

Compte-rendu du CSE des 29 mai et 4 juin

3

Vers une reprise très progressive de l'activité

Suite à l'annonce du 2^e tour des Municipales le 28 juin, le calendrier de reprise de l'activité dans le réseau régional a été avancé, avec un retour, dès le 2 juin, des JT par antenne (même si une bonne part de sujets reste mutualisée), puis une seconde étape le 8 juin afin de préparer les Municipales. Enfin, on prévoit un nouveau stade à partir du 15 juin, avec la reprise des éditions locales, des programmes en langues régionales et la diffusion de débats électoraux en access prime time sur le créneau de Questions pour un champion (18h10/18h50).

Le plan de reprise d'activité (PRA) doit donc être adapté pour permettre le retour sur sites d'un plus grand nombre de salariés, tout en assurant les mesures de protection (distances barrière, gestion des flux de circulation dans les bâtiments, équipements de protection - masques, plexiglas, etc. - et mesures de désinfection). Le télétravail reste cependant la règle pour les fonctions support et les personnes qui ne contribuent pas directement à l'antenne.

Dans le document remis aux élus, le PRA prévoit une limite maximale de 30 salariés physiquement présents dans chaque antenne la 1^{re} semaine, puis entre 29 et 39 maximum selon les antennes, entre le 8 et le 14 juin. Une nouvelle évolution du PRA pour l'après 15 juin fera l'objet d'une présentation aux élus du CSE le 12 juin.

Le rêve patronal du monde d'après

Lors de la réunion du 4 juin, les élus CGT ont interpellé la direction sur la directive donnée aux antennes de faire réaliser les émissions politiques par des techniciens vidéo.

Dans une argumentation pour le moins jésuitique, la patronne du Réseau a osé affirmer que les informations de la CGT étaient erronées, avant d'ajouter sans rire qu'il ne s'agissait pas d'une directive mais d'une préconisation. La bonne blague... C'est vrai que la propension des directions régionales à ne pas appliquer les préconisations centrales pour renforcer les cœurs de métiers est mondialement connue à France 3, on le constate chaque jour...

La CGT le redit : la crise sanitaire ne doit pas servir de prétexte à la généralisation de pratiques dégradées. Toutes les évolutions de process devront être discutées et négociées, conformément aux accords.

La remarque vaut aussi pour la Fabrique, où la reprise d'activité s'accompagne d'un redimensionnement à minima des équipes légères ou de dispositifs de montage à distance.

Face à l'émoi que cela provoque en interne, la direction essaie d'éteindre le feu. Le patron de la post-prod le jure la main sur le cœur : non-on-ne-souhaite-pas-généraliser-le-télémontage. Sébastien Grandsire va même jusqu'à affirmer que la location du Cloud Avid pendant le confinement coûte très cher et que l'on va donc y mettre fin. Mais il ajoute « c'était une super expérimentation » et l'on comprend quand même qu'un tel système continuera à exister.

Du côté des équipes de tournage, la reprise se fait souvent avec des équipes réduites à deux techniciens, ce qui suscite notamment l'émoi des éclairagistes. Le patron du secteur Frédéric Pennetier assène une réponse dans une langue pleine d'échardes : « Nous faisons au plus juste et au plus adapté pour le dimensionnement des équipes », avant d'ajouter ce propos peu rassurant : « on se conforme aux demandes des clients ».

Une reprise des tournages de fiction se profile pour la fin juin, dans un premier temps à Marseille et à Lyon. Ces tournages achoppaient sur le refus des assureurs de les couvrir. Le CNC a décidé de mettre en place un fonds de garantie activable par les producteurs, afin de permettre la reprise des tournages. Par ailleurs, les scénarios seront adaptés, précise Laurence Grandrémy, la patronne du Centre-Sud de la Fabrique.

Côté vidéo mobile, les élus remontent certains accrocs aux mesures de protections de la part de certaines productions privées sur les tournages d'émissions. Ils demandent à la direction d'être particulièrement vigilante à ce sujet.

Afin d'évoquer plus précisément les différents sujets de la direction des moyens de fabrication, une commission de suivi des MIF doit se réunir le 18 juin prochain.

L'analyse des risques : une insuffisance congénitale à France Télévisions

Suite à la pandémie, France Télévisions avait, comme toutes les entreprises, l'obligation de mettre à jour le recensement et l'analyse des risques professionnels, décrits dans le document unique d'évaluation des risques (DUER), afin de prendre en compte les risques liés à la pandémie et de prévoir les mesures de prévention adaptées.

Ce travail a démarré de manière poussive, toujours après coup, dans une approche assez descendante du central vers les entités régionales, alors que la démarche préconisée serait d'associer des salariés experts qui, chacun dans son environnement de travail et dans son cœur de métier, est capable de proposer des solutions et des mesures de prévention plus adaptées.

La qualité des DUER est très hétérogène d'une antenne à l'autre, ce que l'on peut attribuer au caractère disparate du niveau de compétences des personnes chargées de la gestion de risques (animateurs prévention sécurité - APS - et élus).

Par ailleurs, les propositions et préconisations formulées en proximité par les RP n'ont pas toujours été prises en compte dans les documents, alors que c'est le rôle des élus de contribuer à la politique de santé et de prévention des risques de l'entreprise.

Enfin, ces documents ne préparent pas à la reprise d'activité et aux risques qui y sont liés, nous sommes d'ores et déjà en retard d'un train dans la politique de prévention, avec une approche essentiellement curative plutôt que préventive.

C'est ce qu'ont exprimé les élus dans leur [avis](#).

Le confinement a dopé les audiences de la télé et du numérique

On le savait déjà, confinés chez eux en mars et en avril, les Français ont consommé beaucoup plus de télé et de plateformes numériques qu'en temps normal. Il s'agit d'un phénomène général, qui a touché l'ensemble des médias, pas seulement France Télévisions.

Dans l'étude présentée par la direction de la stratégie des publics, on observe une très forte poussée de la consommation au début du confinement, puis une érosion et une stabilisation à un niveau qui reste pour le moment supérieur à l'avant-Covid. Toute la question est de savoir s'il s'agit d'un phénomène purement conjoncturel ou s'il y a un effet de traîne qui marque un regain durable de consommation. Il est trop tôt pour le dire, puisque la vie des Français n'est pas revenue à la normale et que de nombreuses personnes sont toujours chez elles.

Ce que l'on note cependant, c'est que le confinement s'est accompagné d'un rajeunissement des publics de la télévision traditionnelle, alors que les jeunes s'étaient détournés de ce média, et d'une augmentation du nombre d'actifs (y compris personnes en recherche d'emploi).

Côté chiffres, dans les grandes lignes, sur la période du 16 mars au 10 mai, l'audience du 13h de la 2 a augmenté d'1,6 M de téléspectateurs ; celle du 12/13 national, de 800 000 ; celle du 12/13 régional, de 600 000. Le 20h de la 2 a bondi de 2,4 M, le 19/20 national et les 19/20 régionaux d'1 M.

Selon la stratégie des publics, la part d'audience de FTV a progressé, ce qui indique donc que les programmes du groupe ont plus attiré que ceux d'autres chaînes au même moment. Cela veut-il dire que le service public est considéré comme une valeur refuge en ces périodes de crise exceptionnelle ? Plus que jamais, les Français confinés chez eux auront été demandeurs d'info et d'un lien de proximité.

Le numérique, lui, a battu des records : l'offre d'info de FTV a frôlé les 30 M de visiteurs uniques, contre environ 21 M habituellement).

Voir ici ➔ [l'étude](#) pour plus de détails.

Alerte pour risque grave à Antibes

L'instance de proximité de France 3 Côte d'Azur a déclenché une alerte pour risque grave suite à une situation délétaire au sein du service documentation de la station.

A la demande des représentants de proximité, les élus du CSE ont désigné un expert pour les accompagner, ainsi que la direction, dans l'enquête paritaire qu'ils vont mener pour établir les causes de cette situation et proposer des solutions. Il s'agit du cabinet Secafi qui a déjà travaillé avec les élus sur une alerte précédente.

Voir ici ➔ [la résolution](#) des élus.

Vie du CSE

Le CSE a élu Sandrine Brunel comme représentante de proximité à France 3 Bourgogne (Dijon). Elle remplace Pierre Cholbi qui a démissionné de son mandat.

Activités sociales et culturelles. Le bureau du CSE travaille à une reprise progressive de permanences pour les activités sociales et culturelles ou à des solutions alternatives selon les antennes. Ce travail devra être coordonné avec la direction du Réseau et le DRH de la fonction RH de qui dépendent les assistantes du CSE, car cela aura un impact sur le PRA de l'entreprise.

L'objectif est de pouvoir assurer la distribution des commandes de chèques vacances et de chèques culture après le 15 juin, et de gérer la réouverture des cinémas prévue le 22 juin.

Pour l'été, une grande majorité des séjours dans les lieux de vacances du CSE devrait pouvoir être assurée, le CSE ayant prévu des protocoles de désinfection des lieux entre chaque location.

Côté CIORTF, les colonies de vacances pourront avoir lieu. Les séjours initialement prévus à l'étranger doivent être transformés en séjours itinérants en France. Les

personnes qui souhaiteraient malgré tout annuler leur séjour sur juillet et août pourront le faire sans frais.

Délégation CGT : une page se tourne

A l'occasion de cette réunion du CSE, Véronique Marchand (représentante syndicale au CSE et Secrétaire générale du SNJ-CGT de FTV) a annoncé qu'il s'agissait de sa dernière participation. En effet, Véronique part à la retraite le 1^{er} juillet prochain.

La présidente du CSE lui a rendu hommage, évoquant les temps lointains où elles ont travaillé ensemble à la rédaction de Lille. Les élus ont souligné le caractère emblématique de ce départ puisque Véronique faisait partie des piliers de la vie sociale de l'entreprise. Journaliste à la rédaction de Lille, où elle présente les émissions politiques, Véronique Marchand est depuis de très nombreuses années impliquée au sein du SNJ-CGT. Dans l'exercice syndical, elle a toujours su faire entendre ses idées avec véhémence et passion.

Les élus CGT du CSE lui souhaitent de profiter pleinement de cette retraite bien méritée.

Le 5 juin 2020

A venir

Prochain CSE extraordinaire : 12 juin.

N'hésitez pas à solliciter vos élu·e·s CGT :

▲ Titulaires :

Elisabeth Braconnier (Besançon), Chantal Frémy (Toulouse), Jean-Hervé Guilcher, secrétaire du CSE (Brest), Annabelle Igier (Reims), Fabienne Labigne (Nantes), William Maunier (Metz), Pierre Mouchel (Bordeaux), Christophe Porro (Marseille), Thierry Pujo (Limoges), Sylvie Samson (Orléans).

▲ Suppléant·e·s :

Delphine Collin (Poitiers), Karine Cévaër (Rennes), Rabéa Chakir Trébosc (Bordeaux), Danilo Comodi (Le Havre), Philippe Conte (Grenoble), Isabelle Debraye (Amiens), Laurent Faure (La Fabrique, Toulouse), Claire Lacroix (Marseille), Thomas Raoult (La Fabrique, Rennes), Frédéric Rinauro (Montpellier).

▲ Représentante syndicale : Véronique Marchand (Lille).



Avis des élus du CSE sur l'actualisation des DUER dans le Réseau et sur les sites régionaux de la Fabrique

Les élus du CSE du réseau France 3 ont pris connaissance des addendum aux DUER liés au seul contexte épidémique.

Ils souhaitent avant tout souligner que la santé se regarde en proximité. En effet, comme l'étaient les CHSCT, les Instances de proximité sont les mieux placées pour juger de la pertinence de leur propre DUER. Le CSE se prononcera donc sur un aspect plus général sans entrer dans le détail des moyens de prévention présentés dans ces 24 documents uniques.

Selon la méthode présentée par la direction, une trame commune des risques identifiés et des moyens existants a été élaborée au niveau national, charge ensuite aux APS (animateur prévention sécurité) de chaque antenne et de la Fabrique de la compléter et de l'adapter aux particularités de leur périmètre.

Deux catégories de risques ont été listées : les risques liés aux agents biologiques et les risques psycho-sociaux, tous, à juste titre, positionnés sur un niveau de priorité très élevé.

En ce qui concerne la méthodologie en revanche, les élus regrettent la manière dont les DUER ont été actualisés. L'objectif du document unique est de lister les dangers de manière exhaustive, d'analyser les conditions dans lesquelles les personnels s'exposent, de hiérarchiser ces dangers et enfin de définir les actions de prévention adaptées.

Pour aller plus vite et répondre à son obligation légale de mettre à jour ce document, la direction a négligé une donnée essentielle : mettre à contribution les salariés via des groupes de travail adéquats voire par le biais d'un questionnaire comme peut le préconiser l'INRS. La formalisation du DUER est importante mais la confrontation des points de vue et l'apport par les salariés de leur expertise sur leur propre métier et environnement de travail sont primordiales pour protéger au mieux les collectifs. Les DUER ont été présentés aux élus du personnel mais ces derniers ne peuvent connaître tous les métiers à eux seuls. C'est selon nous une erreur d'imaginer que la prévention des risques puisse se dispenser d'un concours actif des salariés et de leurs propositions en la matière.

Des ateliers sont annoncés dans plusieurs antennes pour le mois de juin, mais ils interviendront après la consultation du CSE. Cela n'a pas de sens.

Il en résulte que ces DUER se contentent d'une photographie au stade de la continuité d'activité mais ne préparent pas l'entreprise aux risques liés à la reprise du travail, le document est donc déjà obsolète.

Au final, certains DUER apparaissent moins exhaustifs que d'autres. Au nombre des lacunes : l'absence par endroit de l'unité de travail « services antenne et support ». Faut-il l'expliquer par le fait que la plupart des salariés concernés n'étaient pas sur site ? Il n'en demeure pas moins que les TMS et les risques psycho-sociaux liés au travail à domicile ou à l'absence d'activité doivent être identifiés. A ce sujet, certains DUER, notamment celui de la Fabrique, sont particulièrement pauvres en matière de moyens de prévention, ce qui est une aberration compte tenu des alertes émises par les diverses instances représentatives du personnel : IP, CSSCT ou CSE. Quant aux actions prévues, elles relèvent la plupart du temps de la prévention tertiaire (ligne d'écoute JLO, préconisation aux managers d'assurer un lien régulier avec leurs équipes, fiches pratiques FTV, etc.), ce qui est insuffisant à nos yeux.

En outre, compte tenu des risques spécifiques de la période, les unités de travail nous paraissent trop larges pour permettre d'identifier les risques de certaines catégories de personnel tels que les précaires, les élus du personnel ou les managers, soumis à des risques psycho-sociaux spécifiques. Ces risques sont notamment, selon les situations, l'insécurité de la situation de travail, le sentiment de culpabilité, la crainte juridique, etc.

Plus généralement, et malgré les demandes répétées des élus depuis plusieurs années, les risques psychosociaux ne sont toujours pas correctement identifiés dans l'identification des risques à France Télévisions.

Il demeure une grande hétérogénéité dans les profils et les compétences des APS, et leur capacité à appréhender la démarche de prévention des risques. Il en résulte pour certaines antennes, une anticipation des risques inadaptée, qui doit impérativement être corrigée en associant salariés et élus.

France Télévisions doit conduire une action ambitieuse de montée en compétence de ces APS, pour leur permettre d'acquérir une expertise en matière de risques psycho-sociaux. Il y a aujourd'hui sur ce sujet des carences préjudiciables. De même, ces référents dont le rôle est majeur, doivent être systématiquement remplacés, ce qui n'est pas le cas actuellement, comme dans le centre sud de la Fabrique.

Enfin, les élus déplorent que l'ensemble des salariés ne puisse accéder aux DUER, comme le prévoit pourtant la loi, car ces documents ne sont disponibles que sur les sites, excluant de fait les personnes qui ne sont pas présentes physiquement sur place. Il est pourtant indispensable que tous les salariés aient connaissance des mesures de protection impératives qui figurent dans ce document.

En dépit du travail de certains APS, les lacunes relevées par les élus témoignent d'une culture de la prévention encore balbutiante à France Télévisions. L'approche est beaucoup trop centralisée et descendante, et donc pas assez réactive. Une plus grande concertation avec les salariés et leurs représentants est indispensable afin de mieux anticiper les risques et améliorer la prévention primaire.

Adopté à l'unanimité
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.

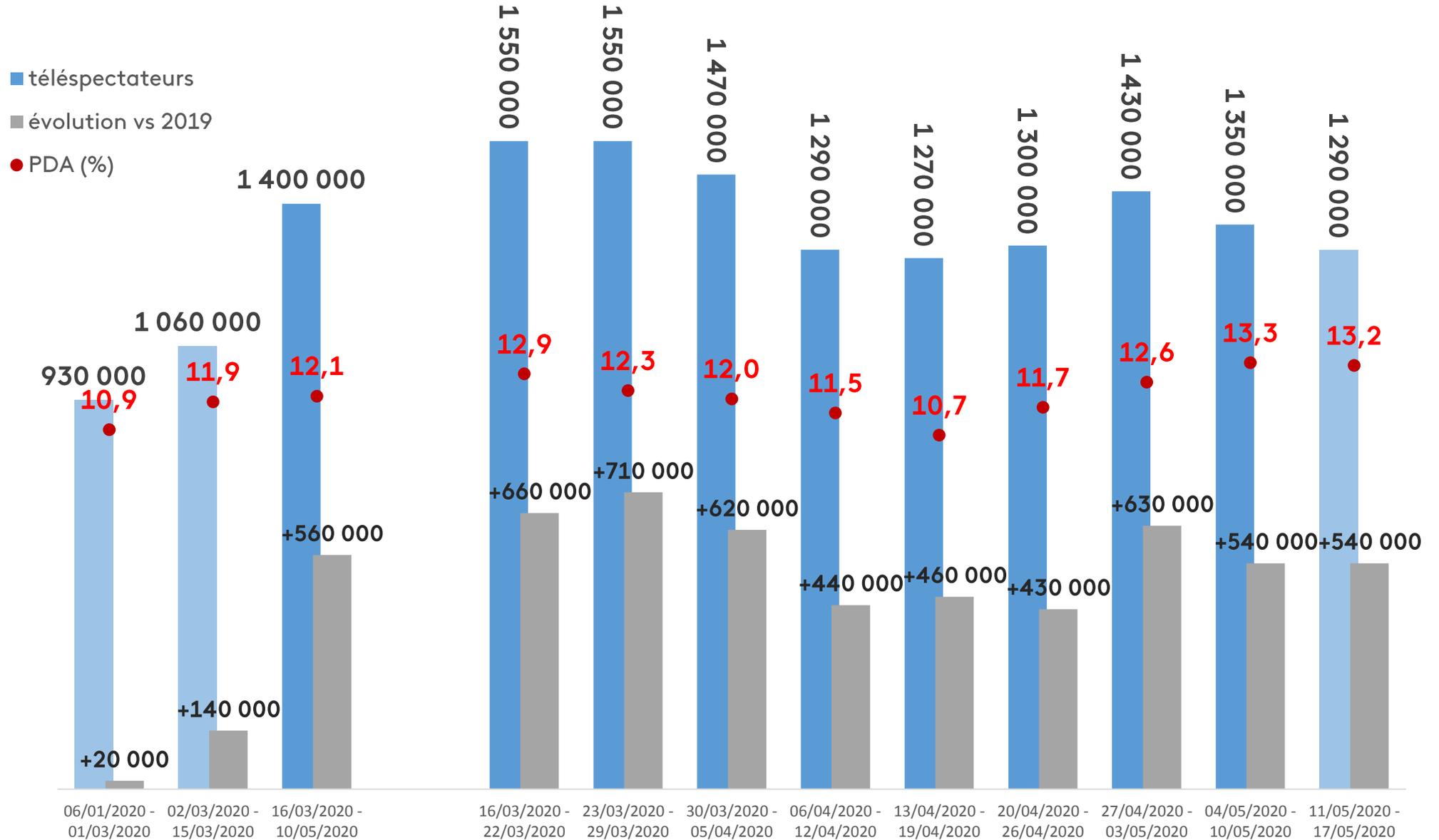
le 29 mai 2020

La puissance des JT de FTV pendant la période de confinement

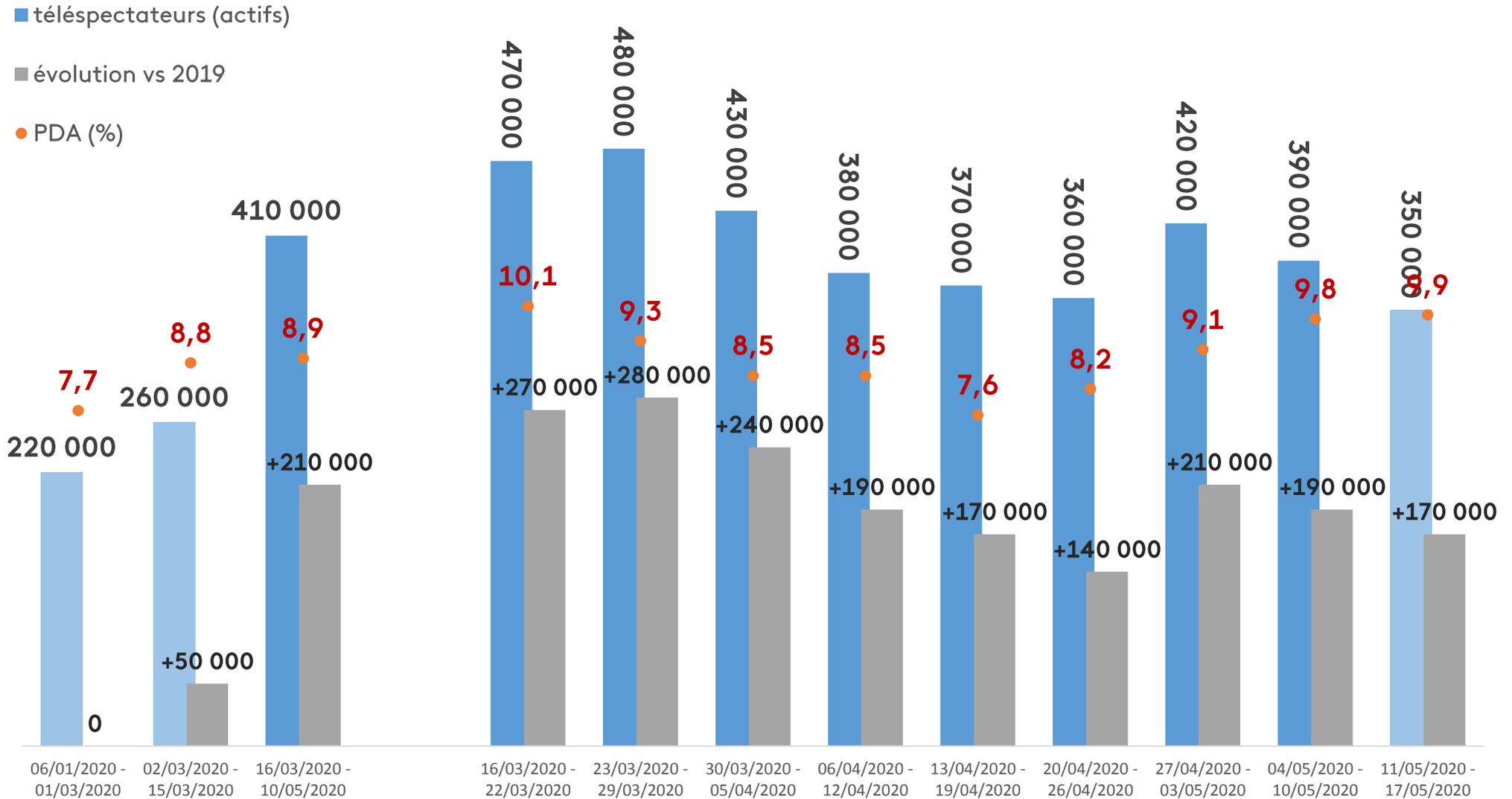
	semaines 12 à 19	semaines 18 et 19		semaines 12 à 19	semaines 18 et 19
13 HEURES	4,1M +1,6M +61%	3,7M +1,1M +42%	20 HEURES LE JOURNAL	6,7M +2,3M +51%	6M +1,6M +36%
12-13 JOURNAL NATIONAL	2,1M +0,8M +57%	2,1M +0,8M +64%	19-20 JOURNAL NATIONAL	3,4M +1M +39%	3,2M +0,7M +31%
 12-13 JOURNAL REGIONAL	1,4 +0,6M +67%	1,4 +0,6M +73%	19-20 JOURNAL REGIONAL	3,3M +1M +45%	3,1M +0,8M +37%

- ✓ Les actifs : en proportion, les gains sont encore plus importants qu'en 4+, pour les JT de France 2 comme ceux de France 3, national et régional
- ✓ Des âges moyens sensiblement plus bas qu'avant le confinement et plus rajeunis que ceux du public TV :
 - 13H : 59,6 ans vs 63,1 ans il y a un an (-3,5 ans et -3,3 ans pour le TTV)
 - 20H : 59,1 ans vs 62,1 ans (-3 ans et -1 an pour le TTV)
- ✓ L'âge tend à augmenter au fil des semaines mais il reste plus bas qu'en saison :
 - 13H : 60,1 ans les 2 dernières semaines vs 58,9 ans au début (et 63,4 ans en janvier-février)
 - 12/13 National : 62,5 ans les 2 dernières semaines vs 60,2 ans au début (et 64,5 ans en JF)
 - 20H : 60,6 ans les 2 dernières semaines vs 57,6 ans au début (et 61,7 ans en janvier-février)

Le 12-13 régional : +560 000 téléspectateurs en moyenne lundi-dimanche

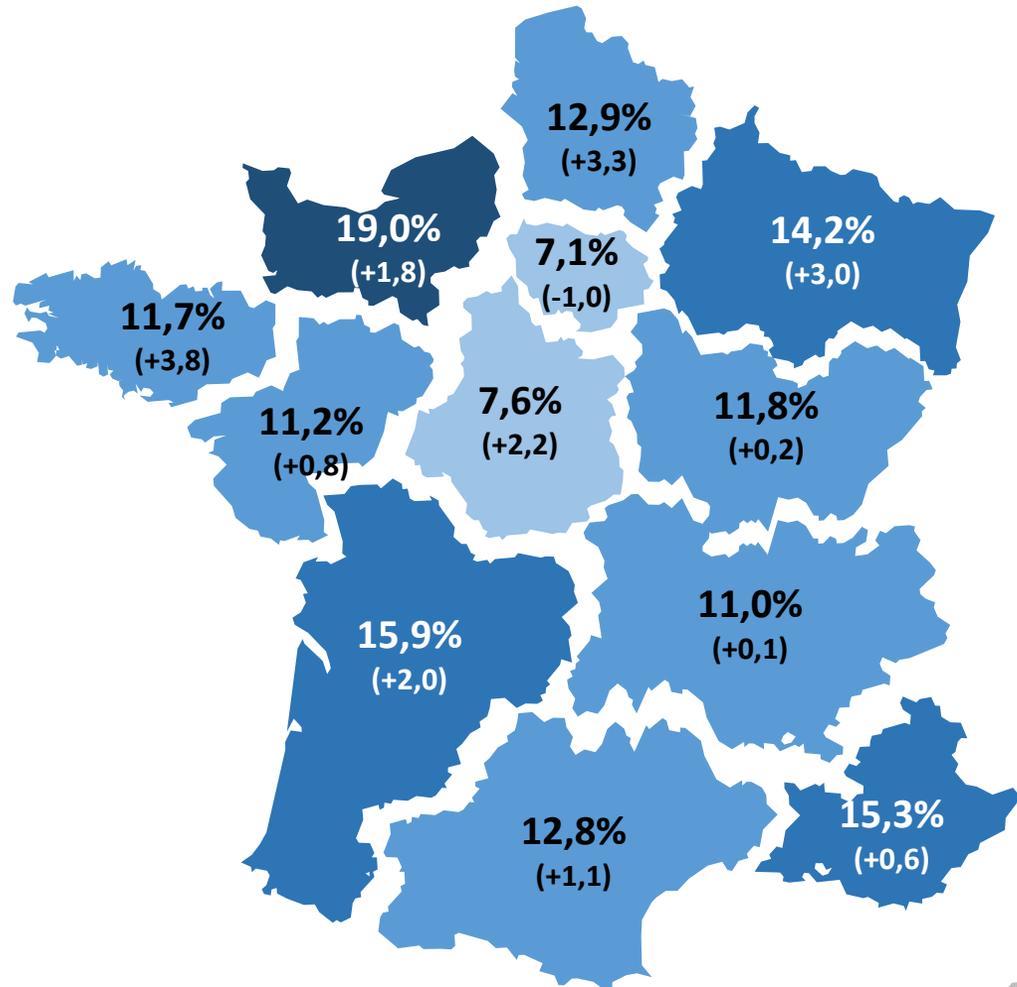


Le 12-13 régional : +210 000 actifs en moyenne lundi-dimanche



Le 12-13 régional lundi-dimanche

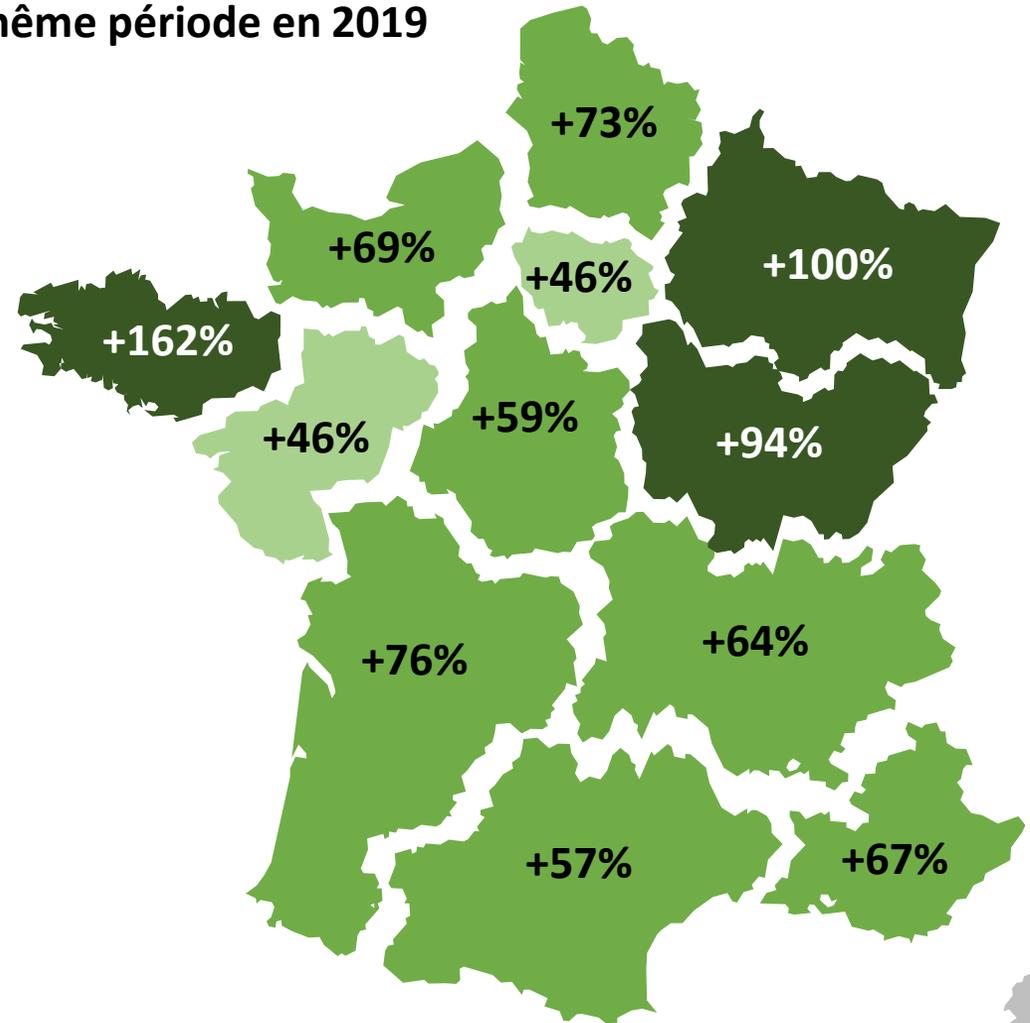
PdA / évol janvier-février 2020



Moyenne nationale
12,1% / +1,2pt



Évol du nombre de tvsp vs la même période en 2019



Moyenne nationale
+67%

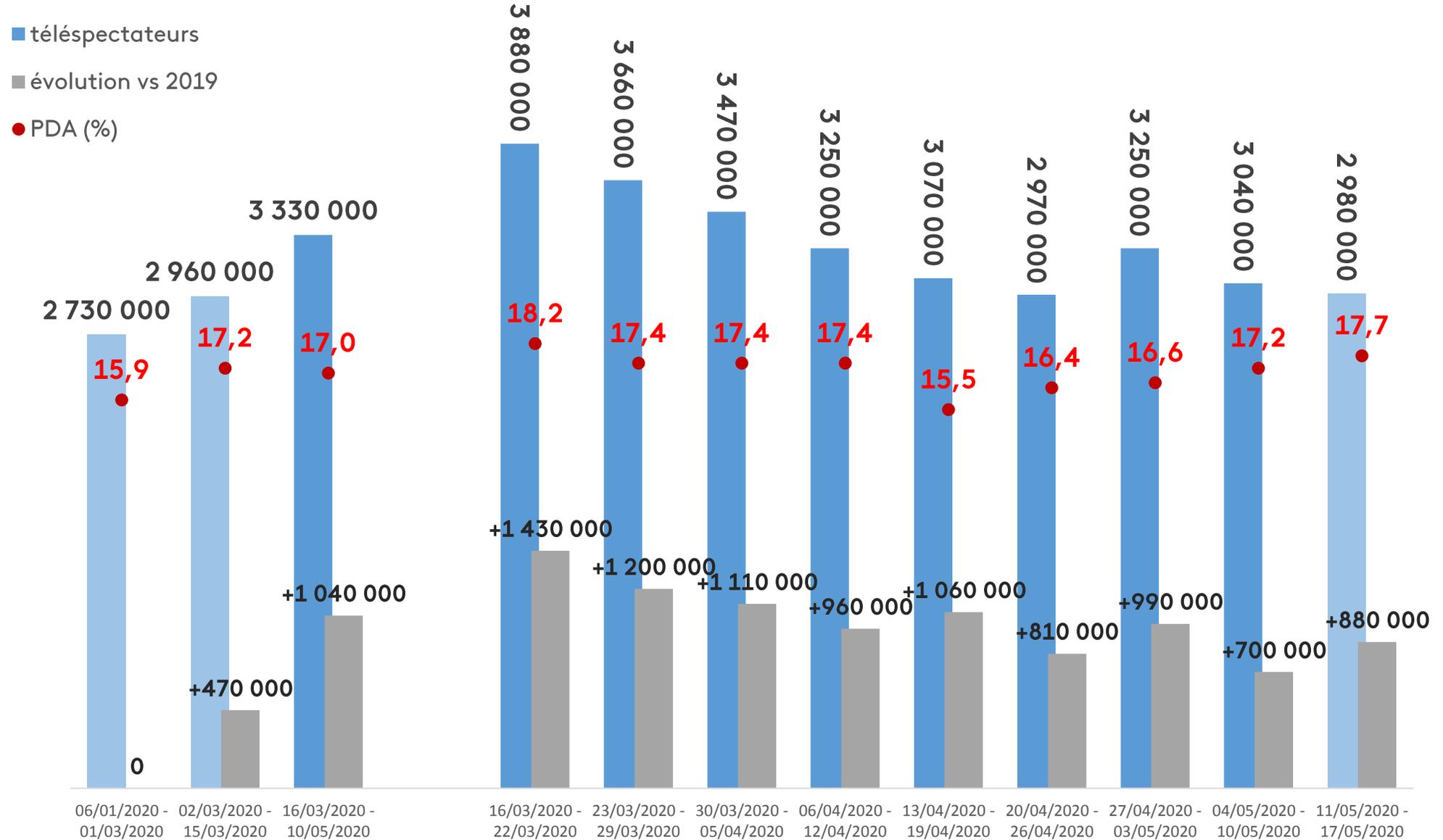


Le 12-13 régional

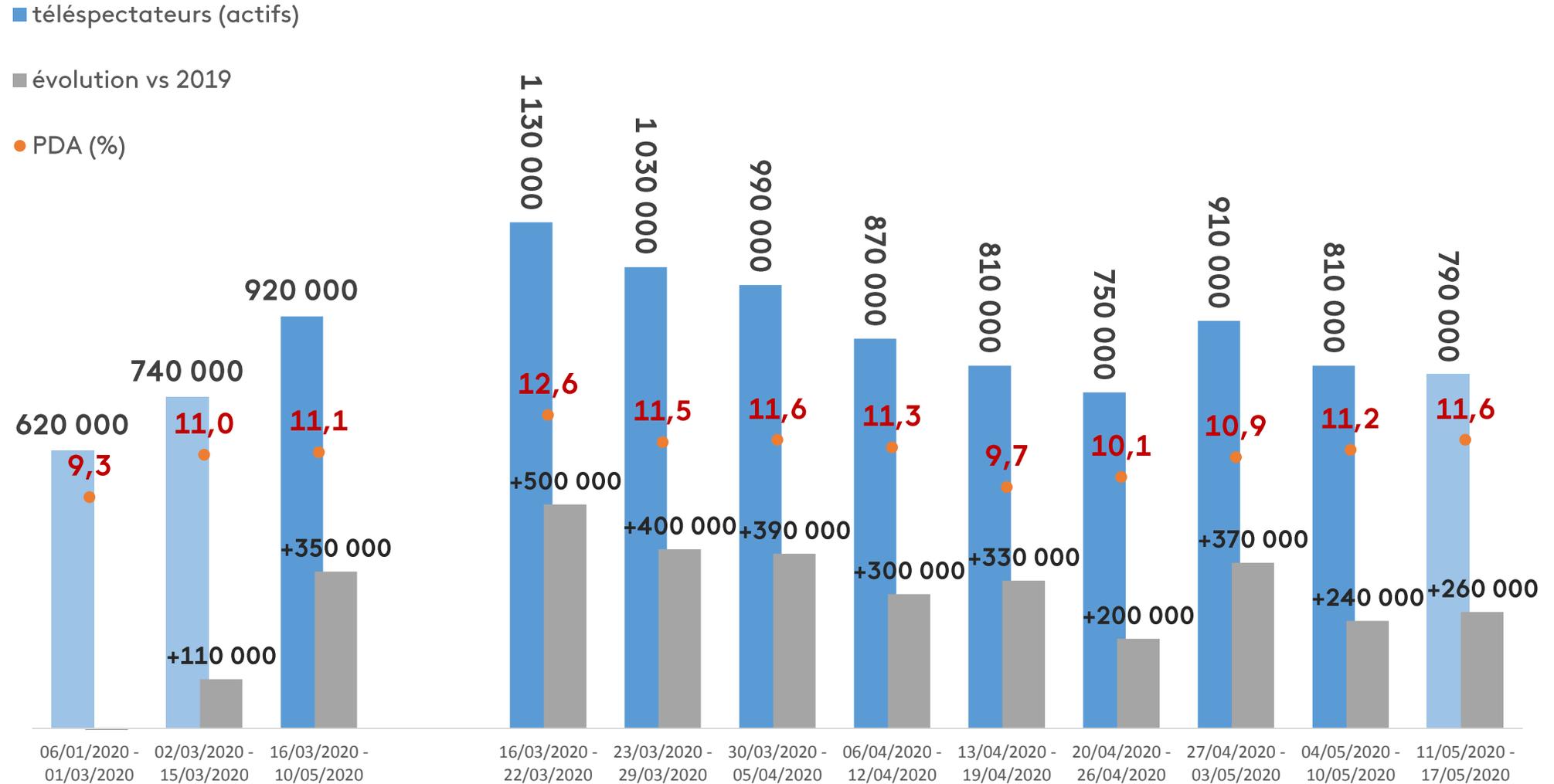
lundi-dimanche

	Période du confinement 16/03/2020 - 10/05/2020		tvsp - évolution vs la même période en 2019		pda - évolution vs début 2020	
	tvsp	PDA (%)	%	ind		
Moyenne nationale	1 403 000	12,1	67%	562 000	1,2	
Grand Est	142 000	14,2	100%	71 000	3,0	
Alsace	35 000	13,9	59%	13 000	0,9	
Lorraine	77 000	16,8	148%	46 000	3,4	
Champ. Ardenne	29 000	10,1	61%	11 000	3,5	
Hauts de France	163 000	12,9	73%	69 000	3,3	
Nord P. de Calais	100 000	11,6	61%	38 000	2,5	
Picardie	63 000	15,5	97%	31 000	5,0	
Bourg. Fr. Comté	64 000	11,8	94%	31 000	0,2	
Bourgogne	32 000	10,4	167%	20 000	2,1	
Franche Comté	33 000	14,0	50%	11 000	-3,0	
Nouvelle Aquitaine	181 000	15,9	76%	78 000	2,0	
Aquitaine	84 000	13,6	62%	32 000	1,4	
Poit. Charentes	70 000	17,6	133%	40 000	2,5	
Occitanie	143 000	12,8	57%	52 000	1,1	
Midi Pyrénées	60 000	11,8	122%	33 000	1,1	
Langu. Roussillon	83 000	13,8	28%	18 000	1,3	
P.A.C.A	144 000	15,3	67%	58 000	0,6	
Provence-Alpes	89 000	12,8	46%	28 000	1,5	
Auv. Rhône Alpes	138 000	11,0	64%	54 000	0,1	
Rhône Alpes	69 000	11,7	68%	28 000	0,8	
Alpes	21 000	5,3	24%	4 000	-1,6	
Auvergne	48 000	18,4	78%	21 000	1,9	
Ile de France	124 000	7,1	46%	39 000	-1,0	
Centre - Val de Loire	35 000	7,6	59%	13 000	2,2	
Bretagne	68 000	11,7	162%	42 000	3,8	
Pays de-la-Loire	76 000	11,2	46%	24 000	0,8	
Normandie	125 000	19,0	69%	51 000	1,8	
Haute Normandie	90 000	22,0	73%	38 000	3,7	
Basse Normandie	37 000	14,5	61%	14 000	-0,9	

Le 19-20 régional : +1 Million de téléspectateurs en moyenne Lundi-dimanche

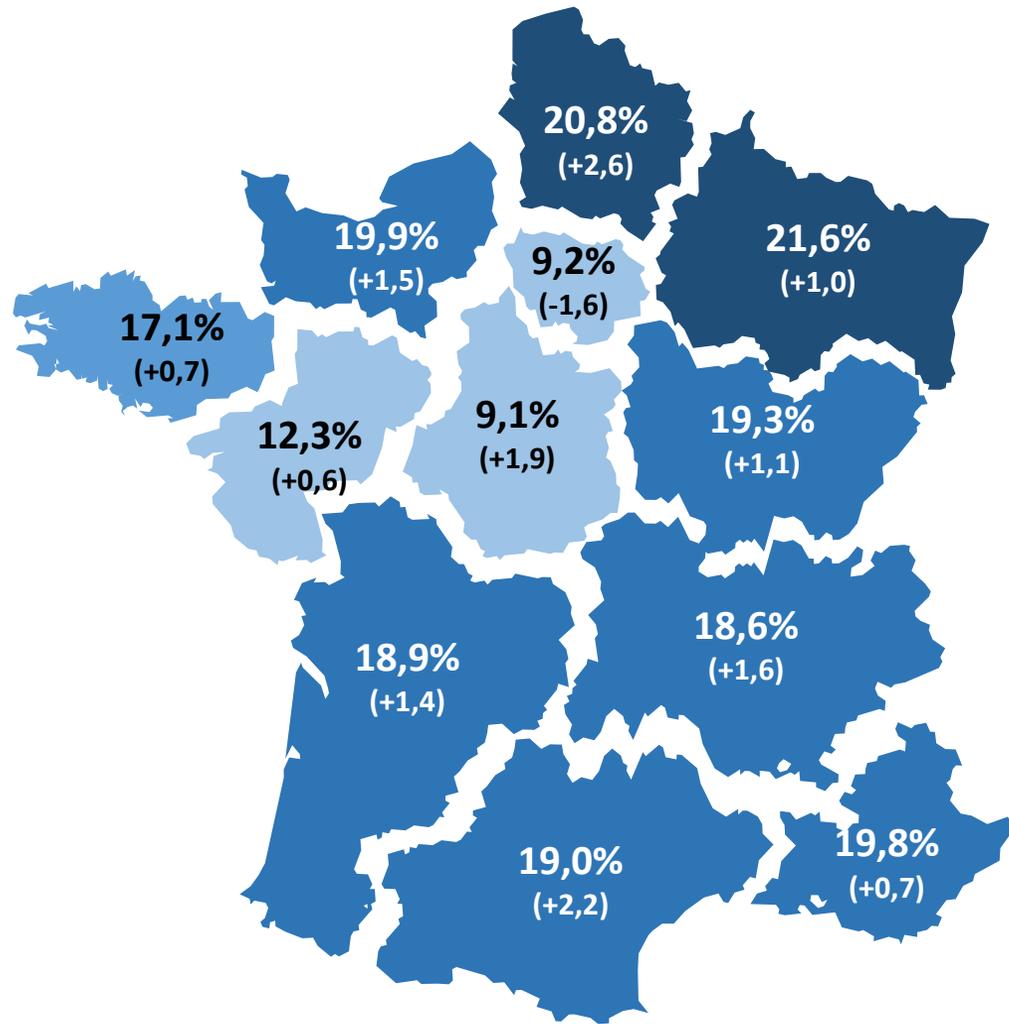


Le 19-20 régional : +350 000 actifs en moyenne Lundi-dimanche



Le 19-20 régional lundi-dimanche

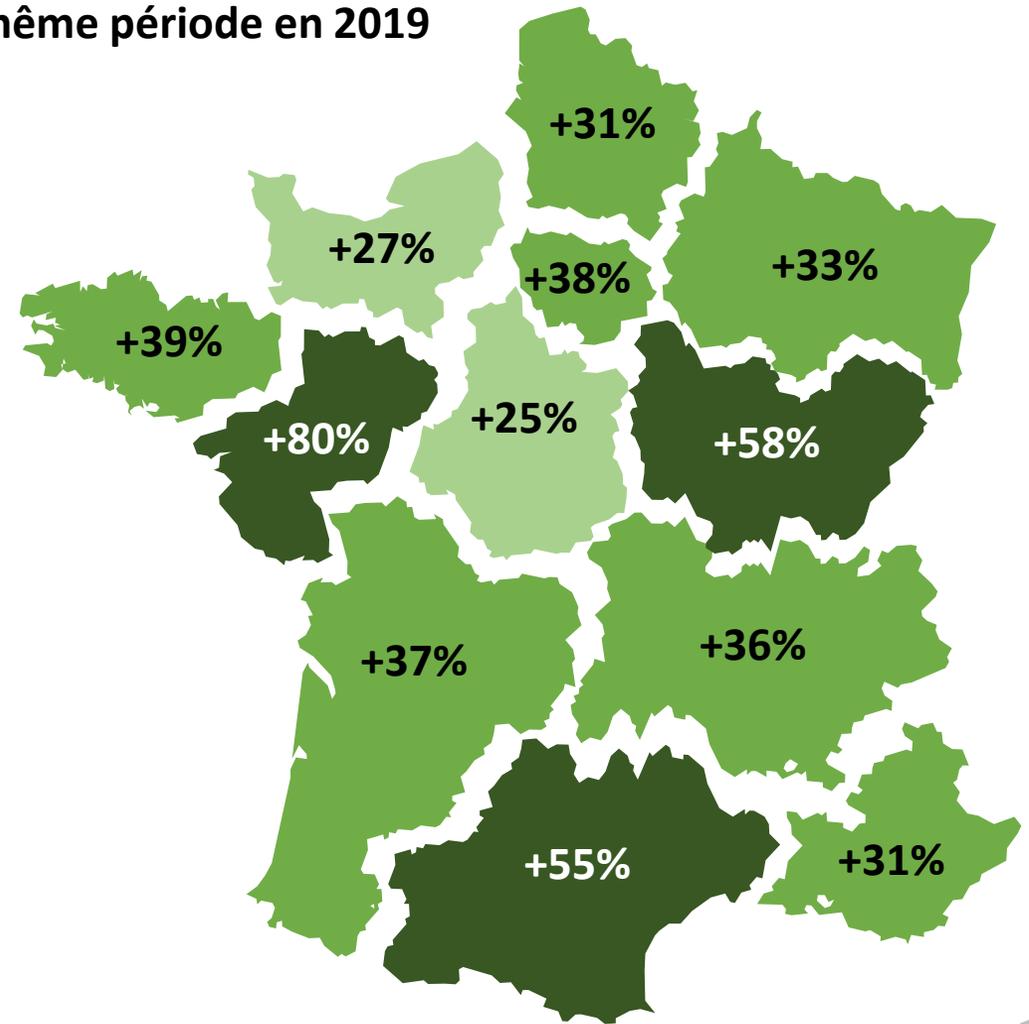
PdA / évol janvier-février 2020



Moyenne nationale
17% / +1,1pt



Évol du nombre de tvsp vs la même période en 2019



Moyenne nationale
+45%



Le 19-20 régional

lundi-dimanche

	Période du confinement 16/03/2020 - 10/05/2020		tvsp - évolution vs la même période en 2019		pda - évolution vs début 2020	
	tvsp	PDA (%)	%	ind		
Moyenne nationale	3 326 000	17,0	45%	1 035 000	1,1	
Grand Est	361 000	21,6	33%	89 000	1,0	
Alsace	133 000	27,6	30%	31 000	-0,3	
Lorraine	121 000	16,4	19%	19 000	-0,1	
Champ. Ardenne	107 000	23,9	60%	40 000	3,8	
Hauts de France	414 000	20,8	31%	98 000	2,6	
Nord P. de Calais	274 000	20,4	50%	91 000	3,5	
Picardie	139 000	21,5	5%	6 000	0,7	
Bourg. Fr. Comté	168 000	19,3	58%	62 000	1,1	
Bourgogne	77 000	16,3	43%	23 000	-1,6	
Franche Comté	93 000	23,2	79%	41 000	4,5	
Nouvelle Aquitaine	367 000	18,9	37%	100 000	1,4	
Aquitaine	183 000	16,7	23%	34 000	1,3	
Poit. Charentes	118 000	18,7	48%	38 000	2,0	
Occitanie	343 000	19,0	55%	121 000	2,2	
Midi Pyrénées	152 000	18,2	48%	49 000	2,4	
Langu. Roussillon	193 000	19,7	61%	73 000	2,0	
P.A.C.A	329 000	19,8	31%	78 000	0,7	
Provence-Alpes	169 000	14,4	24%	33 000	1,2	
Auv. Rhône Alpes	435 000	18,6	36%	115 000	1,6	
Rhône Alpes	232 000	20,0	40%	66 000	2,4	
Alpes	104 000	14,7	37%	28 000	1,4	
Auvergne	99 000	21,0	27%	21 000	-0,5	
Ile de France	291 000	9,2	38%	80 000	-1,6	
Centre - Val de Loire	70 000	9,1	25%	14 000	1,9	
Bretagne	159 000	17,1	39%	45 000	0,7	
Pays de-la-Loire	135 000	12,3	80%	60 000	0,6	
Normandie	219 000	19,9	27%	47 000	1,5	
Haute Normandie	137 000	21,3	52%	47 000	2,7	
Basse Normandie	83 000	18,0	2%	2 000	0,0	



Résolution du CSE sur la désignation d'un expert pour accompagner l'enquête paritaire suite à l'alerte pour risque grave à France 3 Côte d'Azur

Depuis plus de deux ans les salariés du service documentation de l'antenne d'Antibes viennent régulièrement voir les Représentants de proximité pour leur faire part des problèmes qu'ils rencontrent. Ce service est composé de 4 salariés dont 2 à temps partiel.

Depuis la mi-février 2020, il y a de fortes tensions entre ces 4 salariés, qui se sont matérialisées par des altercations verbales.

Début mai 2020, les représentants de proximité ont été informés de l'existence d'une série de mails envoyés par deux collaborateurs de la documentation à la direction régionale. Ces mails expriment le malaise qui s'est installé dans ce service.

Dans un mail envoyé le 14 février, un salarié s'inquiète pour sa santé : *« Mon arrêt est un appel à l'aide car je ne peux plus travailler ni vivre dans ces conditions. J'ai fait une grosse dépression un burn-out il y a 3 ans qui m'a beaucoup affaibli et psychologiquement et sur le plan de la santé et laisse des séquelles. (...) Je vais voir mon psy car j'ai vraiment des idées noires... toujours mettre les gens dos à dos ne pas reconnaître les efforts... rien que de vous écrire je pleure de tout ça. Marre d'avoir peur de ma collègue de ne pas me faire entendre par la direction. Tant pis si vous ne comprenez pas j'ai hélas l'habitude ».*

Un autre salarié est également en souffrance. A la mi-février 2020 il s'est fait arrêter deux semaines. Dans un e-mail envoyé à Marilyne Camacho, responsable des ressources humaines, le 19 février 2020, il écrit : *« Mon médecin m'a prescrit un arrêt de travail dans le but de m'éloigner du service de documentation qui, ces derniers temps a généré chez moi un grand stress. (...) Elle (une de nos collègues du service documentation, ndlr) génère un stress et un autoritarisme qui me perturbe et qui va bien au-delà de notre service. Mes conditions de travail sont dégradées et s'en ressentent sur ma santé physique et psychologique (...) Je suis prêt à changer de service s'il le faut car je n'en peux plus. »*

L'ambiance de travail « délétère » qui règne dans ce service préoccupe les élus du personnel. Lors des réunions des instances de proximité, les représentants de proximité ont

régulièrement parlé de leurs craintes sur les impacts de ce fonctionnement sur la santé des salariés.

Pour rappel, en octobre 2019 les représentants de proximité ont mis à l'ordre du jour un point pour évoquer la difficulté de trouver des CDD documentalistes. En effet, les absences, notamment pour maladie, ne sont pas systématiquement remplacées alors que l'activité a augmenté (davantage d'analyses avec les 14 minutes quotidiennes supplémentaires, recherche d'images pour France Bleu). Certains jours, le service de la documentation tourne donc à effectifs réduits ce qui contribue à un sentiment de qualité empêchée et à de la fatigue chez les salariés. Ce manque de personnel stable complique le travail et contribue à détériorer les relations au sein de ce service.

L'an dernier, d'autres tensions ont également inquiété les représentants de proximité. Elles concernent la possibilité pour les salariés du service documentation de travailler pour Internet durant leur journée de travail mais sans être planifiés pour cette tâche. Ils en ont parlé dès le mois de mai 2019.

Les RP affirment ne pas avoir été entendus, aucune mesure concrète n'a été prise par la direction pour endiguer ces problèmes et, en juin 2019, le service a connu de vives tensions entre deux salariés.

Dans cette ambiance de travail « dégradée », comment imaginer que ces salariés vont pouvoir collaborer efficacement ensemble après le « confinement » ? D'après une documentaliste « *la petite phrase [de la direction] : "faites un effort pour tenter de vous entendre", n'est plus possible et ne le sera pas dans l'avenir.* »

En conséquence, les représentants de proximité ont demandé la mise en place d'une enquête paritaire, qui sera assurée, côté élus, par Laurence Collet et Pierre-Olivier Casabianca. Compte-tenu de la complexité de la situation, les représentants de proximité, le CSE et la CSSCT souhaitent que la délégation d'enquête puisse être accompagnée par un expert agréé par le ministère du travail pour s'assurer du respect de la démarche d'enquête, de la rigueur du diagnostic et de la faisabilité des préconisations.

L'accompagnement par l'expert consistera à :

- Assister la commission d'enquête dans la rédaction du mode opératoire de l'enquête et dans l'élaboration de la méthodologie à mettre en œuvre pour réaliser l'enquête.
- Apporter conseil aux membres de cette commission (direction et représentants du personnel) pour la réalisation des entretiens et/ou observations et pour la rédaction du rapport d'enquête qui sera présenté en réunion de l'instance de proximité, du CSE et/ou de la CSSCT.
- Participer aux réunions qui concerneront la réalisation de l'enquête et la présentation des résultats de l'enquête.
- Réaliser si besoin des entretiens seul ou avec les membres de l'enquête paritaire.

L'expert devra avoir accès aux mêmes informations que les élus et la direction pour mener à bien cet accompagnement. Le choix des élus du CSE s'est porté sur la société SECAFI, expert agréé par le Ministère du Travail, 20-24 rue Martin Bernard 75647 PARIS cedex 13 pour réaliser cet accompagnement.

Le CSE donne mandat à Pierre Olivier Casabianca et Laurence Collet pour coordonner les relations entre l'expert, la direction et la CSSCT si besoin.

Adopté par 21 voix et 2 abstentions.

le 4 juin 2020