaires (rédacteurs et JRI confondus), 31 ont été entendus, en visio ou présentiel, ainsi qu'un ancien JRI, soit un taux de réponse de 84 %.

L'ensemble des managers et des assistantes du service des correspondants régionaux a pu être entendu ainsi que le seul monteur titulaire du service à Marseille.

Parmi les interrogés :

19 rédacteurs sur 21 titulaires,

12 JRI sur 16 titulaires + 1 ancien JRI,

1 monteur,

2 assistantes,

5 managers du service des régions (dont 1 ancien manager),

8 rédacteurs en chef des éditions (13 heures, 20 heures et éditions du WK).

- **Organisation du terrain et son déroulement**

Les entretiens ont eu lieu en visio ou en présentiel selon les plannings des uns et des autres. Ils se sont tenus sur 1h30 minimum. Certains ont parfois duré jusqu'à 3 heures.

En plus de ces entretiens, les enquêteurs ont souhaité mettre en place une sorte de « vis ma vie » dans 4 bureaux :

→ Frédéric DEBAINS et Anne GUILLE-EPPEE se sont rendus à Rennes (les 14 et 15 février 2024) et Bordeaux (les 6 et 7 mars 2024).

→ Virginie FICHET et Aurélie SCHILLER sont allées à Marseille (les 11 et 12 mars 2024) et Strasbourg (les 4 et 5 avril 2024).

Objectif : aller au plus près de la réalité du terrain pour accompagner les équipes.

Tous les entretiens ont été traités de manière anonyme pour favoriser la libération de la parole.

2 - L'organisation et les moyens des bureaux

Tous les correspondants sont unanimes : il n'existe pas de journée type de travail chez les correspondants en région. Chaque journée dépend de l'actualité.

90% de leur temps : les correspondants sont sur la route et sur le terrain.

« On ne sait jamais à quelle sauce on va être mangés ni à quelle heure on va commencer ou finir ! »

Des conditions de travail arythmiques. Mais tous admettent en connaître les règles du jeu et les accepter. *« C'est l'essence même de notre métier ! »* Au cœur du métier de correspondants des bureaux de France 2 : la réactivité, l'imprévisibilité de ce qui peut se passer mais aussi l'étendue de la zone de couverture. L'autonomie et l'autogestion sont les qualités requises pour ce travail tout comme la disponibilité permanente.

Les journées calmes sont plus rares qu'il y a quelques années mais elles existent toujours. Elles se déroulent plutôt le week-end. *« Parfois, on a des journées beaucoup plus calmes ! », « On nous dit moins de sortir dans l'urgence. »*

« Il faut être physiquement alerte et mentalement frais. », « C'est un métier passionnant mais usant. », « L'amplitude des journées, les kilomètres, la disponibilité permanente, c'est exténuant ! »

2.1 Le planning

Les correspondants établissent leur planning entre eux plusieurs mois à l'avance. Une liberté d'organisation appréciée : elle leur permet de mieux gérer les imprévus et cela, sans aucune tension. *« Je connais mon planning très à l'avance. », « On est tous d'accord avec notre planification. »*

Chaque jour, dans chaque bureau, une équipe constituée d'un rédacteur, d'un JRI et d'un monteur est d'astreinte pour couvrir l'actualité dans sa région.

L'organisation des permanences diffère en fonction des bureaux.

Dans la plupart d'entre eux, elles s'étalent sur 10 jours (3 jours de disponibilité, 7 jours d'astreinte jour et nuit) suivis de 4 jours de repos. Des permanences jugées très longues par beaucoup de correspondants.

Rare sont les bureaux où les permanences n'excèdent pas les 5 jours d'affilé.

Des jours de repos ou de RTT sont régulièrement posés pour réduire la durée de ces permanences.

« 7 jours d'astreinte d'affilé et en découcher, c'est très long. C'est dans la durée que c'est dur. », « Tenir 10 jours psychologiquement et physiquement c'est dur... encore plus quand le rythme est intense durant toute la permanence. », « Sans les jours de dispo ce ne serait pas possible ! 10 jours de permanence d'affilé c'est trop. »

Les correspondants insistent sur l'importance des journées de dispo : des journées tampons, qui leur permettent de respirer en ayant un rythme plus calme pour pouvoir caler des sujets, faire de l'administratif ou de la maintenance.

« Sur les dispo on sort rarement, on propose des sujets, on les cale. », « De plus en plus, on essaye de respecter ces jours de dispo. »

La durée des permanences pose question à certains correspondants et aux enquêteurs. Mais comment les raccourcir alors que la plupart des bureaux ne fonctionnent qu'avec une équipe par jour et qu'elle travaille un weekend sur deux ?

Car travailler un week-end sur deux a des avantages :

Cela permet de cumuler 4 jours de repos d'affilés ou 5 si dépose d'une RTT. Cela permet aussi un suivi sur 7 jours de l'actualité.

Mais travailler un weekend sur deux signifie aussi enchaîner 7 jours de permanence et c'est long, surtout quand une actualité chaude intervient en fin de permanence !

C'est aussi une condition lourde à porter pour certains, par rapport à leur vie de famille.

« En fait on pourrait nous protéger par rapport à l'enchaînement de nos amplitudes en nous évitant les tournages « inutiles » ou « non urgents » à des heures inacceptables. »

« Les moyens humains ne sont plus en adéquation avec les objectifs fixés pour les équipes. »

Lors de rares journées calmes les salariés décrivent une arrivée au bureau entre 8 h et 9h et un départ aux alentours de 18h.

Les journées chaudes type sont décrites ainsi :

Une prise de service généralement très tôt le matin (entre 5 et 7h quand il faut faire un Télématin – cf. tableau des tournages Télématin).

Il faut bien sûr prendre en compte les temps de trajet souvent très longs pour se rendre sur un lieu de tournage ou en revenir, ainsi que les embouteillages. Le suivi de l'actualité est ensuite réalisé sur la journée qui peut exceptionnellement, en cas de gros news, se terminer par un duplex pour le 20 heures voire dans des cas extrêmes pour le 23 heures de Franceinfo TV (dans ce cas, les journalistes déclarent les réductions de temps de repos quotidien et peuvent obtenir du temps de récupération).

En fin de journée, l'équipe doit ensuite reprendre la route pour rentrer à la maison ou rester sur place à l'hôtel lorsqu'elle doit enchaîner la couverture de l'actualité les jours suivants.

La journée peut donc, dans certains cas, se terminer aux alentours de 22h30 (voire plus si 23H de Franceinfo TV).

Concernant les horaires de nuit : elles restent exceptionnelles. Sur les actualités chaudes et dans les régions sensibles, il y en a un peu plus. *« Je n'ai jamais été appelée en pleine nuit. », « Depuis 9 ans que je suis correspondant, j'ai été réveillé une seule fois la nuit. »*

Les correspondants relatent qu'il peut leur arriver de rentrer tard le soir et de repartir très tôt le lendemain matin pour les demandes Télématin (elles sont plus nombreuses depuis janvier 2024). Ces demandes exigent des départs très tôt. Elles pourraient devenir insupportables si elles étaient amenées à se multiplier avec en ligne de mire l'édition du 20 heures.

2.2 Les moyens

Les moyens de matériel mis à la disposition des bureaux sont adaptés même si certains ont l'impression d'être « la dernière roue du carrosse » pour pouvoir bénéficier du matériel dernier cri.

Tous sont dotés de Go Pro, caméra de poing 280, caméra épaule 400, boîtier 5D.

Les appareils de transmission via les réseaux mobiles émettent bien (peu de zones blanches).

A l'inverse du Siège, l'autonomie des bureaux est dépeinte comme très confortable en termes de réactivité. **« Le matériel est sur place, on ne perd pas de temps à le récupérer au magasin et on est donc plus réactifs. »**

Tous les bureaux regrettent de ne pas être dotés de l'Alpha 7. Mobiles et légers, les boîtiers 5D sont bien trop fragiles (beaucoup de problèmes de son et de maintenance). Les bureaux attendent également les UTS (boîtiers de tournage Smartphone) et l'iPhone 14 Pro (caméra de complément de tournage). Ils réclament plus de dronistes.

Chaque jour, à l'exception de Marseille, les bureaux sont dotés d'un monteur prestataire avec sa propre voiture, son matériel et un TVU PACK pour les transmissions (très utile lorsque les journalistes sont loin). Des retards dans la mise à jour des logiciels de montage sont à déplorer.

Beaucoup remontent des difficultés à changer de téléphone professionnel. Une difficulté liée à leur isolement par rapport au Siège où tout se gère.

A Strasbourg, la distance entre la voiture et le bureau est un inconvénient pour le transfert du matériel : 2 étages à descendre ou à monter avec le poids du matériel.

La maintenance est une particularité du métier de JRI dans les bureaux. Contrairement aux bureaux excentrés de France 3 régions où les journalistes passent régulièrement à « la maison mère » où ils peuvent accéder au bureau de maintenance, les journalistes des bureaux de France 2 sont seuls pour réaliser la petite maintenance.

Il peut leur arriver de faire appel aux bureaux de maintenance de France 3.

Dans le cas de grosse maintenance, ou de panne de matériel, un système de fret est utilisé pour acheminer le matériel vers la maintenance de FTV Paris. Mais cela prend du temps, sans remplacement du matériel en cours de réparation. Fort heureusement, les bureaux sont dotés de divers matériels qui permettent de pallier ce manque de temps de l'intervention. Les salariés relatent tout de même une bonne réactivité et un retour rapide du magasin parisien. **« La maintenance du matériel par le magasin de Paris est rapide et efficace. »**

2.3 Le fonctionnement des équipes

- Bonne solidarité au sein des bureaux

Au sein des bureaux, les possibilités d'entraide existent. **« La force des bureaux c'est la solidarité. »**

Quelques désaccords et frustrations existent parfois lorsque les correspondants ont l'impression de ne pas être écoutés. (Exemple : quand il n'y a plus rien à raconter et qu'on leur demande de rester sur place). Certains JRI donnent des coups de mains aux rédacteurs lorsque cela est nécessaire (calage, recherche d'infos et de contacts).

Pour mieux vivre les grosses journées, la bonne entente au sein de l'équipe est primordiale.

Il arrive même aux équipes des bureaux des régions de s'entre-aider en fonction des besoins. Mais cela doit rester exceptionnel car certains estiment que le renfort entre régions augmente la pression psychologique. *« Il faut toujours rester attentif à ce qui se passe dans sa propre région tout en travaillant dans une autre. »*

Les correspondants insistent sur l'attention à porter au recrutement lors de la mobilité d'un correspondant afin de préserver un bon esprit d'équipe, de complémentarité et de solidarité au sein des petites équipes des bureaux.

Il n'existe que très peu de causes de désaccords ayant pour origine l'organisation du travail et la planification. Dans tous les bureaux, l'organisation du travail est faite en bonne intelligence. L'ambiance y est décrite comme bonne, les équipes s'entendent bien et cela est essentiel pour le bon fonctionnement du bureau nous dit-on.

Les seuls points de désaccords peuvent parfois apparaître lorsque des salariés CDI travaillent avec des salariés CDD car ces derniers seraient plus enclins à accepter toutes les demandes formulées et moins regardants sur la charge de travail.

« Quand on travaille avec des CDD rédacteurs, on explose les horaires, ce n'est pas normal ! », « Si certains rédacteurs CDI peuvent dire NON, ce n'est pas le cas des CDD. »

3 - Charge de travail

Tous font état de contraintes de rythme de travail élevées exigeant d'eux une réactivité et une disponibilité quasi-permanente. C'est la règle de la permanence nous dit-on.

« On produit plus vite. », « On est toujours en alerte ! »—*« La réactivité à l'actu, c'est notre cœur de métier. La disponibilité permanente est rémunérée, c'est le job. », « En contrepartie il y a une qualité de vie en région. », « L'investissement est récompensé (détachement JO, ...). », « 10-15 perm par mois, au début c'est contraignant, puis on s'habitue et c'est pas mal. », « Tu donnes beaucoup à ta boîte mais elle te donne en retour. On a des grosses journées mais aussi beaucoup de temps de repos. N'importe quel salarié voudrait avoir ça. »*

Sur les jours de permanence : la disponibilité est quasi-permanente, les téléphones allumés pour une réactivité immédiate. Difficile de prévoir des activités personnelles ces jours-là. La famille vit au rythme des permanences.

Sur ce thème, les correspondants font 4 remarques majeures :

- **Intensification des demandes depuis la rentrée et le nouveau Télématin**

Les correspondants estiment que les permanences se sont intensifiées avec les demandes pour Télématin.

Auparavant le 20 heures était l'édition prioritaire, puis le 13 heures l'est devenu également et depuis la rentrée, avec la concurrence de TF1, Télématin est également devenu prioritaire.

Il arrive désormais fréquemment que les correspondants doivent se lever à 4h/5h du matin pour aller faire un direct pour Télématin, puis un direct Franceinfo TV, déconnecté de l'actualité qui est à couvrir pour le 13 heures.

Cela augmente les temps de route et diminue le temps disponible pour tourner, monter et envoyer le sujet pour le 13 heures : de l'avis des correspondants, la qualité du travail effectuée est dégradée.

Les correspondants déplorent que, dans de rares cas, il n'y ait pas d'arbitrage entre les demandes de Télématin et les sujets à tourner pour le 13 heures.

Il arrive parfois que le correspondant qui fait un direct pour Télématin, puis franceinfo TV, et qui enchaîne avec un sujet 13 heures doive travailler jusqu'au 20 heures.

Le récapitulatif de la contribution des bureaux du 1^{er} janvier au 24 avril 2024 figure ci-dessous.

| | | Duplex | Eléments | Total |
|-----------|---------|--------|----------|----------|
| Bordeaux | Janvier | 1 | | 7 |
| | Février | 4 | | |
| | Mars | 1 | 1 | |
| Lille | Janvier | 2 | | 5 |
| | Février | 2 | | |
| | Mars | 1 | | |
| Lyon | Janvier | 2 | | 3 |
| | Février | 0 | | |
| | Mars | 1 | | |
| Marseille | Janvier | | | 4 |
| | Février | | | |
| | Mars | | 1 | |
| | Avril | 1 | | |
| | Mai | 2 | | |

| | | | | |
|-------------|---------|---|---|----------|
| Montpellier | Janvier | 3 | | 7 |
| | Février | 1 | | |
| | Mars | 1 | 1 | |
| | Mai | 1 | | |
| Nice | Janvier | | | 1 |
| | Février | | | |
| | Mars | 1 | | |
| Poitiers | Janvier | 2 | | 8 |
| | Février | 1 | | |
| | Mars | 4 | | |
| | Mai | 1 | | |
| Rennes | Janvier | 4 | | 5 |
| | Février | | | |
| | Mars | | | |
| | Avril | 1 | | |
| Strasbourg | Janvier | 3 | | 4 |
| | Février | 1 | | |
| | Mars | | | |
| Toulouse | Janvier | 1 | | 5 |
| | Février | 2 | | |
| | Mars | 1 | | |
| | Mai | 1 | | |

46 + 3 = 49

Il faut y ajouter 4 duplex des renforts sur manifestations agricoles et 2 duplex des bureaux d'hiver.

S'il y a bien une hausse des demandes pour Télématin et que le ressenti des correspondants est réel, il faut noter que la contribution à cette édition est pour l'instant moindre que ce que certains correspondants décrivent.

- **Manque d'anticipation et de temps pour les sujets 13 heures**

Le journal du 13 heures est composé, à environ 50%, de sujets faits par les bureaux des régions.

Or, une grande part des sujets pour le 13 heures doivent être tournés, montés et envoyés le jour même.

Les correspondants reprochent un manque d'anticipation des équipes de la rédaction en chef du 13 heures qui leur laissent trop peu de temps pour caler les sujets et pour les tourner.

Ils ont l'impression de devoir travailler dans l'urgence et, même si leur sujet est validé, ils ne sont pas satisfaits du travail effectué qui aurait pu, selon eux, être de meilleure qualité si on leur avait laissé davantage de temps pour réaliser leur sujet.

Cela n'est pas vraiment compréhensible pour eux à partir du moment où ces sujets sont issus de propositions faites en amont par les correspondants eux-mêmes et qu'ils ne correspondent pas à une actualité chaude.

Une diffusion le jour même ne semble pas indispensable et il arrive d'ailleurs que des sujets exigés par le 13 heures pour le jour même soient diffusés finalement quelques jours plus tard.

- **Les horaires de travail / La gestion des actualités chaudes**

Chaque région a ses périodes de fortes activités dans l'année (période estivale, incendie, inondation, ...) mais l'actualité imprévue et soutenue reste la plus difficile à couvrir notamment lorsque les grosses journées s'enchaînent (attentats, faits divers, inondations, Covid, incendies, tempêtes, etc...). Des journées successives, génératrices de stress, qui demandent une disponibilité permanente des journalistes sur le terrain. Les correspondants estiment qu'il faut apporter des améliorations dans la gestion des gros news : des situations où les amplitudes horaires explosent et où les correspondants attendent davantage de soutien de la part des équipes de Paris.

Ils estiment que des équipes parisiennes doivent rapidement venir en renfort (et pas en relève) pour les aider et leur permettre de se reposer un peu.

S'ils reconnaissent que c'est davantage le cas depuis la saisine, ils regrettent que les équipes parisiennes ne restent pas suffisamment longtemps sur place pour les accompagner dans la durée alors que les éditions demandent des sujets pendant plusieurs jours après la survenance d'un gros fait divers.

Beaucoup relatent le fait de ne plus avoir le temps de prendre du recul, de lire la presse.

D'autres regrettent qu'après une longue période de forte actualité, les demandes des éditions reprennent comme si de rien n'était alors que les salariés ont à peine eu le temps de reprendre leur souffle.

« A force de tirer sur la corde, il faut des stratégies de protection. J'ai failli être en burn-out il y a quelques années. », « L'impression d'un rouleau compresseur, d'une machine infernale, parfois il y a du découragement. », « Le rythme, je l'encaisse ... ce n'est pas toujours facile. Je considère ce métier comme une vocation pas comme un gagne-pain. », « C'est une gymnastique du stress. », « L'urgence et la tension constante sont fatigantes. », « L'actu chaude me stimule et c'est pour ça que je fais ce métier. », « J'ai l'impression que seul l'arrêt maladie est entendu. »

Globalement, les correspondants estiment normal de faire de longues journées de travail lorsqu'ils sont de permanences car cela fait partie de leur fonction.

Lorsqu'ils dépassent les amplitudes légales pour les besoins de l'actualité la plupart d'entre eux rentrent leurs dépassements dans MonKiosque et bénéficient de récupérations octroyées régulièrement par leur hiérarchie. *« Le dépassement des*

amplitudes légales, ce n'est pas régulier, seulement exceptionnel. Autrement, je ne fais pas le métier de journaliste. Dans cas, on me donne une récupération. », « J'ai 7/8 récupérations par an. »

Durant leurs permanences, une grande majorité des correspondants l'avouent : il leur arrive fréquemment de travailler jusqu'à 11 heures par jour.

En période de forte actualité, les correspondants travaillent 12 à 13 heures par jour et cela arrive plusieurs fois dans la semaine. Dans ces cas-là, il leur arrive de rester dormir à l'hôtel.

« Ça va un peu mieux, on nous organise des découchers pour respecter les périodes de repos. »

Plus tranquilles, les journées de dispo permettent aux salariés de mieux maîtriser leurs horaires.

« Quand on a une grosse journée de temps en temps ça va, ce qui est dur c'est quand elles s'enchainent. », « Chez nos concurrents, les équipes sont très vite relayées. », « On n'est pas épargnés le lendemain d'une journée très chargée au niveau horaires, c'est regrettable », « Encadrer les conditions de travail c'est mieux. »

Ils ont néanmoins l'impression que les temps de route ne sont pas suffisamment pris en compte par leur hiérarchie même si on leur propose parfois des découchers.

Les correspondants affirment ne pas recevoir de sollicitations en pleine nuit mais ils doivent de plus en plus souvent se réveiller très tôt (5h/6h du matin) pour les besoins de Télématin.

De manière générale, ils ne sont pas sollicités par leurs encadrants sur leurs jours de repos, en dehors de la réception du mail hebdomadaire avec la liste des sujets à traiter pour la permanence à venir (appelé par les correspondants, la « liste des courses »).

Les correspondants peuvent être contactés en dehors de leurs horaires de travail à l'occasion de passage de relais, de contraintes d'organisation ou encore pour aider les CDD (précisions, contacts, matériel, etc ...).

« On n'est pas dérangés sur nos jours de repos. », « Beaucoup d'efforts ont été faits pour ne pas nous déranger quand on est OFF ! », « On nous demande de déconnecter mais c'est difficile. »

Avec l'arrivée des téléphones portables et la multiplication des systèmes de communications (WhatsApp, Télégram, mails, ...) les journalistes sont beaucoup plus sollicités qu'avant.

Il arrive cependant que l'organisation du travail dans les bureaux génère des tensions avec la hiérarchie notamment lorsque les demandes s'accumulent, sont impossibles à réaliser et que les correspondants doivent le faire quand même. *« C'est matériellement impossible de faire tout ça en même temps ! », « Notre hiérarchie directe essaie de nous protéger », « Parce que des fois faut que ça sorte, on est à cran ! », « On est excédé même si notre hiérarchie n'y peut rien »*. Pour certains, il faut apprendre à dire « NON » et cela génère des tensions.

« On nous écoute mais on ne nous entend pas ! »

La pression des éditions (surtout le 13 heures) génère de la tension. Les demandes ne sont pas toujours assez précises. Certains correspondants souhaiteraient davantage de contacts directs avec les rédacteurs en chefs et adjoints.

Les JRI se disent moins confrontés à ce genre de situation car moins en contact avec les supérieurs que leurs collègues rédacteurs.

Avec l'accélération du rythme de production des sujets, sur la fin des permanences, certains disent perdre patience à cause de la fatigue accumulée.

Le manque de moyens pour parvenir à travailler correctement entretient les tensions et la frustration. *« Avec l'ambiance économique et l'arrivée des TVU, les conditions de travail ont évolué et pas dans le bon sens : elles se sont tendues ... avec une accélération, une accumulation des demandes. », « Mettre de l'urgence là où il n'y en a pas ce n'est pas sérieux ! Ça fatigue et ça fait perdre patience. », « L'accumulation des demandes créent du stress notamment chez les rédacteurs et ça se répercute ensuite sur les autres. », « On est souvent sur le fil et ça c'est stressant. »*

Rare sont ceux qui évoquent une situation d'épuisement professionnel. *« Je n'ai jamais été confrontée à de l'épuisement professionnel ou même à des prémises d'épuisement. »* Néanmoins, certains correspondants, notamment rédacteurs, admettent avoir déjà eu une sensation de « trop plein » liée à une importante charge mentale. *« On n'a pas tous la même capacité à encaisser », « Je me suis déjà senti fatigué mais pas en danger », « Commencer à 7h du matin et finir à 20h30 c'est dur : la charge des demandes est trop lourde ! », « Quand il y a trop de fatigue, je le vis comme une injustice. », « C'est un sprint, un marathon permanent ! », « On nous met beaucoup de pression pour sortir les sujets rapidement. », « L'épuisement, je le redoute. »*

La bienveillance, l'entraide et l'écoute sont primordiales pour contrer les tensions.

Les correspondants font état d'une charge mentale importante génératrice de stress à cause de la quantité des demandes qu'on leur adresse. *« La quantité des demandes est énorme compte tenu des moyens que l'on a pour les appliquer ! », « Si on est rincés c'est parce qu'on est tout seul ! »*

Une charge de travail totalement différente entre les rédacteurs et les JRI est mise en avant. *« Ce qui m'inquiète c'est plus les rédacteurs qui souffrent et qui prennent tout de front. C'est fragile. »*

« C'est un super poste, qui permet de faire pleins de choses ! Mais ça demande un sacrifice trop important sur le long terme. »

Certains déplorent également de ne pas avoir été assez suivis par Paris après la couverture d'un événement éprouvant.

- **Les temps de trajets et nombre de kilomètres en voiture**

Chaque jour, les salariés passent énormément de temps sur la route. Ils accumulent les kilomètres.

Les correspondants estiment que le nombre de kilomètres parcourus était stable jusqu'au mois de septembre.

Ces déplacements sont désormais plus liés à la réalisation de sujets que d'éléments.

Mais depuis la rentrée de septembre, le nombre de kilomètres à effectuer est reparti à la hausse à cause des demandes de Télématin et de la demande pour des sujets climats.

Le nombre de kilomètres effectués par les correspondants des régions est un facteur de stress, de fatigue et de risques musculo squelettiques. Les régions peuvent couvrir jusqu'à 15 départements ! En plus des départements sur lesquels ils sont affectés, les bureaux couvrent souvent des départements voisins voire même des pays limitrophes (Espagne, Italie, Suisse, Belgique).

Les monteurs sont appréciés au sein des équipes : s'ils ont leur propre voiture, certains préfèrent les avoir dans la même voiture pour partager le temps de conduite.

Les correspondants sont unanimes : les demandes saugrenues et irréalisables qui leur font faire de la route sont génératrices de stress et d'accidents. Il existe encore des cas où les équipes doivent faire jusqu'à 4 heures de route (aller/retour) pour 10 secondes d'antenne ou 3 heures de route pour un élément non diffusé.

Et de préciser que le système des quotas d'équipes a eu un effet positif quant à la protection des salariés.

« Parfois on roule vite pour se dépêcher et c'est dangereux ! », « A Paris, ils ne se rendent pas compte des temps de trajet. », « 4h de route pour 10 secondes à l'antenne, c'est insupportable. », « Il faut que nos temps de route et les kilomètres parcourus soient comptabilisés et maîtrisés car nous nous mettons parfois en danger. », « La voiture c'est éreintant ! », « Une journée on a fait 690 kilomètres pour plusieurs sujets », « On fait 156 kms par jour en moyenne : c'est pesant ! Il faudrait davantage se reposer sur les tournages de France 3, et il faudrait davantage de bureaux pour réduire les kilomètres. », « Un trajet hors de notre zone, de 250 kms, pour quelques images de blocage d'agriculteurs, ce n'est pas normal ! », « Le jour où on dit STOP, il faut nous écouter, je n'ai pas envie de finir rôti dans une voiture ! »

La situation est variable d'un bureau à l'autre (plus de kilomètres à effectuer à Bordeaux qu'à Lille). Par exemple les bureaux de Bordeaux et Rennes doivent également couvrir le secteur de Poitiers le week-end car il n'y a qu'une seule équipe dans ce bureau.

A titre d'exemple, un bureau explique faire plus de 75 000 kms par an.

4 – Contenu du travail et modalités de réalisation

4.1 Description des missions par les correspondants

L'activité des correspondants consiste à répondre aux demandes des éditions ou à tourner des sujets qu'ils ont eux-mêmes proposés et qui ont été acceptés par les éditions.

Certains correspondants proposent beaucoup de sujets pour éviter d'avoir à tourner des commandes qui ne leur plaisent pas ou de servir de « soupape » aux services parisiens.

Les correspondants prennent connaissance de leur activité pour la période à venir par le biais de la « liste des courses » qui leur est adressée par leur encadrement chaque fin de semaine. Liste qui peut parfois générer du stress pour certains.

Chaque édition bénéficie d'un « quota » de correspondants. Les correspondants trouvent que ce système est globalement bénéfique. Le seul bémol est que les éditions souhaitent systématiquement utiliser leur quota de correspondants même s'ils n'ont pas vraiment de besoin.

Globalement, tous estiment que leurs objectifs sont clairement définis (couvrir l'actu, assurer les formats longs, faire des éléments) même s'il leur faut en permanence surveiller l'actualité dans leur région. *« Les objectifs du métier de correspondant de France 2 sont clairs »*. Il est devenu de plus en plus difficile d'avoir des discussions éditoriales même si un correspondant estime que *« sur le tournage de sujets, on peut discuter si on n'est pas d'accord »*. Un bémol : lorsque l'actualité les rappelle et qu'ils doivent réaliser en parallèle les dossiers commandés en amont. *« On ne peut pas tout faire ! »*, *« Parfois on est seuls face à des montagnes de difficulté. »*

Les correspondants ont même parfois l'impression que les éditions se déchargent sur les bureaux au lieu de faire appel aux services du national... précisant que l'inverse est plus rare.

Quand les correspondants constatent une différence entre ce qu'attendent les éditions et la réalité du terrain, ils ont du mal à se faire entendre. Les rédacteurs CDD à qui l'on en demande toujours plus ont plus de mal à s'affirmer et à dire NON face aux demandes des éditions.

Ils dénoncent un manque d'espace pour faire des propositions de sujets et les tourner car les demandes et l'actualité prennent énormément de place.

Certains correspondants se sentent en sous-effectif, certains voient des rédacteurs caler 3 sujets dans la même journée.

Autre point abordé : le fait qu'il y ait parfois trop d'intermédiaires (éditions -> managers -> rédacteur), cela tue la clarté des demandes.

Malgré tout, la démarche et les efforts de l'encadrement pour transmettre les messages le plus clairement possible sont appréciés.

4.2 Autonomie / marge de manœuvres dans la réalisation de leurs missions

Les correspondants reconnaissent avoir toute marge de manœuvre pour réaliser les sujets qui leur sont confiés mais la question du manque de temps prédomine. On leur fait confiance pour l'écriture et le montage, le choix du matériel pour tourner.

Tous relatent d'une certaine liberté à faire le travail dès lors que leurs objectifs sont définis.

« On a des marges de manœuvre dans la réalisation des sujets », « C'est grâce à la charte. »

4.2.1 Sur les sujets proposés par les correspondants

Les correspondants estiment bénéficier d'autonomie et de marge de manœuvre concernant le tournage des sujets qu'ils proposent.

Ils mettent en avant les effets bénéfiques de la charte qui a été mise en place.

Ils reconnaissent ne pas être trop interrompus dans leur travail quand ils sont sur un sujet, hormis quelques cas où ils ont pu être déroutés, ce qui leur a fait perdre leurs contacts et « planter » le sujet (ex : petits plats dans l'écran).

Ils déplorent de devoir parfois caler et tourner dans l'urgence (souvent dans la matinée pour le 13 heures) des sujets « froids » proposés depuis plusieurs jours ou semaines et qui parfois ne sont même pas diffusés le jour même.

4.2.2 Sur les sujets commandés par les éditions

Certains salariés relatent qu'il leur arrive de recevoir des instructions, des ordres ou des demandes contradictoires entre eux : *« les décisions des éditions mettent parfois du temps à arriver. »* Ils peuvent parfois recevoir 2 demandes pour le même jour. A d'autres moments, les rédacteurs doivent décaler des sujets déjà calés pour pouvoir répondre à une demande du jour. Et rares sont les correspondants qui arrivent à convaincre les éditions de pouvoir conserver le tournage du sujet calé depuis parfois plusieurs jours. *« Hiérarchiser les urgences et ce qui l'est moins, cela nous préserverait. »*

Les correspondants mettent en avant plusieurs difficultés dans le cadre des tournages commandés par les éditions.

- **Problèmes communs à l'ensemble des éditions**

Les correspondants estiment que les éditions sont parfois déconnectées des réalités du terrain.

Elles demandent des sujets aux correspondants sans avoir bien vérifié en amont qu'il y avait matière à faire un sujet. Conséquence : les correspondants se retrouvent parfois à devoir tourner des sujets qui ne correspondent pas à l'idée que s'en sont faite les éditions et/ou sans consistance réelle. Cela peut les mettre en porte à faux sur les tournages et face à leurs interlocuteurs.

Les correspondants ont toujours du mal à se faire entendre dans ces cas-là. Les demandes et les exigences des éditions sont parfois difficiles à mettre en place.

Les correspondants ont parfois le sentiment que les éditions leur mettent la pression pour avoir le sujet « fantasmé » par le rédacteur en chef quitte à leur faire travestir la réalité parfois sur la base d'informations erronées fournies par Paris.

Ils regrettent également que le sens des éléments tournés soit parfois détourné par les éditions pour le faire correspondre avec l'angle décidé par la rédaction en chef ce qui met le correspondant en difficulté par rapport aux personnes interviewées et peut leur faire perdre des contacts.

Les correspondants ont parfois le sentiment d'être les « bouche-trous » des éditions et de devoir remplir le journal quel que soit l'intérêt du sujet et le nombre de kilomètres à faire pour le réaliser.

Le dévoiement de la notion « d'urgence » et l'enchaînement des sujets. Le 13 heures à peine terminé, une autre demande à satisfaire pour le 20 heures, parfois complètement différente, nécessite une gymnastique intellectuelle fatigante.

Enfin, les situations de « au cas-où » restent difficile à vivre quand, la plupart du temps, on sait qu'il n'y aura pas de production. Ou encore, aller sur une actu alors que France 3 est présent par exemple. *« En termes de préservation des équipes ce n'est pas cool ! »*

Certains se demandent même jusqu'à quel âge ils seront capables de tenir ce rythme soutenu.

- **Pour Télématin**

Depuis le début de l'année, l'augmentation des demandes pour Télématin inquiète les équipes. Les correspondants doivent de plus en plus souvent se réveiller entre 4 et 6 heures pour aller tourner un Télématin ou réaliser un duplex. Et leur journée ne fait que commencer !

Difficile pour l'équipe de tenir lorsqu'on lui demande d'aller jusqu'à la fin du 20 heures (quand il n'y a pas de demandes pour le 23 heures de Franceinfo) et d'enchaîner ensuite les jours de permanence... sans compter les heures de route.

Il leur arrive d'ailleurs souvent de rentrer tard le soir et de repartir très tôt le lendemain matin à cause des demandes Télématin. *« Sur Télématin, avec l'âge, ça va être difficile physiquement car ça va créer des variations d'horaires importantes. », « Le renforcement des demandes Télématin va nous compliquer la vie ! »*

Les départs très tôt pour assurer les demandes de Télématin pourraient devenir insupportables s'ils ne sont pas encadrés.

« Il faut que les moyens suivent. », « Ceux qui commandent les sujets ne se rendent pas compte du travail, du temps et de la faisabilité de la demande. », « Nous ne sommes plus des bureaux d'actualité, on sert de soupape à la rédaction parisienne. »

Les correspondants déplorent de devoir parfois se déplacer pour Télématin pour faire un duplex à l'intérêt parfois limité (exemple de duplex même pas repris par Franceinfo TV) alors qu'ils ont un sujet à faire pour le 13 heures à de nombreux kilomètres de là.

Ils déplorent également qu'on leur reproche de quitter parfois précipitamment le lieu de tournage pour le Télématin alors qu'ils doivent enchaîner avec leur sujet pour le 13 heures.

- **Pour le 13 heures**

Le manque d'anticipation du 13 heures et mis en avant par les correspondants. *« Ce qui nous contraint souvent, c'est le temps notamment pour livrer les sujets pour le 13H ! »*

Si la contrainte de devoir remplir le 13 heures est comprise, beaucoup regrettent ce manque d'anticipation qui permettrait de mieux construire les sujets, de prendre le temps de les caler et de les réaliser et donc de diminuer le stress.

Les sujets sont souvent déclenchés au dernier moment sans véritable angle éditorial défini par la rédaction en chef.

Les commandes ne sont pas assez claires et les temps de tournage trop courts ce qui fait que les correspondants sont souvent frustrés du résultat antenne même si l'équipe du 13 heures dit assumer la qualité moindre des sujets.

Ils sont régulièrement insatisfaits de la qualité du travail qu'ils font pour le 13 heures.

« On sait qu'on va mettre un truc bancal à l'antenne faute d'avoir eu le temps de vérifier nos informations ou d'avoir pu creuser. », « Le 13 H : l'édition pour laquelle on travaille le plus, qui me fait le plus peine et qui me stress le plus. », « le problème sur le 13 heures c'est l'urgence car l'idée elle tombe le matin pour 13H. », « les sujets pour le 13H demandent beaucoup de réactivité et de concentration pour des sujets qui parfois n'en valent pas la peine. Et cela génère beaucoup de fatigue inutile. », « Tout est géré comme de l'actu aujourd'hui, parfois on est rincés ! », « Pour le 13

heures, c'est le système D permanent, de l'artisanat qui repose sur la rapidité et la bonne volonté de chacun. »

Ce manque d'anticipation est encore moins compréhensible pour les correspondants lorsqu'il s'agit de sujets froids proposés par les correspondants qu'il faut tourner en urgence et qui dans certains cas ne sont pas diffusés le jour même.

Cette situation est problématique pour les correspondants qui disent faire 50% du 13 heures.

Les correspondants précisent aussi que lorsque l'objectif clairement défini rime avec l'obligation de remplir la case du 13 heures coûte que coûte, c'est crispant.

Malgré tout, la plupart note des efforts de l'édition et une amélioration depuis la mise en place de la charte et des quotas.

- **Pour le 20 heures**

A l'inverse du 13 heures, l'angle des sujets du 20 heures est très cadré par l'édition.

Certains correspondants écrivent un synopsis qu'ils font valider avant de partir tourner.

Parfois les demandes du 20 heures sont trop précises et ne correspondent pas à la réalité du terrain (exemple : sujet pour le 20 heures sur les inondations pour lequel la rédaction en chef dit qu'elle ne veut pas de scènes où les habitants raclent l'eau dans leur habitation. Cette demande ne collait pas avec la réalité car les eaux ayant baissé depuis le sujet tourné pour le 13 heures, les habitants étaient effectivement en train de racler l'eau de leur maison).

« On s'exécute et on répond à des commandes, ils fantasment des sujets. »

Il arrive aussi que les sujets pour le 20 heures soient décidés trop tardivement (exemple : sujet déclenché à 16h45 sur une actualité dont l'importance ne semblait pas fondamentale aux yeux du correspondant, arrivée sur place à 18h45, sujet à tourner et monter pour le 20 heures).

- **Les éditions du week-end**

Pas de problème majeur avec les éditions du week-end car davantage d'anticipation.

Les correspondants le concèdent : les instructions, ordres ou demandes contradictoires entre eux sont beaucoup mieux gérés depuis la mise en place des Directeurs Adjointes car les choix sont tranchés.

Un sentiment de frustration domine cependant lorsque les journalistes estiment qu'ils auraient pu faire plus et mieux faute de moyens et de temps

Autre contrainte : la distance. Elle est un facteur de stress et de fatigue.

4.3 Moyens pour réaliser leurs missions

Les principaux points mis en avant par les correspondants sur ce thème sont :

- Le manque de temps pour réaliser correctement les sujets 13 heures ;
- Le fait que les équipes de Paris qui viennent en renfort sur les gros news ne restent pas assez longtemps sur place pour les aider à répondre aux demandes des éditions les jours qui suivent la fin de l'événement.

Renfort ou Relève : la relève « tu t'arrêtes », le renfort « te soulage sur le terrain ».

La majorité des correspondants sont pour le renfort plus que la relève. Tous estiment qu'avant tout renfort ou relève, l'avis des équipes sur place est primordial (selon le niveau de fatigue, de stress, ...).

« Quand on demande un renfort ou une relève, vous devez nous écouter ! Tant que le mal être n'est pas exprimé par l'équipe, il ne faut pas lui imposer la relève. »

Un renfort peut permettre de multiplier les entrées dans les éditions mais par forcément de soulager l'intensité du travail et la fatigue générée lors de conditions éprouvantes.

« Quand on voit arriver un renfort, on échange on fait chaîne et ça ne nous dépossède pas de notre actualité. »

Quand les renforts arrivent vite c'est bien. Le renfort permet de faire moins de route, de mieux répartir le travail. Mais les actualités fortes valorisent les bureaux. C'est pourquoi le renfort ne doit pas être automatique mais déclenché seulement lorsque les équipes en émettent le besoin. Pour certains, le renfort doit être organisé pour qu'une équipe travaille à un moment où l'autre peut aller se reposer.

« Un renfort, c'est un soulagement de savoir qu'une autre équipe est là pour vous accompagner : on n'est plus seul ! »

Un renfort peut aussi se transformer en relève, en cas de besoin. Dans ce cas, la relève permet à l'équipe sur le pont depuis trop longtemps de se reposer avant de revenir sur l'actualité en cours. Mais la relève peut être frustrante si l'équipe couvre déjà l'actualité depuis 3 jours et qu'elle est coupée en cours.

Si pour certains, les relèves sont essentielles en périodes d'actualité forte, pour d'autres pas question d'être dépossédés de l'actualité. *« Oui on ne va pas beaucoup dormir, ça va être de la folie, mais pas question que l'on vienne me prendre mon 20 heures ! », « Je veux que l'on me relève à ma demande, si je dis que je suis cassé ou fatigué. », « On doit être les seuls juges des besoins de relève ou non. »*

Certains regrettent que les relèves ne riment pas toujours avec un rythme plus apaisé pour les équipes. *« On ne peut pas se reposer dans une voiture ! », « Difficile d'entendre « repose toi quelques heures » alors qu'on est les pieds dans l'eau sur le terrain ! »*

A noter qu'il est plus difficile d'envoyer une relève ou un renfort dans les bureaux les plus éloignés de Paris. Pour certains, favoriser les relèves entre bureaux est une fausse bonne idée car cela ne décharge pas les journalistes de leur charge de travail. Les correspondants demandent s'il ne serait pas plus pertinent de s'appuyer sur le maillage de France 3.

Enfin, concernant les moyens alloués pour atteindre leurs objectifs, les correspondants évoquent avec envie le nombre d'équipes de la concurrence sur le terrain (TF1 (3 équipes à Strasbourg, 2 à Metz, 1 à Dijon), BFM TV). *« Quand on a une grosse actu et qu'on a l'impression d'être sous dimensionnés, tout repose sur nos épaules de journaliste et c'est dur ! », « On voit les équipes de la concurrence se relayer ... et pas nous. »*

Être seuls sur une grosse actualité c'est difficile : l'équipe ne peut pas se démultiplier.

Des collaborations avec France 3 sont parfois possibles nous dit-on, mais pas toujours, car la coordination avec les équipes de FTV n'est pas toujours au point.

4.4 Violences verbale, physique ou psychologique

Les violences verbales, physiques ou psychologiques commises par des personnes extérieures à l'entreprise peuvent avoir lieu plus généralement sur des terrains compliqués (Gilets jaunes, dans les quartiers dits sensibles, sur les manifestations d'agriculteurs, ...). Des attitudes vécues et connues dans la profession.

Mais les salariés ne sont jamais seuls en tournage. La mise en place de gardes du corps est sécurisante. Les salariés savent qu'ils peuvent être des cibles mais ils travaillent en se protégeant les uns les autres. *« Avec l'expérience on sait comment gérer cela. », « Si je me sens en danger, j'exerce mon droit de retrait. »*

Enfin, s'ils sont plutôt bien accueillis sur le terrain, les journalistes précisent que ce n'est plus comme avant. *« Je n'ai jamais été victime de violence verbale ou de non-respect », « Les gens sont devenus plus agressifs mais ça va ... », « On sent bien qu'une méfiance s'installe à l'extérieur, les gens ne nous regardent plus et ne nous considèrent plus comme avant. », « Il y a un contexte général de défiance envers les médias. », « On est habitués à être traités de journaloques, de corrompus ou encore de charognards. »*

4.5 Utilisations des compétences professionnelles

Dans l'ensemble, les correspondants disent pouvoir utiliser leurs compétences professionnelles mais regrettent de ne pas pouvoir en développer de nouvelles. Le sentiment de frustration est mis en avant. L'isolement par rapport au Siège est un argument évoqué. Ils ont aussi peu de retours sur leurs sujets, ils manquent de retour éditorial constructif qui leur permettrait de progresser.

Selon les journalistes : plus de sujets froids et plus de temps pour tourner pourraient les aider à mieux utiliser leurs compétences.

Quant au développement de nouvelles compétences, cela reste difficile pour ces journalistes très sollicités. Peu ou pas de possibilités d'évolution. Certains voudraient avoir accès à davantage de formation pour monter en compétence (exemples : drone pour des JRI, vers le métier de JRI pour certains rédacteurs).

Certains correspondants font des remplacements d'adjoints au Siège à Paris. Cela les fait évoluer et leur permet de se rendre compte de la réalité du travail de leurs managers.

Beaucoup regrettent que les demandes de formations formulées lors des entretiens individuels n'aboutissent jamais.

5 - Relations entre les correspondants et Paris

5.1 Avec les éditions

Les correspondants ont l'impression que les éditions ont trop de pouvoir.

Ils regrettent la verticalité dans le rapport avec les éditions.

Ils ont le sentiment qu'elles ne les écoutent pas alors même que ce sont eux qui détiennent la vérité du terrain (exemple : demande de faire un sujet sur des coulées de boue alors qu'il n'y en a pas).

Il peut y avoir des situations de tensions en cas de demande de sujet ou d'éléments à la dernière minute.

Retours trop souvent tardifs sur les discussions d'angle ou les validations.

5.2 Avec leur encadrement

Les correspondants soulignent les bons rapports avec l'encadrement du bureau des régions : disponibles, ils font leur possible pour organiser au mieux leur activité.

Ils soulignent néanmoins que les encadrants ne disposent pas d'assez de temps pour échanger avec eux en amont sur les angles des sujets ou après la diffusion, sur la qualité des sujets même s'ils sont fréquemment remerciés sur leur travail par leur encadrement.

Ils estiment également que leur encadrement ne dispose pas de suffisamment de poids vis-à-vis des éditions. Un des exemples mis en avant concerne les demandes de Télématin.

Il leur arrive également de ne pas avoir de réponses claires de leurs encadrants lorsqu'ils demandent ce qui est prioritaire au sein de la « liste de courses »

hebdomadaire des éditions. Dans ce cas, ils doivent réaliser des arbitrages seuls alors que ce n'est pas de leur ressort.

Concernant le soutien de l'encadrement en cas de difficultés : les correspondants en sont globalement satisfaits. Selon eux, les managers sont toujours à l'écoute et disponibles pour répondre aux sollicitations bien que débordés.

« Nos encadrants sont très disponibles. », « Les cadres sont bienveillants et travailleurs », « On est en contact tous les jours, la plupart du temps ils sont à dispo, à l'écoute. », « Ils sont top ! Mais on sent qu'ils manquent de moyens. », « Il manque un encadrant pour avoir d'avantage de temps d'échange sur les sujets. »

Il n'existe pas de rapports hiérarchiques malsains même si la marge de manœuvre des managers est décrite comme limitée par les correspondants et que ces derniers ont l'impression qu'ils sont eux-mêmes débordés.

Les salariés dénoncent des dysfonctionnements dans la manière de filtrer les demandes, un dysfonctionnement dû, selon eux, à un flux énorme de demandes.

Mis en avant aussi, les limites des marges de manœuvres des managers lorsque les équipes font remonter des problèmes ou encore une sensation d'épuisement. *« On a l'impression que l'on ne nous écoute pas ! Ou si on nous écoute, on ne nous entend pas ! »*

La réponse s'en tient parfois à un *« Je sais mais je ne peux rien faire ! »*

Certains l'avouent aussi : les managers n'ont pas tous le même poids face aux éditions.

« On sent que nos adjoints sont souvent impuissants. »

La sensation des correspondants de ne pas être compris et considérés pour ce qu'ils font réellement revient souvent lors de nos entretiens.

« A partir du moment où un correspondant dit « je n'en peux plus » on ne doit pas être sourd : il faut être capable de l'entendre. C'est regrettable de devoir en arriver au point de rupture pour être entendus. »

Certains évoque même l'arrêt maladie comme seule solution pour pouvoir souffler après une succession de journées chargées, même chez les plus jeunes. *« J'ai l'impression que seul l'arrêt maladie est entendu. Ça a été le seul retour au bout de 5 jours de permanence tellement on était cramés ! On est les premiers à en être consternés ! »*

Certains entretiens nous ont permis de constater que certaines actualités traumatiques, parfois anciennes, n'avaient pas été gérées après-coup.

« Personne ne s'est inquiété pour moi », « On a été très mal accompagnés, pas de débriefing, zéro reconnaissance. »

Concernant la saisine des correspondants suite à l'arrêt maladie d'une collègue pour épuisement, voici ce qu'un correspondant nous a dit :

« J'ai compris la démarche des correspondants quand j'ai vu le mail : ça m'a fait un électrochoc ! J'aurais pu écrire certaines phrases (sur l'usure et le côté au bout du

rouleau, se sentir seuls sur le terrain) ... ça nous pend au nez ... avec l'accumulation, le fait qu'on est de plus en plus utilisés par la rédaction pour faire des sujets complets. Et pourtant je suis super motivé par mon boulot, dans un bon contexte mais ça me fait peur ... c'est un vrai signal qu'il faut entendre. Il faut être vigilant sur le rythme de travail et sur ce qu'on nous demande. »

« Dans les bureaux des régions, il faut avoir de bons managers car on est loin et c'est plus compliqué ! C'est le service le plus hard à manager de toute la rédaction ! »

Par ailleurs, ils estiment que le nombre de réunions « formelles » avec leur encadrement est suffisant.

Il peut y avoir des tensions dues à la fatigue et au stress du terrain.

Les correspondants se sentent plus isolés qu'un autre service, revers de l'autonomie, qu'ils apprécient par ailleurs.

Concernant les points avec leur hiérarchie, les rédacteurs reçoivent chaque jour des messages de leur part pour préciser les demandes ou encore en retour de sujets après la conférence de débrief. Les correspondants regrettent cependant des retours parfois un peu tardifs pour préciser un angle ou parler du sujet.

Si certains managers prennent soin d'envoyer des messages au rédacteur ET au JRI de l'équipe, les points sont tout de même moins fréquents avec les JRI.

Des réunions de service ponctuelles se tiennent en visioconférence ou par téléphone sur l'opérationnel. Comme tous salariés de FTV, les correspondants des régions bénéficient d'entretiens individuels et annuels.

Chaque année, une « réunion des correspondants » est organisée au Siège.

Parallèlement à cela et dès que cela est nécessaire, le chef du service envoie des mails aux correspondants : ils ont pour vocation de tenir au courant ces derniers de la vie du service (recrutement, matériel, etc ...).

Malgré cela les correspondants estiment que la distance induit un manque de conversation globale avec leur encadrement.

Malgré tout, les correspondants disent *« manquer de conversation globale »* avec leur encadrement. *« On est toujours dans l'urgence quand on est en contact avec eux. »*,

« La distance c'est parfois difficile. », « On n'a pas l'avantage de se croiser tous les jours à la machine à café pour échanger. », « Avec la distance, les rapports humains ne sont pas les mêmes. »

Les correspondants trouvent appréciable de recevoir un coup de fil de leur manager lorsque les semaines sont lourdes et longues à cause de l'actualité et qu'ils sont épuisés.

Ils saluent la venue de leurs managers jusqu'à eux en région pour mener les entretiens individuels.

Ils estiment également qu'ils sont davantage aidés depuis la saisine.

« Depuis la saisine, on nous aide plus qu'avant. »

Avec les équipes parisiennes pour les renforts :

Cela fonctionne bien pour les régions proches de Paris... c'est plus tardif pour les régions éloignées. *« Lors de grosses actualités : on aurait besoin d'une deuxième équipe tout de suite dans les 24h. », « Faut juste arrêter de nous faire tourner des éléments (3H de tournage) pour Paris pour n'en garder que 10secondes dans les JT ! C'est une perte de temps ! »*

Les correspondants relatent des problèmes lorsque le JRI de Paris ne veut pas cadrer les duplex TVU.

L'amélioration du cadre des demandes d'éléments apparaît nécessaire. Les bureaux ont parfois l'impression que les services parisiens se « déchargent » sur eux.

« Paris a l'habitude que les régions soient à leur service. L'inverse est moins vrai. » nous dit-on. *« Notre solitude fait partie de notre charge mentale. On est tout seuls pour trouver des intervenants quoiqu'il arrive. »*

5.3 Marques de reconnaissance

Les correspondants estiment recevoir des marques de reconnaissance dans leur travail de la part de leur hiérarchie directe. Et cela est très important.

Ce sont surtout des retours (précieux) de conférence critique par textos.

« On reconnaît le travail, les retours sont bons. », « J'ai beaucoup de marques de reconnaissance de mon travail. », « Des retours positifs ou sur les choses à améliorer. », « J'ai même reçu un appel du Directeur de l'Information pour mes images dans un reportage, ça fait plaisir. »

De la part des éditions, beaucoup ont l'impression de n'être ni écoutés, ni entendus. Les messages de remerciements lors des gros coups d'actualité sont rares. Certains aimeraient plus de confiance et de bienveillance de leur part. *« Les éditions sont cannibales, énergivores : il faut prendre soin des gens. »*

De la part de l'entreprise : certains soulignent le fait de ne pas avoir bénéficié d'une prime ou autre geste de reconnaissance depuis bien longtemps. Ils estiment que leur salaire n'est pas à la hauteur de leur investissement.

« L'augmentation de salaire : c'est la meilleure marque de reconnaissance et cela n'arrive pas souvent ! », « Travailler plus pour gagner moins : ce n'est pas acceptable ! ».

Les correspondants estiment que leurs tâches sont parfois ingrates, qu'ils sont loin, qu'ils n'assistent pas aux conférences de rédaction, qu'ils ne voient pas les gens physiquement ... Ils aimeraient plus d'encouragements et de reconnaissance notamment lors de situations difficiles (grosses actualités).

Beaucoup le disent : le travail réalisé dans les bureaux n'est fait nulle part ailleurs dans de telles conditions. Ils regrettent que cela ne soit pas plus reconnu.

6 - Conflit de valeurs

Globalement les correspondants estiment faire du travail de qualité malgré le manque de temps récurrent et l'impression de ne pas pouvoir faire ce qu'il faudrait.

« Oui j'estime qu'on peut faire du travail de qualité. », « Je suis plutôt en accord avec ce que je fais. », « J'ai de la chance d'être dans le service public. »

Parfois les tâches sans intérêt, insatisfaisantes ou encore les demandes tardives ou jusque-boutistes ne leur donne pas la sensation de faire un travail de qualité.

« Travailler beaucoup d'heures pour être mécontent du résultat c'est très frustrant. »

Tout comme travailler beaucoup d'heures pour courir après une information qui n'existe plus. Le manque de temps pour vérifier les informations est pointé du doigt.

« Quand on doit tourner vite, on se prive parfois de bonnes séquences car on n'a pas le temps de les tourner. », « On roule plus vite, on tourne plus vite, on fait tout trop vite dans une logique de productivité. »

L'ambiance dans les équipes reste un facteur important : il favorise un travail de qualité.

Tous les correspondants estiment que leur travail est reconnu comme utile (exemple : durant le Covid, les intempéries, ...). Un travail devenu primordial, selon eux, pour remplir les journaux nationaux. *« On est utile mais il faudrait qu'on soit au moins 2 équipes par jour. »*

Les correspondants sont fiers de travailler pour France Télévisions.

7 – Vie professionnelle/Vie personnelle

Certains correspondants avouent avoir du mal à concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle encore plus lorsqu'ils ont des obligations familiales.

« C'est un métier difficile pour la vie familiale et conjugale. »

Le côté excitant du travail peut parfois être dérangeant pour la vie personnelle surtout que les correspondants travaillent 2 weekends par mois. Lorsqu'ils sont d'astreinte, ils mettent leur vie personnelle de côté et c'est ça qui est compliqué.

L'enchaînement de 10 jours de permanence apparaît difficile pour certains : impossible de structurer sa vie, stress permanent, déconnexion impossible.

Tout est une question d'équilibre... ou pas ! Si certains considèrent bénéficier de suffisamment de congés pour pouvoir prendre le large - *« j'ai la possibilité de couper grâce aux jours de récupérations. »* - il leur semble tout de même difficile de sensibiliser leurs encadrants à ces rythmes effrénés. Des encadrants loin d'eux géographiquement parlant qui, selon certains, ont du mal à se rendre compte de leur réalité.

« Il faut être passionné pour pouvoir faire ce travail ! », « Ce sont des métiers vocations. »,

« Y'a beaucoup de contraintes avec ce boulot. »

Certains estiment avoir gagné en temps de vie avec leur famille même si l'équilibre reste fragile. Rare sont ceux à avoir opté pour un temps partiel dès leur embauche pour faciliter leur organisation.

La situation des conjoints est souvent évoquée : plus elle est stable, mieux c'est. Tout comme la présence de personnes susceptibles de pouvoir aider au quotidien (conjoint, famille, nounous, ...).

« Je peux aller chercher ma fille à l'école, mais je ne le sais jamais à l'avance. », « Si vous avez des enfants, vous ne savez jamais si vous pourrez les déposer à l'école ou aller les chercher ... S'ils sont malades, tout devient compliqué ».

Globalement, les correspondants estiment que pendant leurs 7 jours de permanence, ils ne sont disponibles pour rien d'autre que leur travail.

« Pendant les 7 jours de perm, il faut m'oublier ! J'ai mis un certain temps à apprendre à le gérer. », « Pour la vie sociale et personnelle c'est compliqué ! », « Je peux aller courir pendant mes jours de permanence mais sur un petit périmètre. », « Je ne dis pas que c'est facile mais je connaissais les enjeux du poste. », « Quand je suis fatigué, j'ai du mal à aller voir le médecin car je sais qu'il n'y a que moi ce jour-là au bureau. »

8 - Le point de vue de l'encadrement du bureau des régions

8.1 Sur leur propre situation

Le service d'encadrement des bureaux des correspondants en région se compose d'un chef de service et de 3 adjoints.

Chaque manager est alloué à une édition (le 13 heures, le 20 heures, Télématin ou le week-end) et travaille un weekend sur 4.

Les passages de relais sont établis par mail ou au téléphone.

- **Mission**

La mission des managers est clairement définie : leur rôle est de faire l'interface entre les éditions et les correspondants et de gérer au mieux la charge de travail de leurs salariés.

Depuis plus de 4 ans, le niveau d'exigence a été revu à la hausse. *« Les correspondants en régions ne sont plus de simples passe-plats... ils sont de plus en plus à l'antenne ! », « On aurait besoin de plus de main d'œuvre pour un travail de meilleure qualité. »*

Ils relatent l'importance que les éditions soient contentes du travail fourni.

Certains rappellent que le niveau d'exigence est de ne jamais mettre les gens en souffrance, d'être à l'écoute, de faire attention à la répartition du travail et que cela participe à un travail de qualité.

- **Charge de travail et moyens**

Les adjoints relatent un rythme de travail élevé et contraignant lié au métier nous disent-ils ... avec des pics d'activité en fonction de l'actualité.

Certains font même état d'un sentiment d'anxiété de peur de passer à côté de quelque chose... D'un rythme de travail oppressant sur la vacation du 13 heures.

Le rythme est décrit comme similaire à celui d'autres services, avec des permanences de nuit égales à 7 ou 8 soirs par mois équitablement réparties. Des permanences de nuit pour lesquelles ils doivent rester vigilants aux appels et aux messages éventuels, rester disponibles de jour comme de nuit, que ce soit pour les éditions comme pour leurs correspondants.

« Le rythme est dense, il y a des pics. », « C'est très difficile à vivre, oppressant même parfois, surtout lorsque l'on gère l'édition de la mi-journée (13 heures). », « Depuis le mois de janvier, les demandes de l'édition de Télématin sont venues s'ajouter à la charge de travail du bureau. », « Le seul moment où on décroche c'est quand on est OFF. »

La charge de travail reste soutenable quand l'encadrement du bureau est au complet mais elle devient difficile dès qu'il y a une absence : il faut alors travailler pour 2 éditions. *« Quand l'un des managers est malade ou en vacances, le rythme est de fait perturbé. », « Deux éditions dans la même journée, dans ce cas : c'est très lourd ! »*

L'enchaînement des permanences où il faut être ultra disponible et le fait de travailler un weekend sur 4 ont forcément un impact sur la vie de famille.

Un équilibre et une conciliation difficiles donc, même si tous admettent que cela fait partie du « job ».

Les managers avouent manquer de temps pour travailler sur les prévisions, faire de l'animation éditoriale, passer davantage de temps à échanger avec les correspondants.

Ils estiment aussi que leur nombre est insuffisant comparé à d'autres services.

Un quatrième adjoint est vivement attendu. *« Cela nous permettrait d'être plus pointus. »*, *« Certains managers, au bout de 5 jours, sont usés car les éditions sont très exigeantes. »*, *« Pour une 40aine de correspondants en région, on n'est pas assez de 4 encadrants ! »*

A l'échelle du service, il existe une bonne entente et une confiance entre les managers. C'est un service solidaire même s'il peut y avoir parfois des moments de tension liés au stress.

- **Marge de manœuvre**

Tous les managers reconnaissent bénéficier de marges de manœuvres dans la manière de réaliser leur travail à partir du moment où leurs objectifs sont atteints (organisation des sujets, demandes aux correspondants, ...).

Ils estiment avoir une bonne autonomie au quotidien même s'ils pointent du doigt un déséquilibre entre les forces des éditions. S'il faut parfois freiner les éditions dans leurs demandes fautes de moyens, la communication reste bonne entre éditions et managers.

Pourtant, les problématiques dites « froides » pourraient être anticipées.

Le manque d'anticipation du 13 heures est pointé du doigt : cette édition ne se rend pas toujours compte de l'énergie déployée par les correspondants pour sortir un sujet commandé à 9H pour le 13 heures (temps de trajet, recherche d'interlocuteurs, montage, ...). L'absence d'écoute des éditions, leur écoute fuyante même, rend le travail difficile.

Tous saluent la mise en place de quotas qui ont freiné les appétences des éditions.

« Ces quotas permettent aux journalistes de réaliser des sujets entiers et de se plonger dans les sujets. », *« Le 13H a souvent les yeux plus gros que le ventre par peur de manquer ! »*,

« Le 13H, des enfants gâtés : je le vois, je le veux ! »

Les objectifs et les demandes de la part des éditions sont clairs mais il est souvent difficile d'avoir des discussions avec elles sur la faisabilité ou non d'un sujet voire même, sur son report. Les managers estiment que leur avis n'est pas assez pris en compte par les éditions.

« Toute discussion éditoriale est vécue comme un « vous ne voulez pas le faire ! » et c'est difficile à encaisser. », *« Là où c'est peut-être compliqué c'est que la demande est parfois supérieure à l'offre ! On ne dispose que de 10 bureaux et on ne peut pas être partout à la fois. Le maillage est plutôt léger comparé à la demande d'un groupe comme FTV. »*

Les managers relatent tous un soutien indéfectible de leur direction en cas de difficulté.

1 - leur chef de service est décrit comme une personne toujours à l'écoute, pédagogue, bienveillant, laissant une grande autonomie de gestion à ses adjoints, toujours auprès de ses adjoints lorsque ça se tend avec les éditions. *« On bénéficie d'une grande confiance de notre chef de service, il est toujours là si besoin. », « La porte de notre chef de service est toujours ouverte. », « Super pédagogique, impressionnant d'écoute, un chef qui défend ses troupes. », « Il a une pression énorme ! ».*

2- les Directeurs Adjoints de la rédaction sont toujours là pour faire des arbitrages et trancher pour éviter aux adjoints de s'exposer face aux éditions et aux correspondants. Même s'il est difficile pour les adjoints d'avoir en permanence recours à leur arbitrage. *« C'est plus simple quand c'est le DA qui tranche ! », « Mais on ne peut pas aller à l'arbitrage tous les matins ! »*

3- Les encadrants estiment qu'il est bien de tourner sur les différentes éditions afin d'éviter d'être trop liés à telle ou telle édition.

Selon les managers, la qualité de leur travail relève aussi de celui des équipes sur le terrain.

Certains managers aimeraient cependant plus de reconnaissance de la part des collègues avec qui ils travaillent, qu'ils se rendent compte de l'ampleur de la gestion du service des correspondants où les permanences de nuit et les week-ends travaillés sont plus nombreux qu'ailleurs.

8.2 Sur les problèmes rencontrés par les correspondants

Concernant l'organisation du travail des correspondants, il existe un protocole interne à l'encadrement : le quadrillage du volume de travail est rempli avec assiduité pour équilibrer au mieux les demandes et permettre aux managers de savoir précisément les tâches réalisées par leurs équipes. Mais il n'est pas toujours possible de répondre à tous les besoins. Les actualités fortes génèrent des situations qui leur échappent parfois.

Les managers jugent les permanences de 7 jours très longues pour les correspondants, éprouvantes même, surtout avec l'augmentation des demandes de Télématin et les aléas climatiques. *« A l'échelle d'une permanence : les heures, les kilomètres engrangés, ça pose question. »*

Les éditions sont exigeantes et devraient mieux gérer leurs demandes (le 13 heures notamment) en termes d'anticipation, de clarté, vis-à-vis des correspondants. *« La difficulté est d'alterner l'urgence de l'actu avec les formats froids qu'il faut de toute façon sortir ! », « On a créé un tableau pour faire tourner les équipes, mais ça ne marche jamais comme on le prévoit car c'est souvent déprogrammé. »*

Les formats longs et les feuillets sont parfois déplanifiés à la dernière minute pour réaliser des sujets, notamment climat, demandés par les éditions.

Depuis la rentrée, des problèmes surgissent avec les demandes de Télématin, leur compatibilité avec les sujets du 13 heures et les demandes parfois faites aux correspondants d'être disponibles du Télématin jusqu'au 20 heures : les effectifs sont insuffisants pour répondre à ces demandes. *« Télématin, ça crispe les correspondants : ils se lèvent à 6h du matin avec l'horizon d'un 20h et une journée très lourde. », « Faire du Télématin à effectif constant : c'est très dur à gérer pour nous mais aussi pour les correspondants. C'est un peu du bénévolat par moment. C'est un vrai questionnement dans leur charge de travail. »*

Pointé du doigt aussi, un problème de fond des sujets demandés par les éditions (exemple : le temps qu'il fait). Les correspondants ont alors l'impression d'effectuer un travail sous-qualitatif.

En cas d'arbitrage, il peut être décidé de faire un sujet en mode « dégradé » : les correspondants sont alors insatisfaits de la qualité de leur travail.

Les grosses difficultés restent liées au fait que la demande est souvent supérieure à l'offre. Éditorialement, les managers assurent protéger leurs collaborateurs en évitant certaines demandes.

« La couverture actuelle ne peut pas couvrir les pieds (Télématin) et la tête (le 20h). », « La charge de travail est lourde », « Il nous faut plus d'équipes, des bureaux supplémentaires à certains endroits ! »

Tous sont unanimes : il faut renforcer les bureaux de Marseille, Poitiers.

Enfin, lorsque les correspondants remontent des difficultés, les managers se sentent parfois démunis pour leur apporter des solutions.

« Pour les solutions, on n'a pas de baguette magique ! », « Il faut être à l'écoute des silences aussi et ce, malgré le rythme effréné dans lequel on baigne. », « Ça manque de bras ! »

Mais tous estiment qu'il y a eu un avant et un après la saisine. Les managers saluent les nouvelles règles adoptées : les quotas, la charte, les équipes en renfort au bout de 3 jours de grosse actualité ...

Mais pour eux, la plus grosse difficulté réside dans le fait d'arriver à palper, à mieux comprendre les signaux d'alerte au téléphone, à distance.

« On est très attentifs aux signes de fatigue remontés par les équipes ... et s'il le faut, on tire tout de suite la sonnette d'alarme. », « Trouver une relève, cela reste très difficile au pied levé. »

Tous les encadrants saluent le dévouement et le professionnalisme de leurs collaborateurs.

9 - Point de vue des éditions

De manière générale, les éditions sont frustrées de ne pas avoir plus de sujets des correspondants. Elles ne réalisent pas toutes, la charge de travail que représentent les multiples demandes.

9.1 Contributions des correspondants aux éditions

- **Télématin**

Le travail des correspondants représente environ 5% des contenus, en fonction de l'actualité. Il n'y a pas de commande de sujets. Ils tentent de respecter 1 à 2 interventions de bureaux par semaine au maximum.

Les rédacteurs en chef souhaiteraient en demander davantage (un ou 2 sujets par semaine en plus des duplex) mais ils sont conscients que ce n'est pas possible.

Beaucoup de frustrations lors des grosses actus car on leur demande de ne pas faire de duplex aux correspondants avant 8h, à cause des amplitudes horaires.

L'édition a obtenu des renforts de cadres, chargés d'édition et un infographiste. Mais pour les reportages, pas de moyens supplémentaires.

Selon les rédacteurs en chef, il est difficile de s'appuyer davantage sur France 3 afin « d'épargner » les bureaux.

- **Le 13 heures**

Les reportages des correspondants représentent environ 40 à 50% des JT. Sont diffusées 3-4 actus par jour et 2 dossiers PAD (Prêt à diffuser) en moyenne.

Le système des quotas (nombre d'équipes attribuées par jour pour chaque édition) a obligé les rédacteurs en chef du 13 heures à faire des choix et anticiper davantage. Ils ressentent donc de la frustration de ne pas pouvoir décliner davantage l'actu dans régions lorsque leur quota est atteint. Ils souhaiteraient davantage faire vivre l'actualité nationale en dehors de Paris.

L'équipe qui peut travailler pour eux le weekend est appréciable.

Il y a davantage recours aux tournages de France 3, « *appréciables dans les zones où l'on n'est pas présents* ».

« *On écoute les correspondants, et on tranche.* »

- **Le 20 heures**

Les bureaux représentent 1/4 des sujets et des éléments des JT. Les sujets unitaires sont plus nombreux. Pour pouvoir davantage décentraliser les problématiques nationales avec une couleur région.

Augmentation de la quantité mais aussi de la qualité des sujets. Plus de dossiers, d'enquêtes.

Les quotas ont un côté frustrant mais ils ont permis de rationaliser l'activité. Les tournages de l'équipe du weekend ne sont pas simples à organiser.

Sur les conditions de travail des correspondants : « *Maintenant on regarde les distances le matin... Avant, les amplitudes horaires on n'en parlait pas ; maintenant, on est sensibilisés à ça, les chefs de service nous font remonter les problèmes d'amplitude...Et ça nous prive de certains sujets.* »

- **Les éditions du week-end**

Les bureaux représentent 1/3 des contenus des JT du 20 heures et la moitié du 13 heures.

Ils sont beaucoup sollicités pour le news mais aussi sur des formats 13 heures notamment. Il y a peu d'équipes de reportage le weekend à Paris, les régions sont donc indispensables.

Les quotas prévoient un bureau en semaine pour des tournages weekend, pas facile à faire respecter à cause de l'actualité notamment.

9.2 Organisation du travail avec les encadrants du service

- **Télématin**

L'organisation est relativement efficace « dans le dialogue et la confiance ». Il y a un point oral tous les jours, une conférence à 16h30 pour préparer l'édition et un groupe WhatsApp.

L'encadrement est très investi, y compris la nuit : il filtre. Les encadrants font bien remonter les informations et les restituent bien aux correspondants. Il existe un dialogue direct avec les journalistes avant les duplex.

Enfin, un accord a été conclu pour ne pas adresser de demandes aux correspondants avant 8h et respecter les arbitrages des Directeurs Adjointes de la rédaction, si besoin, demandés en réunion de préparation la veille.

- **Le 13 heures**

Pas de groupe WhatsApp. Des textos sont envoyés tôt le matin lorsqu'il faut déclencher vite.

Une conférence de préparation a lieu la veille à 16h. Elle permet une meilleure organisation au jour le jour.

Pour le plus long terme, l'« Arc en ciel » est un mail global envoyé à tous les services le jeudi pour la semaine suivante. Il reprend les projections par services (une couleur par service). Pas de conduite orale comme pour le 20 heures.

Les éditions admettent que l'anticipation est encore perfectible mais il y a déjà eu des progrès selon eux.

Elles évoquent aussi la problématique du changement d'encadrement du service des régions en cours de semaine : il complique le fonctionnement comme les changements de permanence dans les bureaux. Cela peut provoquer une déperdition d'informations et de temps avec des correspondants qui ne reprennent pas la suite de leur collègue sur un sujet entamé par exemple, ou une prévision.

- **Le 20 heures**

Il existe un groupe WhatsApp avec l'encadrement du service.

Conduite du vendredi : projections sur les semaines suivantes en dossiers et gros news. Peuvent être souvent bousculées en fonction des news du weekend.

Les sujets sont en général conformes aux attentes de l'édition. Les arbitrages se font au travers des discussions avec les chefs du service et parfois la direction. Attentif à ce que « *le jeu en vaille la chandelle pour les correspondants* » lorsqu'il y a de la route à faire pour un tournage.

- **Les éditions du weekend**

Il y a toujours un interlocuteur 7/7 jours côtés édition et service. Des échanges réguliers et directs sont menés, ils s'arrangent entre eux pour les arbitrages des formats, actu, etc... et tentent d'anticiper dès le lundi le weekend à venir.

Les quotas leur offrent des possibilités de tournage en semaine : une bonne chose même si cela ne fonctionne pas tout le temps, pour cause de news.

9.3 Conditions de travail des correspondants

Les rédacteurs en chef connaissent le fonctionnement des bureaux (rythme des permanences, etc...). Ils ont conscience des contraintes de travail des correspondants (les amplitudes, les kilomètres, etc...). Une attention particulière à leurs conditions de travail paraît essentielle à certains rédacteurs en chef, d'abord préoccupés par la fabrication de leur édition.

Tous s'accordent sur la qualité du travail fourni et sur la nécessité de sauvegarder voire de renforcer les bureaux.

Tous ont ressenti l'effet de la grève et ont tenu à l'exprimer.

- **Télématin**

L'édition dit « s'autolimiter » pour alléger la charge des correspondants, même si elle souhaiterait les mettre davantage à l'antenne y compris en demandant des sujets complets en plus des duplex.

Elle privilégie les duplex enregistrés et en général pas avant 8h afin de réduire l'impact horaire, sauf si grosse actualité.

L'édition souhaiterait avoir un créneau d'échanges avec les correspondants, comme les autres éditions, lors de leur prochaine réunion à Paris.

Les rédacteurs en chefs proposent aussi d'améliorer la transmission des contacts en amont pour éviter de faire appel aux correspondants lorsqu'un Skype est possible (ex : contact du maire d'une commune la veille pour caler une ITW Skype inondation à 7h).

- **Le 13 heures**

Le 13 heures dit prendre en compte les retours du terrain : moins de sujets en dernière minute qui auraient pu être anticipés. L'édition dit décaler de plus en plus de sujets pour le lendemain lorsque c'est possible.

« On voudrait être plus présents dans les régions. », « On a l'impression qu'on demande moins de sujets dans l'urgence en une matinée. On écoute les correspondants. »

Les correspondants sont les seuls à faire des sujets complets en totale autonomie en une matinée.

- **Le 20 heures**

Les rédacteurs en chef se disent à l'écoute des chefs de service mais sans réel pouvoir sur les contraintes.

La perte d'une équipe lorsqu'elle a fait un Télématin est parfois difficile à accepter et à gérer.

L'édition se dit attentive aux distances, aux amplitudes horaires et renonce parfois à des sujets si cela lui semble trop lourd.

« On regarde les distances le matin, mais sur les 10 jours de travail, on ne peut pas mesurer les amplitudes horaires. », « Avant, les amplitudes horaires on n'en parlait pas, maintenant, on est sensibilisés à ça, les chefs de service nous font remonter les problèmes d'amplitude. »

- **Les éditions du week-end**

Les éditions du weekend disent avoir intériorisé la problématique des kilomètres.

Elles admettent qu'il pourrait y avoir davantage de dialogue avec le service pour améliorer la priorisation et l'anticipation

« On aimerait avoir plus d'enquêtes des bureaux, il faudrait muscler les forces dans les bureaux. »

10 - Point de vue des assistantes du bureau des régions

10.1 Sur leur propre situation

Les assistantes du service des bureaux des régions travaillent 35 heures/semaine. Elles ne travaillent pas les weekends.

Concernant l'organisation de leur travail :

- une assistante en 8h30/16h30 (Shift 1),
- l'autre en 12h30/20h30 (Shift 2).

Concernant leur planning :

- l'une travaille 3 jours en présentiel en Shift 1 (édition du 13 heures) et 2 jours en télétravail en Shift 2 (édition du 20 heures)
- l'autre travaille 2 jours en Shift 1 (édition du 13 heures) et 3 jours en Shift 2 (édition du 20 heures).

Les assistantes assistent les adjoints sur les éditions. Elles doivent rester attentives aux mails reçus la veille pour s'occuper de rentrer les missions dans Planif. Elles ont beaucoup de tableaux à remplir (reporting, incrusts, planifications des départs et des

arrivées des CDD, locations de voiture, billets de train, éléments dans Mon Kiosque (RTT, Repos), etc...).

Il leur arrive même de répondre à des besoins spécifiques des correspondants parce qu'ils sont loin du Siège (exemple d'un téléphone en panne, l'assistante a dû aller à la téléphonie au Siège, physiquement, pour régler le problème).

« On essaie de leur faciliter la vie ! », « On leur est moins utile aujourd'hui car ils ont récupéré une charge mentale administrative conséquente (Mon Kiosque, Concur, Planif, ...). »

La charge de travail des assistantes est décrite comme gérable.

Le manque de perspectives d'évolution est pointé du doigt : il crée de la déception, de la frustration et même de l'angoisse quant à leur avenir professionnel.

Les assistantes considèrent leur travail de moins en moins intéressant.

« On doit gérer la pression qui redescend des managers mais aussi celle des correspondants ! »

10.2 Sur les problèmes rencontrés par les correspondants

« Là on a une vraie fatigue qui se ressent de la part des correspondants ! » nous disent-elles.

Les assistantes font un constat : en fonction de l'actualité, certains bureaux ont plus de travail que d'autres. Elles ajoutent que les étés ont un impact sur la charge de travail des correspondants.

Autres points soulevés : la masse de kilomètres engrangés par les correspondants chaque jour pour se déplacer, tout comme l'arrivée des demandes crispantes de Télématin.

Selon les assistantes, cela fait 6 ans qu'on en demande toujours plus aux correspondants des régions (plus d'éléments, plus de sujets, ...). Elles admettent fièrement que le service a mis la barre plus haute en termes de qualité.

10.3 Sur l'organisation du travail des managers du service

Les assistantes reconnaissent aussi une charge de travail très soutenue de l'encadrement du service. Une charge mentale lourde qu'elles essaient de soulager autant que possible.

« Par rapport au volume d'encadrement dans d'autres services, le nôtre est sous doté : les managers croulent sous le travail. »

Elles précisent pour finir qu'en plus des tâches administratives et des réunions diverses, le chef de service des bureaux des régions porte son service et remplit aussi en parallèle certaines tâches éditoriales.

11 - Conclusions et pistes de préconisations

11.1 Conclusions

Pour conclure, les correspondants trouvent que leurs conditions de travail sont difficiles au moment où nous réalisons nos entretiens même si elles sont parfois très satisfaisantes. C'est le paradoxe.

Ce qui semble émerger, c'est une très forte attente des éditions de la part des bureaux d'un côté, et une frustration exprimée lors des entretiens avec les rédacteurs en chef et les correspondants : le sentiment d'être constamment sous pression, avec la crainte d'un épuisement au travail.

L'expertise de ces correspondants et la connaissance de leur région sont des atouts indéniables pour Paris.

« Quand on voit notre capacité à produire et à fournir, quand on dit que ce n'est pas possible ce n'est pas un caprice ! », « On n'est pas des machines : on reste des êtres humains avec des sentiments ! », « Il faut une meilleure répartition des rédactions du Groupe car la France c'est beaucoup les régions. »

« On est dans une belle maison. En juin j'ai été sollicité pour faire des commentaires de basket, on m'a détaché ; pour les JO, pareil, donc ce que je donne à la boîte, la boîte sait me le rendre. »

Les correspondants saluent l'arrivée de la charte des formats longs (après le préavis de grève de décembre) et des quotas qu'ils qualifient d'indispensables.

« Les conditions de travail s'améliorent, les amplitudes de travail sont respectées, on s'appuie sur les chartes. »

Tous le reconnaissent : la charte sanctuarise des moments de calage et la possibilité de demander une relève au bout de 3 jours pour ne pas sombrer ou se mettre en arrêt.

Concernant les quotas : ils les protègent (6 équipes pour le 13 heures et 4 pour le 20 heures). Mais les moyens humains des bureaux restent limités au regard de la concurrence (1 équipe par jour alors que les équipes concurrentes sur le terrain (BFM TV, TF1) sont plus nombreuses).

« Notre solitude est trop pesante. La charge mentale : elle est sur le rédacteur. Les monteuses et les JRI ont des moments dans leur journée où ils peuvent déconnecter alors que toutes les demandes sont centralisées sur nous les rédacteurs. On est en première ligne. On est le chef d'orchestre ++++. La charge est disproportionnée entre le rédacteur et le JRI. »

Certains affirment qu'auparavant, le service des correspondants avait plus de poids dans les conférences de rédaction. Ils regrettent aujourd'hui que les éditions décident et que les bureaux exécutent. La verticalité du management de la tête vers le bas et non plus à double sens est pointée du doigt.

Beaucoup estiment que leur salaire n'est pas à la hauteur de leur investissement.

Une question se pose : y'aurait-il une « date de péremption » du métier de correspondants ? Réponses : « *C'est très personnel !* », « *Cela dépend des moments de vie, de la forme physique et psychologique, des souhaits d'évolution de chacun.* »

La question de l'« après » pour chaque correspondant reste aussi un sujet. Mais lorsque l'on interroge les correspondants sur leurs souhaits de mobilité, rares sont ceux qui disent vouloir changer de poste pour intégrer le Siège ou rejoindre une station régionale de France 3.

Lors de leurs déplacements en région, les enquêteurs ont senti que les salariés étaient contents de les voir, de leur parler ... Certains entretiens, en visio ou présentiel, ont duré plus de deux heures. Avec le besoin pour certains correspondants de reparler d'événements traumatiques anciens qui n'ont pas été débriefés. Ce qui est la preuve que les correspondants restent encore trop isolés.

La plupart des correspondants affirment faire ce métier par soif d'imprévu et d'actualité chaude. Un métier difficile, certes, mais passionnant. « *Je m'épanouis, le job me plaît, la région me plaît.* », « *Je n'ai pas envie de faire autre chose.* »

Le temps de l'écoute reste, selon eux, le maître mot pour résoudre les maux. Et une inquiétude ressort particulièrement : certains jeunes sont déjà fatigués (les plus résistants avec une grosse capacité de travail), ne serait-ce pas là la preuve d'un dysfonctionnement ? En tous cas, cela inquiète les plus anciens !

Un problème d'écoute et de prise de conscience des difficultés émane de nos entretiens, avec une demande exprimée par les correspondants : que l'on prenne soin d'eux.

11.2 Pistes de préconisations

Les préconisations ci-dessous sont communes à la direction et aux élues du CSE hormis celles pour lesquelles il est mentionné qu'elles émanent d'une des deux parties.

Moyens des bureaux

- **Le recrutement dans les bureaux**

- ⇒ Fiabiliser le recrutement dans les bureaux :
 - En rappelant clairement aux candidats les attentes sur ce type de poste (couverture du news) ;
 - En organisant en amont du recrutement définitif une période d'essai ou de détachement de 3 mois renouvelable une fois, afin de s'assurer de la bonne intégration du candidat au sein de l'équipe.
- ⇒ La direction compte étudier la possibilité pour les prochains postes à pourvoir dans les bureaux de stipuler une durée de tenue du poste (exemple : 3 ans comme pour les correspondants à l'étranger) afin d'encourager les candidatures sur ces postes et d'offrir des perspectives de mobilité aux journalistes des bureaux qui ne souhaiteraient pas y effectuer toute leur carrière.

- **Les effectifs**

- ⇒ Mettre en place une troisième équipe au bureau de Marseille au regard de l'importance de l'actualité locale.
- ⇒ Favoriser la mise en place d'une deuxième équipe au bureau de Poitiers où il n'y a pas d'équipe le week-end ce qui impose aux bureaux de Bordeaux ou Rennes de couvrir cette zone.
- ⇒ Doter le bureau de Strasbourg d'un JRI supplémentaire car pour l'instant il y a un seul JRI pour deux rédacteurs.

Modalités de comblement de ces 5 postes :

Pour la direction, ces postes doivent être comblés par redéploiement afin de respecter le budget d'ETP notifié à la direction de l'information.

Pour les élus du CSE, le recrutement doit être élargi à tout le périmètre de France télévisions, en particulier celui de France 3. Car le fait de mettre en consultation ces postes uniquement dans le périmètre des journalistes permanents du siège réduit considérablement les chances d'arriver à les combler.

- ⇒ Pour les élus du CSE, une équipe supplémentaire par bureau serait nécessaire pour travailler un week-end sur trois au lieu d'un week-end sur deux. Cela permettrait de faire tourner deux équipes par jour dans chaque bureau afin de mieux couvrir des territoires souvent très étendus. Cela permettrait

également, selon elles, de mieux répartir le travail sur la journée et de pouvoir répondre aux demandes de plus en plus nombreuses de Télématin.

- **Les moyens matériels**

- ⇒ Communiquer le calendrier de déploiement des Alpha 7 dès lors que les arbitrages seront rendus sur le budget d'investissement (sur 2025).
- ⇒ Recenser auprès des différents bureaux les matériels complémentaires dont ils auraient besoin pour leur activité. Les éventuels besoins recensés seront arbitrés dans le cadre du budget d'investissement.
- ⇒ Pour préserver les salariés de Strasbourg : réduire (sous réserve de faisabilité technique) la distance entre le bureau du matériel et la voiture (2 étages à monter et descendre).

Organisation / charge de travail

- **La planification des correspondants**

Mettre en place un groupe de travail avec l'encadrement, des représentants des régions, la planification, un Directeur Adjoint et un RH sur la planification des bureaux.

Ce groupe de travail se penchera notamment sur l'organisation et la durée des permanences dans les bureaux.

- **Les horaires / la gestion des actualités chaudes et les renforts**

- ⇒ Refaire une note conjointe de la direction de l'info et de la RH pour rappeler l'obligation de découcher en cas de dépassement des amplitudes horaires maximales.

⇒ En cas de gros news (actualité incontournable, soudaine et imprévisible) :

- Envoyer des équipes de Paris, ou avoir recours à des CDD locaux, pour renforcer les correspondants dès que ces derniers dépassent les amplitudes horaires plus de 2 journées consécutives. Ce déploiement d'équipe supplémentaire doit se faire en prenant en compte le besoin exprimé par l'équipe du bureau. Si l'actualité se poursuit au-delà de 3 jours consécutifs, et en cas de dépassement des amplitudes journalières maximales, le renfort devra permettre au correspondant qui le souhaite de pouvoir bénéficier d'une journée de disponibilité. (Renforts prévu dans le protocole d'accord du 6 janvier 2024).
- Renforcer la coordination avec les équipes de France 3 sur place.

⇒ S'assurer que les renforts restent sur place tant que le besoin existe.

- **Les moyens permettant de rationaliser la charge de travail**

⇒ Travailler davantage avec les équipes de France 3 lorsque l'angle de leurs tournages correspond aux besoins des éditions nationales.

⇒ Eviter d'envoyer des équipes en doublon avec celles de France 3 « au cas où ».

⇒ Avoir recours à des entretiens en visio lorsque cela est possible.

⇒ Travailler sur l'évaluation de la fatigue des équipes et l'anticipation. Les managers doivent être à l'écoute des correspondants et porter une attention particulière aux remontées de fatigue et autres difficultés.

⇒ Rappeler aux CDD qu'ils sont éligibles aux mêmes règles que les permanents en matière d'amplitude journalière de travail. La direction doit veiller à les préserver au même titre que les salariés en CDI.

- **Les temps de route**

⇒ Essayer de rester dans le même périmètre autant que possible pour moins de fatigue, moins de perte de temps et moins de risque d'accidents.

⇒ Renforcer la vigilance sur la limitation des longs trajets pour le tournage de simples éléments ne représentant que quelques secondes dans un sujet.

- **Aménagement du temps de travail**

⇒ Les élues du CSE demandent qu'il soit donné possibilité aux journalistes de plus de 55 ans qui le souhaitent de travailler à temps partiel. Plusieurs demandes de travail à temps partiels pour convenance personnelle ont été refusées ces dernières années.

Pour la direction, cela n'est pas possible à l'heure actuelle au vu de la configuration des bureaux.

Rapports avec les éditions

- **Pour l'ensemble des éditions**

- ⇒ Revoir l'articulation et la priorisation entre les demandes de différentes éditions.
- ⇒ Exiger des éditions une meilleure prise en compte des contraintes des correspondants.
- ⇒ Faciliter, à chaque fois que cela est nécessaire, le recours à l'arbitrage des directeurs adjoints.

- **Pour Télématin**

- ⇒ Rappeler la règle générale selon laquelle un correspondant qui a fait un Télématin puis un sujet pour le 13 heures n'a pas à aller jusqu'au 20 heures.
- ⇒ S'assurer que les demandes du Télématin soient compatibles avec la réalisation du sujet 13 heures en prenant en compte les temps de route / Réaliser des arbitrages (établir une charte/grille de cadrage).

- **Pour le 13 heures**

- ⇒ Demander aux équipes de rédaction en chef du 13 heures une meilleure anticipation pour limiter le nombre de sujets tournés le jour même (définir un délai minimal).

- **Pour le 20 heures**

- ⇒ Laisser davantage de marge de manœuvre aux correspondants au regard de leur connaissance de la réalité du terrain.

Echanges avec le Siège

- ⇒ Mettre en place un suivi individualisé des correspondants pour réduire leur isolement :
 - Systématiser la conduite des entretiens annuels in situ dans les bureaux ;
 - Organiser des points réguliers correspondant / manager afin de permettre aux collaborateurs de s'exprimer sur leurs éventuelles difficultés ;
 - Systématiser un debriefing individuel après chaque actualité longue et/ou difficile ;
 - Rappeler l'existence et le rôle du psychologue du travail.

- ⇒ Mettre en place des réunions par bureau (visio ou autre) pour favoriser les échanges sur une région et ses problématiques.
- ⇒ Repenser le format de la réunion annuelle des correspondants (définition en amont d'un ordre du jour afin de rendre la réunion plus constructive et de résoudre les problèmes qui se posent, revoir la durée de la réunion...). Les élues du CSE demandent que cette réunion puisse se tenir sur deux jours.

Développement des compétences des correspondants et suivi de carrière

- ⇒ Proposer aux correspondants des remplacements d'adjoints pour leur permettre de mieux comprendre les contraintes de leurs managers et de tisser des liens différents au sein de la rédaction nationale.
- ⇒ Faciliter l'accès à la compétence complémentaire de niveaux 1 et 2 des correspondants.
- ⇒ Favoriser des permutations temporaires entre les correspondants et les journalistes des services de la rédaction nationale.

Pour les élus du CSE, il faudrait également favoriser les détachements sur certains événements ou formats longs.

- ⇒ Améliorer la prise en compte des éventuels souhaits de mobilité ou d'évolution de carrière des correspondants par l'analyse de leur entretien annuel et la conduite d'entretien professionnel.

Encadrement du bureau des régions

- ⇒ Renforcer l'encadrement du bureau des régions avec un poste de quatrième adjoint (pour la direction cela doit se faire par redéploiement pour cause d'ETP, pour les élues du CSE le recrutement doit être élargi à tout le périmètre de France Télévisions) afin :
 - De permettre davantage de temps d'échanges avec les correspondants sur l'éditorial ;
 - De permettre au chef de service de travailler sur les prévisions, le suivi de l'activité des correspondants ;
 - D'amoindrir la charge des managers du bureau en cas d'absence d'un des adjoints.
- ⇒ Renforcer le poids de l'encadrement des régions par rapport à celui des éditions afin de permettre une meilleure prise en compte des contraintes des correspondants.

⇒ Organiser une réunion entre l'encadrement du bureau des régions et les correspondants après la restitution de l'enquête pour présenter ses résultats et les actions à mettre en œuvre.

12 – Annexes

12.1 Résolution des Élus du CSE Siège de France Télévisions



**Résolution des Elus du CSE Siège de France Télévisions concernant la mise en place d'une enquête Santé-Travail au périmètre des Bureaux de correspondants de FTV en Région
(Point unique CSE extraordinaire)**

Depuis plusieurs mois les élus du CSE Siège ont connaissance de plusieurs remontées et alertes concernant l'organisation du travail, les conditions de travail, la santé des salariés du service des correspondants de France Télévisions en région.

Selon les informations remontées aux élus, plusieurs indicateurs révèlent une situation problématique voire délétère au sein du service des correspondants de France Télévisions en région.

La situation n'est pas nouvelle, elle dure depuis plusieurs mois voire depuis plusieurs années et ne cesse de se dégrader.

Déjà en 2016, les bureaux avaient interpellé la direction sur leurs conditions de travail en déposant un préavis de grève.

Les dernières alertes émanant des salariés concernés sont de plus en plus inquiétantes. Il est clair qu'elles peuvent entraîner un risque grave pour la santé de ces derniers.

Parmi les indicateurs relevés :

- Tournages en urgence pour tous les sujets, même quand ils ne relèvent pas du tout de l'actualité ;
- Demandes formulées sans anticipation ne laissant aucun temps de préparation pour caler les reportages longs ;
- Concurrence des éditions qui se disputent les sujets au détriment des équipes ;
- Périmètre géographique de couverture impliquant de nombreux déplacements ;
- Dépassements des horaires au-delà du raisonnable ;
- Rythme de travail tendu, lié à l'augmentation du nombre de reportages (+30% en 5 ans).

Afin de répondre à leurs attributions en matière de prévention des risques professionnels, la promotion de la santé et l'amélioration des conditions de travail, les élus du CSE siège décident, conformément aux articles L2312-5, L2312-13, L2315-11 du Code du travail, la mise en place d'une enquête santé-travail au sein de ce service pour identifier les facteurs de risques pour les salariés et proposer des actions de prévention adaptées pour la protection de leur santé mentale et physique.



VOTE SUR LE PRINCIPE DE L'ENQUETE

Nombre de votants : 23 voix

Pour : 23 voix

Contre : 0 voix

Abstentions : 0 voix

Conformément à l'article R2312-2 du Code du travail, cette enquête devra être réalisée par une délégation composée de l'employeur ou son représentant ainsi qu'un membre du CSE, ou la CSSCT le cas échéant.

Afin de faciliter la réalisation de cette enquête, les élus du CSE siège désignent deux membres :

- Mme Anne GUILLE- EPEE, RP info/sport et élue suppléante SNJ
- Mme Aurélie HAUVILLE-SCHILLER, élue au CSE CGT

VOTE SUR LA DESIGNATION DES REPRESENTANTS DU CSE :

Nombre de votants : 24 voix

Pour : 24 voix

Contre : 0 voix

Abstentions : 0 voix

Afin d'assurer le bon déroulement de cette enquête, les élus du CSE demandent à la direction de réunir les moyens et les conditions nécessaires à cette enquête, à savoir :

- Transmettre les documents et les informations nécessaires à l'enquête ;
- Définir, en concertation avec les deux membres désignés par les élus du CSE Siège, le cadre et les modalités de réalisation et de déroulement de cette enquête, dont :
 - Les modalités de partage des informations,
 - L'organisation des entretiens à mener,
 - Le calendrier de réalisation des entretiens,
 - Les modalités de restitution des conclusions et du plan d'actions de prévention qui en découlent.

Fait à Paris, le 19 octobre 2023.

12.2 Questionnaires adressés aux salariés

Enquête sur les conditions de travail au sein des bureaux de correspondants de France Télévisions en région

Support d'entretien des correspondants régionaux

Ce support d'entretien vous est adressé en amont de notre rendez-vous afin que vous puissiez préparer ce moment d'échanges avec les membres chargés de l'enquête.

Les réponses aux questions figurant ci-dessous devront prendre appui sur des éléments factuels, mesurables (exemples concrets et datés) permettant aux enquêteurs de procéder à une analyse objective de la situation et d'émettre des préconisations appropriées.

Vos réponses aux questions seront traitées de manière anonyme.

1/ Les exigences de votre emploi

A/ Intensité et complexité du travail

- Pouvez-vous nous décrire une journée-type de travail ?
- Etes-vous soumis à des contraintes de rythme élevé qui exigent de vous une réactivité et une disponibilité quasi-permanente ?
- Vos objectifs sont-ils clairement définis ?
- Vos objectifs sont-ils compatibles avec les moyens et responsabilités qui vous sont alloués pour les atteindre ?
- Recevez-vous des instructions, des ordres ou des demandes qui peuvent être contradictoires/antagonistes entre eux nécessitant pour vous de devoir les arbitrer ?
- Êtes-vous fréquemment interrompu au cours de votre travail par des tâches non prévues ?

B/ Horaires de travail

- Êtes-vous régulièrement amené à travailler au-delà des amplitudes légales de travail ?
- Êtes-vous soumis à des horaires de nuit, alternants ou décalés ?
- Êtes-vous régulièrement contacté en dehors des horaires habituels de travail pour des raisons professionnelles ?
- Connaissez-vous suffisamment à l'avance vos horaires de travail ou les changements éventuels de votre planning de travail ?
- Avez-vous la possibilité de concilier votre vie professionnelle / vie personnelle ?

C/ Moyens matériels

- Les moyens matériels (caméra, montage, transmission) mis à votre disposition sont-ils adaptés à votre exercice professionnel ?
- Selon vous La maintenance de ces matériels est-elle satisfaisante ?
- Le nombre de kilomètres effectués pour des raisons professionnelles a-t-il évolué au cours de ces dernières années ?

2/ Les exigences émotionnelles de votre poste

- L'organisation du travail dans les bureaux génère-t-elle des situations de tension avec votre hiérarchie et/ou les éditions (ex : impossibilité de rendre la qualité de service attendue, champs de compétences décalé par rapport aux demandes...) ayant pour conséquence une dégradation des relations professionnelles ?

3/ Autonomie sur votre poste et latitude décisionnelle

- Avez-vous des marges de manœuvre dans la manière de réaliser votre travail de journaliste dès lors que les objectifs sont atteints ?
- Avez-vous l'impression de pouvoir utiliser vos compétences professionnelles et de pouvoir en développer de nouvelles ?

4/ Rapports sociaux au travail

- Existe-t-il des possibilités d'entraide entre les journalistes du bureau et/ou ceux de la Rédaction Nationale, par exemple en cas de surcharge de travail ou de travail délicat ou compliqué ?
- Avez-vous des points fréquents avec votre hiérarchie ? Sous quelle forme (visio, téléphone, mail) ?
- Avez-vous un soutien de l'encadrement en cas de difficultés ? Vos managers sont-ils disponibles pour répondre à vos sollicitations ?
- Existe-t-il entre les journalistes de votre bureau des causes de désaccord ayant pour origine l'organisation du travail et la planification (flou sur le rôle de chacun, l'inégalité de traitement, répartition de la charge entre les membres de l'équipe, imprécision sur le travail à faire...)
- Recevez-vous des marques de reconnaissance dans votre travail de la part de votre hiérarchie et/ou de l'entreprise ?
- Avez-vous subi de la violence verbale, physique ou psychologique commise par des personnes extérieures à l'entreprise ?

5/ Conflit de valeurs

- Estimez-vous faire du travail de qualité ?
- Estimez-vous en général que votre travail soit reconnu comme utile ?

Avez-vous d'autres éléments à porter à la connaissance des membres chargés de l'enquête et/ou des suggestions à effectuer ?

En conclusion, comment définiriez-vous vos conditions de travail actuelles ?

Enquête sur les conditions de travail au sein des bureaux de correspondants de France Télévisions en région

Support d'entretien des managers des bureaux

Ce support d'entretien vous est adressé en amont de notre rendez-vous afin que vous puissiez préparer ce moment d'échanges avec les membres chargés de l'enquête.

Les réponses aux questions figurant ci-dessous devront prendre appui sur des éléments factuels, mesurables (exemples concrets et datés) permettant aux enquêteurs de procéder à une analyse objective de la situation et d'émettre des préconisations appropriées.

Vos réponses aux questions seront traitées de manière anonyme.

1/ L'organisation du travail des encadrants du bureau des régions

A/ Rythme de travail et moyens alloués

- Vos objectifs sont-ils clairement définis et sont-ils compatibles avec les moyens et responsabilités qui vous sont alloués pour les atteindre ?
- Êtes-vous soumis à des contraintes de rythme élevé qui exigent de vous une réactivité et une disponibilité quasi-permanente ?
- Êtes-vous régulièrement contacté en dehors des horaires habituels de travail pour des raisons professionnelles ?
- Avez-vous la possibilité de concilier votre vie professionnelle / vie personnelle ?

B/ Autonomie dans votre travail / Rapports au sein de la rédaction / Reconnaissance au travail

- Avez-vous des marges de manœuvre dans la manière de réaliser votre travail dès lors que les objectifs sont atteints ?
- Existe-t-il des possibilités d'entraide entre les managers du bureau des régions par exemple en cas de surcharge de travail ?
- Avez-vous un soutien de la direction en cas de difficultés ? Vos propres managers sont-ils disponibles pour répondre à vos sollicitations ?

- Estimez-vous faire du travail de qualité ?

Avez-vous d'autres éléments sur votre situation à porter à la connaissance des membres chargés de l'enquête et/ou des suggestions à effectuer ?

2/ L'organisation du travail des correspondants régionaux

- Comment est organisé l'encadrement des correspondants régionaux ? Cette organisation vous semble-t-elle pertinente ?
- Comment répartissez-vous la charge de travail entre les correspondants des bureaux régionaux ?
- Organisez-vous des points réguliers avec les correspondants ? Sous quelles formes (réunions, points téléphoniques, visio, ...) ?
- Estimez-vous être en mesure de prendre en compte et de solutionner les questions et éventuelles difficultés remontées par les correspondants ?
- Comment sont effectués les arbitrages sur d'éventuelles demandes des éditions qui ne vous sembleraient pas pertinentes ou compatibles avec la charge de travail des correspondants ?
- De manière générale, quel regard portez-vous sur l'évolution de l'activité (quantité, qualité) confiée aux correspondants sur ces dernières années ?
- Estimez-vous que l'organisation actuelle des bureaux permette de répondre aux attentes de la direction en termes d'activité ?
- Pensez-vous que l'organisation actuelle des bureaux permette aux correspondants d'effectuer leur activité dans de bonnes conditions et de bénéficier d'un équilibre satisfaisant entre temps de travail et temps de repos ?

En conclusion, comment définiriez-vous les conditions de travail actuelles du service des régions ?