

Compte-rendu du CSE du réseau France 3 des 17 et 18 décembre 2020

2020 s'est achevée, on ne la regrettera pas. A l'ordre du jour de l'ultime réunion de CSE de l'année, les questions récurrentes qui agitent les régions de France 3 autour du confus projet de régionalisation que la direction souhaite voir advenir sans moyens, alors que le collectif social est très fatigué, voire fragilisé.

Le projet du 18h30 : un non-sens méthodologique

D'entrée de jeu, la CGT a dénoncé – une fois de plus – la manière dont les choses ont été engagées, avec un projet de 18h30, en avance de phase du projet de régionalisation proprement dit, qui vient crispier tout le monde, alors qu'il implique de produire toujours plus, sans moyens, alors que les équipes peinent déjà à assurer leurs missions dans de bonnes conditions. Voir ici le liminaire de la CGT.

La direction, elle, ne démord pas de son projet. Le directeur du Réseau régional, François Desnoyers affirme qu'il s'agit d'assumer les engagements pris par la direction de l'entreprise.

Valérie Giacomello, la directrice de l'information régionale dresse une laborieuse et lacunaire présentation des très disparates projets dans les 13 régions. « Il ne s'agit pas d'actu chaude mais bien d'une offre d'info régionale basée sur les attentes des publics et sur les territoires ». Les deux idées force : donner d'une part la parole aux habitants en valorisant les bassins de vie, donner d'autre part à comprendre en approfondissant.

Selon la direction le « journalisme de solutions » qu'elle met régulièrement en avant n'est ni un journalisme des bonnes nouvelles, ni un sous-genre. Il s'agit au contraire d'approfondir. Avec quel temps et quels moyens ?

Dans une [motion](#), les élus ont unanimement demandé que le projet soit reporté, afin que l'on puisse remettre les choses dans l'ordre en commençant par la présentation globale du projet de régionalisation, dont le 18h30 n'est qu'un élément ponctuel.

Projet de régionalisation : on attend la fumée blanche

Dans le climat morose, alors que France Télévisions va devoir économiser a minima 80 M€ en 2020 entre baisse de la redevance et surcoûts liés à la crise, François Desnoyers, lui, tient un discours positif – et un peu décalé...

Alors que les effectifs vont baisser en 2021 de 2,5% sur l'ensemble de l'entreprise, dans le réseau régional cette baisse sera limitée à 0,7%, soit -21 ETP. Selon lui, cela doit permettre au Réseau de conserver ses moyens d'agir.

Le directeur se félicite des bonnes audiences de la chaîne et des tranches d'information. Et selon lui, le projet de régionalisation attire. Il en veut pour preuve que des journalistes de la rédaction nationale, et même de l'extérieur, ont postulé pour des postes d'encadrement dans le réseau. Quand on connaît le climat à la rédaction nationale et globalement l'état du secteur de l'information, on n'en est pas surpris, mais ça ne traduit pas, de notre point de vue, un engouement pour le projet de France 3.

Le directeur adjoint du Réseau, Philippe Martinetti, évoque, lui, le « travail de fourmi » qu'il mène actuellement pour préparer la régionalisation, au-delà de la question du 18h30. Des pistes qui mériteront d'être détaillées au sein de la commission des Antennes et de l'info.

Dans les grandes lignes, l'idée est de donner aux régions la main sur leur programmation, ce qui n'a jamais été le cas jusqu'ici. L'idée est d'exploiter au maximum les droits des documentaires qu'on coproduit et qu'on diffuse le lundi soir, en les réexposant le matin, juste après les programmes ultramarins et en les faisant circuler entre les régions. Mais chaque région « éditorialiserait » et « événementialiserait » ses cases comme elle l'entend, là où c'était jusqu'ici piloté en central. Un travail a été entamé en ce sens avec les gestionnaires d'antenne.

Autre axe de travail, une montée en puissance sur le sport, en particulier le sport amateur, en négociant avec les fédérations afin d'être partie prenante dans l'élaboration du calendrier des matchs, en particulier le handball et le basket, et pouvoir les diffuser dans les créneaux régionaux opportuns. L'idée est notamment de développer et généraliser les diffusions de matchs entre plusieurs régions.

La direction justifie ainsi la création d'un poste de directeur délégué aux sports à la direction du Réseau. Il sera chargé « d'aider les directions régionales à avoir une politique sportive » et de négocier des droits le cas échéant.

Enfin Philippe Martinetti souhaite développer l'offre en langues régionales sur tous les genres (divertissement, fiction, information). 1^{er} projet en cours : l'achat des droits d'un dessin animé susceptible d'être doublé et diffusé dans les régions ayant des langues régionales.

Toutes ces pistes, fort intéressantes, nous confortent dans l'idée qu'il est urgent de présenter une feuille de route globale pour la régionalisation, afin que les salariés soient en mesure de se projeter. La présentation est annoncée pour janvier.

Santé au travail

Une avalanche de sujets à l'ordre du jour

La crise sanitaire a retardé de nombreuses démarches santé. De ce fait, plusieurs commissions santé (CSSCT) extraordinaires ont été organisées en fin d'année 2020.

Au menu :

- ▶ La présentation du rapport d'enquête relatif au risque grave lancé au sein du service documentation de l'antenne d'Antibes.
- ▶ Le rapport d'enquête conjointe sur le danger grave et imminent concernant une salariée de Grenoble détachée au siège. Après deux ans de gestion cahoteuse, le dossier de cette salariée, qui avait fait une tentative de suicide au travail, est enfin en passe d'être réglé.
 - ➔ [Plus de détails dans le compte-rendu du 23 novembre](#)
- ▶ Bilans santé et sécurité au travail
- ▶ Papripact (plans d'action pour la prévention des risques professionnels). La désorganisation de la direction sur ces sujets obligatoires et annuels a donné lieu à un compte-rendu émaillé de réclamations et à une résolution du CSE.
 - ➔ [Plus de détails dans le compte-rendu du 1^{er} décembre](#)
 - ➔ [Voir aussi la résolution du CSE extraordinaire du 4 décembre](#)
- ▶ Présentation des résultats du focus régional du questionnaire santé réalisé suite au confinement. Ce rapport réalisé par Secafi pour la DSQVT et la CSSCTC (commission santé du CSE Central) décrit les facteurs de risques psycho-sociaux auxquels ont été soumis les collectifs durant la première vague de la crise sanitaire. Ce focus permettra aux représentants de proximité et directions régionales de mieux traiter et prévenir les RPS des 2^{ème} et 3^{ème} vague épidémiques. Vu la fatigue diagnostiquée au sein du Réseau, les élus de la CSSCT et du CSE ont alerté la direction sur les conséquences pathogènes que pourrait entraîner une surcharge de travail liée à la fabrication du 18h30 dès janvier.
- ▶ Cette mise en garde est également réitérée lors des débats qui font suite à la présentation du rapport d'expertise concernant le risque grave déclenché à France 3 Lorraine. Ce rapport a fait l'objet d'une double restitution en CSSCT et en CSE (voir ci-dessous) par les expertes de CEDAET.
 - ➔ [Plus de détails dans le compte-rendu du 9 décembre](#)

Expertise à France 3 Lorraine : des salariés en grande tension

La qualité de ce rapport a été saluée par les élus. Ce travail est non seulement révélateur des risques professionnels encourus au niveau local et régional mais aussi de tout le réseau régional. En effet, CEDAET explique comment le manque de moyens et de ressources doublé de l'absence d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dégradent la santé des salariés du Réseau. Surcharge de travail, empêchement à la qualité, sentiment d'iniquité, d'inutilité, perte de sens au travail... ces

facteurs de risque psycho-social bien présents à Nancy et à Metz se retrouvent hélas dans beaucoup d'autres régions.

Le constat est d'autant plus grave qu'il s'accompagne d'une politique de prévention des risques toujours aussi balbutiante, bien plus curative que préventive. Peu formés à cette mission, pourtant essentielle et obligatoire, les managers sont eux-mêmes soumis à des injonctions paradoxales les mettant également en danger.

Les élus du CSE ont clôt le point par une [résolution](#) détaillant une série de préconisations travaillées en collaboration avec les représentants de proximité mandatés sur l'expertise.

Désignation d'experts à France 3 Languedoc Roussillon

Suite à de nombreux témoignages de mal-être au sein des rédactions, confortés par les résultats d'un questionnaire organisé par les représentants de proximité du Languedoc-Roussillon, les élus du CSE constatent un risque grave. En vertu de l'article L4614-12 du code du travail, une expertise a été votée pour comprendre les raisons organisationnelles, professionnelles et relationnelles des troubles psycho-sociaux exprimés.

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

Coup de mou en 2019 sur l'égalité femmes/hommes dans le Réseau

Il a fallu attendre la fin 2020 pour étudier le diagnostic sur l'égalité professionnelle pour l'année 2019. Les élus ont demandé à ce que le diagnostic 2020 soit présenté dès le début de l'année prochaine.

Globalement, l'état des lieux est insatisfaisant. Le Réseau fait moins bien que le reste de l'entreprise dans la plupart des critères, il a même reculé par rapport aux années précédentes.

Les élus demandent un plan spécifique de rattrapage des disparités salariales et une politique de recrutement féminin préférentiel, dans le cadre des remplacements de départs de la RCC.

Voir ici le [compte-rendu de la commission](#) et la [résolution des élus](#).

Encadrement technique dans les antennes

A l'occasion d'un point sur les structures d'encadrement technique dans les antennes, la direction a réaffirmé son projet : à terme la disparition des adjoints aux chefs de centre,

remplacés par des chefs de fabrication. En dessous, des responsables de régie puis des chefs d'équipements. Interpellé sur ces derniers, suite à la publication d'un poste à Rennes prévoyant de faire à la fois du mixage en direct et de la vidéo, le DRH de France 3 a affirmé qu'il s'agissait d'une erreur et que les chefs d'équipement étaient soit spécialisés dans le son, soit dans la vidéo : « il n'est nullement question qu'ils embrassent les deux métiers. S'il devait y avoir un métier mixte, ça passerait par la voie de la négociation, il n'y a pas d'intention maligne derrière tout ça ». Olivier Godard a assuré que les choses seraient clarifiées auprès des intéressés. Dont acte.

Vie du CSE

- Yann Le Mapihan (Fabrique Bordeaux) remplace Philippe Bard à la commission des moyens internes de fabrication.
- Thierry Pujo remplace Fabienne Labigne à la commission des marchés.

Vos élus CGT vous souhaitent une bonne année 2021, en dépit de la situation, en espérant, le plus rapidement possible, pouvoir reprendre une vie normale, faite de rencontres, de travail en équipe, de collectif.

Le 5 janvier 2021

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

▲ Titulaires :

Élisabeth 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).

▲ Représentant syndical : Pascal Percie du Sert (La Fabrique, Lyon).



Motion des élus demandant le report du projet 18h30

Les élus du CSE du Réseau France 3 constatent que les conditions ne sont pas réunies pour la mise à l'antenne dans de bonnes conditions d'une tranche régionale supplémentaire du 19/20.

Les élus estiment que cet objectif est prématuré, au regard du projet de régionalisation dans son ensemble et qu'il est susceptible de lui porter durablement préjudice.

Les élus souhaitent que l'on suspende le lancement du 18h30 et que l'on revienne à une méthode de conduite de projets cohérente, ce qui implique la présentation d'un projet de régionalisation, avec sa finalité, son séquençage, la méthode et les moyens envisagés, en amont de toute mise en œuvre.

Dans le contexte de tension actuelle, le report du projet aurait le mérite de prendre en compte, outre les effets conjoncturels de la crise sanitaire, la réalité de l'état de santé des collectifs, ainsi que les résultats des négociations sur l'évolution des pratiques et des organisations annoncées en 2021.

Nous rappelons ici que rien ne pourra se faire sans les salariés, il est impératif de le prendre en compte dès l'amont des projets.

**Adopté à l'unanimité des 19 votants
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent**

Le 18 décembre 2020



Compte-rendu de la CSSCT Extraordinaire

Réunion du 23 novembre 2020

Présents pour la direction : François Desnoyers (directeur du réseau), Olivier Godard (DRH), Nathalie Dené (référente SQVT et développement managérial du réseau).

Invités de la direction : Alain Astarita (référent Covid), Dr Eric Mageau (médecin du travail)

Présents pour la CSSCT : Karine Cévaër (rapporteuse), Bruno Espalieu, Laurence Romet, François Ollier.

Crise sanitaire : évolution des mesures de protection et des motifs d'absence

La situation n'étant pas exactement la même qu'au printemps sur différents plans, les élus ont demandé à la direction de leur fournir le plan de continuité de l'activité actualisé. Mais la DRH nous a répondu qu'il n'était pas prêt. La CSSCT procède donc par questions-réponses.

La direction souligne que toutes les mesures de protection préconisées au printemps sont désormais mises en place (masques, gestes barrières, séparation en plexiglas, perches son, gel, télétravail etc.). La situation semble sous contrôle au niveau des risques de contamination au sein de l'entreprise mais il s'agit de rester vigilant.

Évolution des réglementations nationales

Le médecin du travail note que le gouvernement a dû revoir sa copie quant à la liste des **cas de vulnérabilité** qu'il avait considérablement allégée à la fin de l'été. Le Conseil d'État a annulé ce décret pour revenir à la liste initiale avec une ligne en plus concernant certaines maladies neurologiques comme la maladie de Parkinson par exemple.

Autres modifications, **la définition du « cas contact » qui a été assouplie**. Désormais lors d'un **face à face avec une personne contagieuse**, il suffit qu'un seul des deux protagonistes porte un masque chirurgical ou en tissu de catégorie 1 (masques FTV) pour ne pas déclarer de cas contact. En revanche, s'il s'agit de masque en tissu de catégorie 2, là il faut nécessairement que les deux personnes en portent, faute de quoi, si l'une d'elles est contagieuse, l'autre sera obligatoirement cas contact. Par ailleurs, **en l'absence de mesures barrières** (équipement approprié et distance de sécurité d'au moins 1 m), **la durée du contact n'importe plus lors de discussion en face à face, le cas contact sera décrété**. Par contre dans **un endroit confiné, seul le temps importe (plus de 15mn) la distance n'étant pas prise en compte**.

Ces nouvelles données sont transmises par Santé publique France, l'agence nationale de santé publique. **Cependant, la CSSCT rappelle que le masque reste obligatoire au sein de l'entreprise et qu'il reste essentiel de conserver les gestes barrières. A l'heure où les scientifiques évoquent la possibilité de super contaminateurs (à la charge virale très élevée), il s'agit de rester prudent**.

Le médecin du travail indique également que selon Santé publique France une personne qui a eu la Covid dans les deux derniers mois a un risque négligeable d'être contaminé car l'immunité est considérée comme acquise pendant cette durée.

Évolution des règlementations FTV

Même si les textes légaux permettent aux **salariés vulnérables** de venir travailler sur site sous certaines conditions (bureau seul, horaires adaptés pour éviter l'heure de pointe...), **la direction de FTV, elle, l'interdit clairement** par souci de protection mais aussi par crainte d'être tenue juridiquement responsable s'il y avait contamination.

Les élus s'étonnent de cette précaution vu qu'aucune déclaration de maladies professionnelles n'a été faite ni réclamée à FTV concernant la Covid 19 et qu'il serait sans doute très compliqué de prouver qu'on a bel et bien été contaminé sur son lieu de travail. Mais les juristes de la direction, eux, assurent que le risque juridique est là. Dont acte.

Soit dit en passant, les élus relèvent que la direction serait bien avisée de prendre aussi ce genre de précaution avec les risques psychosociaux... mais c'est une autre histoire. Quoique, comment traiter dans ce contexte le risque psychologique d'une personne vulnérable qui souffre de rester chez elle ? Comment évaluer si ce risque psychologique est plus important pour sa santé que le risque épidémiologique d'aller travailler ? **La question est complexe et relève selon nous du médecin. Lui seul peut jauger du bénéfice/risque concernant le ou la salariée**. C'est pourquoi nous demandons à la direction de ne pas avoir une position tranchée mais de renvoyer ces cas vers la médecine du travail. Par ailleurs, l'entreprise pourrait renforcer la sécurité de ces personnes en leur fournissant des masques FFP2, c'est du moins notre proposition.

Il faut rappeler, par ailleurs, que le diagnostic médical reste confidentiel et que le salarié peut ne pas transmettre ce certificat d'isolement à la direction même s'il est censé le faire.

N'oublions pas que les avis d'aptitude n'existent plus depuis la réforme du suivi médical de 2017, sauf pour les cas de suivi individuel renforcé.

Concernant les personnes vulnérables qui ne souhaitent pas travailler, si elles n'obtiennent pas d'arrêt maladie, elles pourront donc bénéficier de **ce certificat d'isolement**. Si elle ne peuvent pas télé-travailler, elles seront placées en absence autorisée payée, et contrairement à ce qui nous avait été dit en septembre, cette absence ne sera pas prise sur leurs congés ou RTT.

En revanche, **le certificat d'isolement ne concerne plus les conjoints** des personnes vulnérables contrairement à ce qui se pratiquait lors de la première vague. Nous le regrettons et demandons à la direction de **rétablir cette possibilité**, le risque pour un salarié de « rapporter » le virus auprès d'un proche vulnérable peut être très anxiogène.

Risque épidémiologique

Si de nombreuses mesures de protections sont désormais mises en œuvre dans l'entreprise, avec le niveau d'activité normal, des questionnements émergent sur **la sécurité du travail en studio et en cabine de mixage**. En effet, les présentateurs et invités ou chroniqueurs peuvent s'y côtoyer sans masque ; quant à la cabine de mixage, les journalistes peuvent s'y succéder également sans masque.

Dans ces cas, le problème de la contamination par aérosols qui restent en suspension se pose mais aussi par le biais des surfaces que l'on peut toucher. Les élus soulignent qu'à la RTBF, les présentateurs du JT mettent un masque dès qu'ils reçoivent un invité qui lui-même en porte toujours. **Le médecin du travail confirme que ce risque est d'autant plus important lorsque la pièce est petite et mal ventilée**. Est-il raisonnable de compter sur les climatisations pour prévenir ce risque comme cela avait été évoqué ? les élus de la CSSCT ne le pensent pas.

Le référent Covid propose de remonter cette problématique au niveau de la cellule centrale.

Par ailleurs les élus demandent que la direction s'assure que des kits de masques FFP2 soient mis à disposition dans les bureaux excentrés puisqu'il n'y a pas de cadres pour les distribuer en cas de besoin. La direction acquiesce.

Point sur le rapport d'enquête concernant le service de documentation de France 3 Côtes d'Azur

Invitées de la direction : Isabelle Staes (directrice régionale), Isabelle Camacho : RRH

Invités des élus : Laurence Collet (RP), Pierre-Olivier Casabianca (RP)

Le rapport fait suite à une alerte pour risque grave votée par les RP de la station d'Antibes. Cette enquête conjointe complexe a fait l'objet d'un accompagnement d'expert voté cette fois en CSE le 4 juin 2020.

La CSSCT salue ce travail paritaire très éclairant. Cette formule d'accompagnement d'expert assure un soutien précieux aux acteurs locaux tout en leur permettant de monter en compétence par la pratique.

En traitant de ce dossier, la CSSCT n'a pas pour but d'entrer dans les détails de l'enquête et des préconisations qui sont les prérogatives des représentants de proximité et de la direction régionale, mais l'objectif est d'observer, de comparer et d'analyser les facteurs de risques qui peuvent être transversaux au sein du Réseau France 3.

Au-delà des problèmes individuels et interpersonnels de ce service, le rapport fait état de plusieurs risques professionnels et organisationnels qui font écho à d'autres diagnostics réalisés ces deux dernières années dans divers collectifs. Parmi eux : les problèmes de pilotage de l'activité, d'absence de règles, de charge de travail, de manque de reconnaissance, ou de formation insuffisante des managers aux risques psycho-sociaux. Un problème attire particulièrement notre attention au sein du service, l'application dévoyée de l'accord UCC dans l'opacité et avec l'encouragement du N+ 1 et de la direction qui n'a pas souhaité planifier cette tâche supplémentaire, et ce malgré les mises en garde des RP.

Ce glissement de l'UCC éditoriale vers une UCC journalistique non réglementaire a été source de conflit avec la rédaction et a mis en danger la salariée qui s'est retrouvée isolée.

A la veille de la régionalisation, sans GPEC, sans négociations sur les métiers, sans moyens et sans projets éditoriaux clairs, ce genre d'agissements sauvages risque de se multiplier avec son lot de tensions et de conflits, entre des PTA dont les compétences sont de plus en plus sous-utilisées et des journalistes dont le savoir-faire est de plus en plus sous-estimé.

Quant aux 11 préconisations, elles sont partagées en très grande partie par les RP et la direction. Le souci, c'est qu'aujourd'hui, deux mois après ce rapport, seule une petite partie de la première préconisation a été réalisée.

Si désormais la capacité de faire des diagnostics est très souvent acquise à FTV, en revanche, la mise en œuvre des mesures reste beaucoup plus compliquée. Nous suggérons donc aux élus et à la direction de France 3 Côte d'Azur de composer une équipe de veille locale ayant pour but de suivre et concrétiser ces préconisations avec le soutien éventuel de professionnels de santé tels que le médecin du travail et un psychologue du travail.

Point sur le DGI concernant une journaliste de Grenoble détachée au Siège de France Télévisions

Invitée : Catherine Fichet (RRH), membre de la délégation d'enquête avec Karine Cévaër (élue CSSCT)

La procédure de danger grave et imminent a été lancée fin septembre par deux membres de la CSSCT suite à un échange téléphonique particulièrement inquiétant avec une salariée ; ce DGI a paru d'autant plus nécessaire que la salariée avait déjà fait une tentative de suicide suite à une situation de harcèlement au travail. D'ailleurs, ce second DGI survient, alors que le

premier n'a toujours pas été levé par le CSE puisque toutes les conditions du retour à l'emploi de la personne n'étaient pas stabilisées.

Outre le fait de mettre en exergue plusieurs dysfonctionnements et d'en tirer des préconisations, cette enquête conjointe consécutive au DGI a eu pour effet, selon les élus, d'accélérer le règlement de la situation de la salariée qui est sur le point de signer un avenant à son contrat de travail.

Fait inédit, le droit d'alerte n'a pas été instruit par les RP mais par la CSSCT, compte tenu de la situation de détachement de la salariée. L'enquête s'est réalisée en interne et de manière conjointe, ce dont se félicitent les membres de la CSSCT ; lorsque direction et élus arrivent à partager un diagnostic et des préconisations, les chances de réussite paraissent davantage garanties.

Pour autant, l'expérience nous pousse à rester prudents. Certains facteurs de risque soulignés dans ce dossier relèvent, selon nous, de l'inertie et de la désorganisation systémiques de FTV, ainsi que du retard de formation des cadres qui restent souvent dans une vision très partielle de leur fonction, par manque de moyen et/ou de connaissance. Ceux qui déploient ce volet social le font surtout, semble-t-il, par une capacité empathique personnelle. Il faut savoir que lors de la procédure, la délégation d'enquête a appris que l'une des personnes co-responsables du premier accident de travail de la salariée avait été mutée à deux pas du bureau de la victime.

Certainement aucune malveillance dans cet événement, juste de l'inattention. Le nouveau directeur du réseau a promis de régler ce problème, dont acte, mais le traumatisme de la salariée a une nouvelle fois ressurgi mettant de nouveau en danger sa santé.

Malgré l'aggravation exponentielle des risques psycho-sociaux depuis des années, malgré toute la littérature de la science sociale qui décrit, analyse, met en garde, la direction de FTV affiche un archaïsme certain en matière de prévention de ces risques et de ces troubles. Rappelons que cette salariée en est à son 3ème accident du travail en moins de deux ans.

La CSSCT restera vigilante à l'application des mesures de prévention préconisées. La direction n'en a refusé aucune mais n'a pas pu répondre à toutes.



Compte-rendu de la CSSCT Extraordinaire

Réunion du 1^{er} décembre 2020

Présents pour la direction : François Desnoyers (directeur du réseau), Olivier Godard (DRH), Nathalie Dené (référente SQVT et développement managérial du réseau)

Invités de la direction : Henri Disdier (responsable règlementations sécurité)

Présents pour les élus : Karine Cévaër (rapporteuse), Laurence Romet, Bruno Espalieu, François Ollier

Préambule :

Cette réunion extraordinaire est dédiée aux bilans SSCT et aux Papripact du réseau. Il faut savoir que l'avis qui doit découler de cette étude est pour le CSE et la CSSCT l'une des plus importantes démarches de prévention. Les bilans permettent d'évaluer les risques professionnels, les DUER de les identifier et les Papripact de les traiter par des actions concrètes.

Avant de commencer l'analyse de ces documents, les élus ont tenu à faire part de leur fort mécontentement. Par manque d'anticipation, la direction leur a demandé un travail titanesque dans un temps très restreint. En effet, la soixantaine de documents leur a été transférée le vendredi soir, le lundi et le mardi matin, jour de la CSSCT. Des envois sans aucune logique, mélangeant DUER, Papripact, bilans et relevés de conclusions de différentes régions, des documents souvent sans entêtes claires et parfois avec des graphiques à peine lisibles. Quant au corps des documents, difficile de repérer ce qui relève des régions et des antennes, et encore moins des locales. Enfin, ces transferts étaient incomplets, le Papripact de la Fabrique, notamment, manquait.

Même en se répartissant le travail, la CSSCT considère qu'elle n'a donc pas pu faire un travail de qualité. Son analyse portera donc plus sur la forme que sur le fond.

De son côté, la direction se défend en évoquant les nouveaux périmètres des instances, la complexité du travail et la fatigue des équipes RH et managériales. La direction se dit prête à co-construire avec nous afin de s'améliorer ensemble.

Loin de nous l'idée d'accabler les équipes locales dont on connaît les difficultés à suivre les injonctions centrales, mais nous estimons que la direction paie ici des années de négligence quant à la prévention, le refus d'entendre et de collaborer avec les élus qui alertent depuis très longtemps sur les risques émergents et l'urgence de les prendre en compte.

1/ Information sur le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement et des actions menées dans l'année écoulée dans ces domaines (bilan SSCT)

Les élus souhaitent rappeler le rôle de ces documents avant de commencer : les bilans SSCT sont censés faire état de l'évolution des risques, des conditions de travail et rappeler les actions ayant contribué à la protection des salariés ; ils doivent également lister les événements survenus, leurs conséquences sur la santé des personnels et les mesures correctives mises en œuvre. Objectif : améliorer notre connaissance des risques professionnels au sein de l'entreprise afin de définir les actions adéquates.

Les bilans ont visiblement fait l'objet d'une standardisation, mais pour permettre aux divers acteurs santé de l'entreprise d'être efficaces, il manque :

- la nature des DGI et autres alertes. A Grenoble notamment, les faits de harcèlement ne sont pas évoqués
- la répartition des accidents du travail par type (TMS, chute, RPS ...). Seuls certains bilans le stipulent comme celui de Bordeaux. D'ailleurs, les RP se plaignent de cette perte de données par rapport aux anciens documents
- les accidents du travail par âge, sexe et métier afin de détecter les groupes à risque
- des informations sur la modification des rythmes et des charges de travail. Là encore, celui de Bordeaux est le seul à évoquer les conséquences de l'arrivée du 18h53 à moyens constants. A contrario, celui d'Antibes est à peine rempli, comme s'il n'y avait jamais eu de faits de harcèlement ni d'alerte des élus sur le mal-être des personnels
- le taux d'absentéisme, sa répartition par durée, par nature et l'évolution du nombre de jours
- le nombre de salariés en situation de handicap, en invalidité ou faisant l'objet d'une restriction
- le nombre de visites médicales périodiques et à la demande des salariés
- les coûts indirects des accidents du travail et maladies professionnelles souvent plus élevés que les coûts directs.

En fait, il aurait été opportun que soient annexés les bilans des médecins et des psychologues du travail afin de nous permettre de recouper et d'enrichir les informations.

En conclusion, ces bilans très inégaux et trop pauvres, ne nous permettent pas d'observer les grandes tendances de dégradation ou d'amélioration des conditions de travail et de la santé. En bref, ils ne remplissent pas leur rôle correctement.

2/ Information sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) et transmission des Documents uniques d'évaluation des risques (DUER)

Le Papripact est censé mettre en œuvre tout ou partie des propositions du DUER. Il doit décrire des actions précises, transmettre un planning de déploiement, une liste de référents et des budgets chiffrés.

Il aurait aussi été souhaitable qu'il nous renseigne sur les mesures du DUER non retenues ou reportées tout en justifiant cette décision. Difficile à notre échelle, de comparer chaque DUER et chaque Papripact. Cette information aurait facilité notre analyse. Rappelons par ailleurs, que le CSE n'a pas été consulté sur les DUER généraux comme la loi le prévoit. Seuls les DUER dédiés au Covid ont fait l'objet d'une consultation.

Donc là aussi, les documents fournis ne remplissent que partiellement leur rôle. De plus, il manque les budgets dans la plupart des cas. Quant à certains calendriers de Papripact, ils planifient des actions en 2018, 2019 ou 2020 alors que les documents doivent faire référence à 2021.

La direction admet qu'il y a un souci sur la budgétisation des actions, normalement obligatoire ; mais il est souvent très difficile, nous dit-elle, d'estimer un juste coût dans ce domaine. Quant aux dates, elles font sans doute référence à des actions reportées. Henri Disdier rappelle combien cet exercice a été chronophage pour les APS déjà bien occupés par la mise en place de toutes les mesures de protection.

Sur le fond, nous n'avons pas eu le temps de comparer dans le détail les demandes des DUER aux sélections de la direction dans les Papripact, mais nous nous étonnons de ne pas voir apparaître d'actions relatives aux risques épidémiologiques.

La direction l'assume, car ces moyens d'actions concernant la crise sanitaire existent déjà, selon elle. Les élus désapprouvent. Le contexte est évolutif ; le niveau d'activité à FTV étant revenu à la normale par rapport au premier confinement, de nouveaux risques sont apparus. Ils nécessitent de nouvelles actions. Quant à la prolongation du télétravail et des périodes d'isolement, elle n'est pas non plus sans effets.

En ce qui concerne les risques psycho-sociaux, ils sont pour nous vraiment sous-estimés. Très peu d'actions les concernent. Pourtant, ces risques professionnels sont actuellement les plus graves dans l'entreprise. Au vu des différentes alertes dans le réseau et des projets annoncés, quid des actions de prévention relatives :

- à l'augmentation de la production à moyens constants
- à l'arrivée des nouvelles régies et modifications des process de travail
- à l'évolution des emplois et des activités
- à la lutte contre le harcèlement (étonnamment absent dans le Papripact de Lille)
- au renforcement de la formation des managers aux RPS

mais aussi quid des actions concernant :

- le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- les risques industriels (actions trop peu développées)

Par ailleurs, les élus constatent que l'avis du CSE sur les addendum des DUER ne se concrétise pas dans les Programmes de prévention (formation des APS aux RPS, classement plus fin des RPS, risques spécifiques aux représentants du personnel, CDD et direction).

La direction estime que les élus de la CSSCT sont trop exigeants et craint que les Papripact ne deviennent des catalogues d'actions infaisables.

Nous rappelons que la faisabilité dépend de la volonté de la direction, responsable de la santé des salariés. Mais peut-être **serait-il nécessaire d'établir des Papripact sur plusieurs niveaux** : sites, établissements et FTV, afin d'alléger la liste d'actions par document.

Pour finir, nous regrettons que les RP n'aient pas émis d'avis sur les bilans SSCT et Papripact, ce qui aurait alimenté l'avis du CSE du réseau qui lui-même alimentera celui du CSEC. Nous préconisons que les directions régionales et les élus locaux soient formés ensemble au traitement de ces documents essentiels à la prévention des risques.



Résolution sur le programme annuel de prévention des risques du réseau régional de France 3

Les élus du CSE du réseau de France 3 émettent un jugement très sévère sur la politique de prévention des risques en matière de santé dans le réseau régional de France 3 et sur la qualité de l'information qui leur est délivrée.

Si l'on se réfère à l'esprit des textes, la transmission aux élus du CSE des bilans SSCT et des Papripact a pour but de leur permettre de vérifier la prise en compte des risques professionnels dans les différents services de l'établissement et la mise en place d'actions de prévention concrètes, jalonnées et budgétées.

Pour que cette analyse ait tout son sens, en amont de cette étape, les bilans santé, DUER et Papripact doivent avoir fait l'objet d'une présentation et d'un travail au sein des instances de proximité. A charge pour ces instances, au plus près de la connaissance des réalités locales d'émettre des observations et recommandations qui seront transmises au CSE et à la CSSCT afin d'éclairer leur analyse.

Dans la réalité, nous assistons à une démarche purement formelle, dont l'objectif paraît plus bureaucratique que préventif.

Réunie en urgence pour cause de proximité de la réunion du CSE central, la commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE n'a eu au mieux qu'une journée pour étudier une soixantaine de documents, souvent lacunaires, envoyés en ordre dispersé, sans intitulés clairs.

Dans ces conditions, les élus n'ont pas été en mesure d'effectuer le travail de qualité qui leur permettrait d'assumer leur rôle en matière de santé.

Ce nouvel épisode révèle une fois de plus l'absence de culture de la prévention des risques au sein de l'entreprise et une incapacité à associer réellement les élus à la politique de santé.

Concernant les bilans annuels santé, sécurité et conditions de travail, les élus les jugent pauvres et inégaux. Ils ne permettent pas d'observer les évolutions des conditions de travail dans un sens ou dans l'autre. Un certain nombre d'informations manquent et sont préjudiciables à l'analyse :

- Les rapports des médecins et des psychologues du travail

- La mention de la nature des DGI et autres alertes. A Grenoble des faits de harcèlement ne sont même pas évoqués alors qu'ils ont conduit à une tentative de suicide
- La répartition des accidents du travail par type (TMS, chute, RPS, etc.), alors même qu'elle figurait dans les bilans du temps des CHSCT
- Les accidents du travail par âge, sexe et métier, afin de détecter les groupes à risque
- Les informations sur les modifications des rythmes et charges de travail
- Le taux d'absentéisme, sa répartition par durée, par nature et l'évolution du nombre de jours
- Le nombre de salariés en situation de handicap, en invalidité ou faisant l'objet d'une restriction
- Le nombre de visites médicales périodiques et à la demande des salariés
- Les coûts indirects des accidents du travail et maladies professionnelles souvent plus élevés que les coûts directs.

Concernant les Papripact (programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail), ils sont eux aussi lacunaires et ne remplissent pas pleinement leur rôle, qui est de traduire en actions identifiées, budgétées et séquencées dans le temps la politique de prévention ou de réduction des risques identifiés dans le DUER (document unique d'évaluation des risques).

Parmi les manquements identifiés par les élus :

- L'absence de budgets d'actions dans la plupart des cas, ce qui est pourtant obligatoire
- L'absence de calendriers de mise en œuvre, voire l'obsolescence des dates indiquées
- L'absence d'identification des actions retenues entre les DUER et les Papripact et de justification des choix effectués
- L'absence d'actions liées aux risques épidémiologiques et psychiques qui peuvent devoir être revisités, la situation ayant évolué depuis le 1^{er} confinement
- L'absence d'actions liées au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- L'absence d'actions liées aux risques industriels.

Les risques psycho-sociaux sont largement sous-estimés et font rarement l'objet d'actions de prévention, alors qu'il s'agit des risques les plus graves actuellement dans l'entreprise. Les élus préconisent un travail de prévention relatif :

- A l'augmentation de la production à moyens constants (charge de travail, etc.)
- A la modification des process de travail, en particulier l'arrivée des nouvelles régions
- A l'évolution des emplois et des activités
- A la lutte contre le harcèlement
- Au renforcement de la formation des managers aux RPS.

Les élus déplorent que leurs préconisations émises à l'occasion de l'examen des addendum aux DUER n'aient pas été prises en compte dans les programmes de prévention. Il s'agissait pourtant d'éléments fondamentaux, destinés à corriger la politique préventive de l'entreprise : formation des APS aux risques psycho-sociaux, identification des risques spécifiques aux représentants du personnel, aux CDD et à la direction, classement plus fin des RPS.

Enfin, les élus rappellent que le CSE aurait dû être consultés sur les DUER, comme la loi le prévoit. Ils ne l'ont été que sur les risques liés à la crise sanitaire, l'entreprise n'est donc pas dans les clous.

Les élus du CSE du Réseau France 3 demandent que cette résolution soit transmise au CSE central, auquel ils recommandent de rendre un avis négatif sur la politique de prévention et les Papripact. Ils souhaitent aussi qu'elle soit transmise au Conseil d'administration de France Télévisions et à la Direccte.

**Adopté à l'unanimité des 18 élus présents.
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.**

Le 4 décembre 2020



Compte-rendu de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

Réunion extraordinaire du 9 décembre 2020

Présents pour la direction : François Desnoyers, (directeur du Réseau France 3), Olivier Godard (DRH), Nathalie Dené (responsable du développement managérial).

Présents pour les élus : Karine Cévaër (rapporteure), Rabéa Chakir-Trébosc, Bruno Espalieu, François Ollier, Laurence Romet.

1. Présentation du rapport de CEDAET concernant l'antenne de France 3 Lorraine

Invitées des élus : Hénédi Boulaabi et Mickaëlle Lantin-Mallet (expertes de CEDAET), Catherine Reggianini et Laurent Maas (représentants de proximité)

Invités de la direction : Jean-Marc Dubois (directeur de France 3 Lorraine) et Catherine Vineau-Patout (RRH) de France 3 Lorraine.

Pour rappel, cette expertise a été votée par une majorité des élus du CSE en novembre 2019 dans le cadre d'une alerte pour risque grave par incidents répétés sur l'antenne de France 3 Lorraine. **Vu le nombre important de salariés qui ont souhaité y participer, les représentants de proximité confirment que ce diagnostic répondait à un vrai besoin, sans parler des indicateurs santé qui étaient au rouge.**

Les élus de la CSSCT et les RP mandatés sur l'expertise ont tout d'abord souhaité saluer ce rapport qui apparaît très éclairant sur trois niveaux. En effet, cette expertise décortique les différents rouages d'un mal-être collectif et **parmi ces rouages, se dévoilent clairement des causes locales, régionales mais aussi nationales.** Le diagnostic ici établi fait donc écho à de nombreuses situations dans le réseau.

Pour les représentants de proximité présents, l'expertise s'avère fidèle à la situation de l'antenne de Nancy et de la locale de Metz, même si depuis, la crise sanitaire est passée par

là et a apaisé certaines tensions. Mais ils soulignent que le déclenchement de cette expertise a également contribué à faire bouger les lignes.

Concernant les améliorations à la locale : les changements liés à la mise en place du nouveau créneau de 18H53 (ligne éditoriale modifiée, équipes dédiées aux sujets froids et périmètre de diffusion élargi aux quatre départements de la région) avaient profondément plombé le climat social. Le retour à l'actu depuis septembre a partiellement permis d'améliorer le moral des troupes. Quant à l'encadrement de cette édition, il semble enfin stabilisé ; il faut savoir qu'en 20 ans, 17 rédacteurs en chef adjoints s'y sont succédé.

Concernant l'antenne : l'affectation d'une rédactrice en chef adjointe (RCA) aux plannings de la rédaction a permis d'alléger les tensions qui se cristallisaient autour de l'UOA (unité d'organisation et administrative) et qui pesaient sur ce service.

Cependant, les problèmes de fond restent présents et de nouveaux soucis sont en train d'apparaître. Les élus ont retenu plusieurs grandes causes de risques voire de troubles psychosociaux existants en Lorraine :

- L'inadéquation des moyens et des ressources aux objectifs éditoriaux, notamment au sein de la rédaction, avec comme conséquence : surcharge de travail, empêchement à la qualité, sentiment d'iniquité et perte de sens au travail.
- La répartition inégalitaire de la charge de travail. La baisse des émissions a notamment appauvri les compétences des techniciens ; certains métiers sont en sous-charge, entraînant démotivation, manque de reconnaissance et sentiment d'inutilité.
- L'absence d'une véritable GPEC, entraînant la frustration des uns et l'anxiété des autres quant au développement des nouveaux métiers liés au numérique.
- La grande difficulté des managers à incarner leur fonction dans tous ses périmètres faute de temps, de moyens et sans doute de formation.

Les élus confirment que ces problèmes générateurs de mal-être et de tensions sont transversaux. Pour eux comme pour les expertes, **ce constat est grave**. La CSSCT s'interroge donc sur la possibilité de s'engager en janvier dans une nouvelle tranche d'info sans aggraver la situation, y compris sur l'ensemble du réseau.

Mais pour la direction, qu'à cela ne tienne, ce constat prouve bien qu'il est urgent d'avancer. Pour elle, les tensions sont inhérentes aux humains et il s'agit maintenant de faire évoluer nos pratiques professionnelles pour résoudre le reste.

Ces paroles relèvent pour nous de la pensée magique. Et les expertes de rappeler que les tensions interpersonnelles au travail sont moins inhérentes aux hommes qu'aux problèmes organisationnels. Selon les élus de la CSSCT, **il est primordial d'assainir d'abord la situation avant de se lancer dans de nouveaux projets. La santé de nombreux salariés est en jeu.**

Concernant la restitution de l'expertise, la CSSCT demande qu'elle soit également réalisée en IP et auprès de l'ensemble des salariés de Lorraine par les expertes de CEDAET. La direction s'y engage.

Un avis sera donné en CSE avec des préconisations. Compte-tenu du départ du DRH du Grand Est, les élus rappellent l'urgence de nommer un remplaçant afin d'intensifier une dynamique d'échanges sur le plan d'actions.

2. Information sur le Plan de continuité de l'activité (PCA)

Les élus ne cachent pas leur déception face à ce document d'une page alors qu'ils pensaient recevoir le PCA ou au moins une présentation synthétique digne de ce nom.

La direction nous répond que tout est déjà mis en place pour faire face à la crise depuis le printemps et que le maintien de l'activité explique sa forme plus concise.

Justement, **le PCA doit être actualisé en fonction de l'évolution de la situation**. Le deuxième confinement a aggravé le niveau de risques psycho-sociaux, de nouvelles mesures pour limiter ces impacts devraient donc y être inscrites.

Pour rappel, un Plan de continuité de l'activité analyse les risques d'une entreprise en cas de crise et identifie les stratégies de protection ; l'ensemble des mesures doivent y être formalisées. Le PCA est un travail de prévention, il concerne donc les élus qui en sont des acteurs. Avec un tel document aussi lacunaire, impossible d'apporter notre pierre à l'édifice.

Pour information, à l'origine nous avons demandé à être renseignés sur une nouvelle ordonnance modifiant partiellement le rôle de la médecine du travail en cette période de crise sanitaire ; mais les décrets d'application ne sont pas encore sortis, la direction a donc souhaité reporter ce point.

3. Information concernant les résultats « Réseau France 3 » du questionnaire santé et conditions de travail adressé aux salariés fin juin/début juillet 2020 par la direction et la CSSCT-C, et réalisé par le cabinet SECAFI

Invitée des élus : Estelle Richard (experte de SECAFI)

La CSSCT ayant demandé un focus de ce questionnaire sur le réseau France 3, le résultat est présenté ce jour et sera ensuite transmis à chaque IP régionale afin qu'elle puisse s'emparer de ce travail au plus près du terrain. Réalisé à la fin de la première période de confinement, ce bilan peut être un outil très intéressant pour prévenir les risques du deuxième épisode voire d'un troisième épisode de la crise sanitaire.

Pour rappel, 25% des salariés consultés dans le réseau ont répondu au questionnaire contre une moyenne nationale de 36%. Cela s'explique sans doute par la concomitance de plusieurs sondages et un problème informatique qui a plusieurs fois conduit ce document vers les SPAM des boîtes mail.

Le nombre de répondants s'élève tout de même à 740 sur 2929 consultés. Certaines régions ont répondu beaucoup plus que d'autres, avec le Centre Val-de-Loire en tête et les sites parisiens en queue.

Le questionnaire s'est attaché à sonder les salariés sur 4 domaines :

- 1/ La charge et l'organisation du travail
- 2/ La santé des salariés en activité et sans activité
- 3/ Le télétravail
- 4/ Les relations interprofessionnelles

En bref, concernant **la charge de travail**, 46% des salariés déclarent une augmentation de cette dernière. Secafi note une forte asymétrie entre les salariés sur ce thème ; si certains sont en sur-activité d'autres sont en sous-charge.

Cette situation déjà présente dans l'entreprise a donc été accentuée par cette 1^{ère} période de confinement. Il s'agit d'être vigilant sur les semaines à venir car ces facteurs de risques peuvent fragiliser les collectifs ainsi que leur santé.

Sur la **santé des salariés**, Secafi la qualifie de préoccupante, au regard des réponses. Si la période de confinement a permis à certains de souffler, d'autres ont vu leur stress augmenter de façon notable. 39% des personnes en activité disent ne pas avoir un sommeil de qualité (contre 36% pour FTV), 57% ressentent de la fatigue (contre 54% pour FTV) et 47% déclarent avoir des douleurs particulières (idem pour FTV).

Quant aux personnels privés d'activité, la perte du sentiment d'utilité est palpable (40% contre 38 % à FTV). Secafi souligne qu'une attention particulière doit être portée à cette catégorie de salariés.

Quant au **télétravail**, il a été plutôt bien vécu dans le réseau lors du premier confinement, surtout par les administratifs, mais beaucoup moins par les journalistes. Les verbatim mettent en exergue des facteurs de risques importants ou des facteurs protecteurs selon les salariés qui répondent. Là encore, une forte asymétrie se dessine.

En matière **d'échanges avec l'encadrement** (manager et RH), le réseau semble faire figure de lanterne rouge à FTV. 50% des répondants n'ont eu aucun échange avec la fonction RH pendant le confinement, il s'agit surtout des personnels sur site et en reportage. 19% n'ont eu aucun échange avec leur manager. Cela touche essentiellement des techniciens et des journalistes.

L'expert note que, dans le réseau, les managers sont beaucoup plus réticents au télétravail de leurs équipes par rapport à la moyenne des managers de FTV. De plus, ils ne se sentent pas suffisamment formés pour accompagner les risques qui peuvent en découler.

Enfin, même si les rapports sociaux entre collègues restent de très bonne qualité dans les régions, **les verbatim témoignent quand même de situations « hitchcockiennes »** selon l'experte. De graves conflits issus souvent de sentiments d'iniquité ne sont visiblement pas résolus. RH et managers sont invités à les prendre en compte et à garantir des leviers de reconnaissance équitables.

En conclusion, au vu de ce questionnaire, les élus et expert observent que cette période a fait découvrir le télétravail à de nombreux salariés qui y ont trouvé leur compte, essentiellement les administratifs. En revanche, ces mois de confinement ont clairement fatigué et tendu les équipes. Secafi insiste d'ailleurs sur la nécessité d'être particulièrement vigilant. **Cette crise sanitaire qui n'est pas terminée apparaît avec évidence comme une situation aggravante des risques psycho-sociaux dans le réseau France 3.**

4. Point sur le DGI concernant une journaliste de Grenoble détachée au siège de France Télévisions

Comme promis lors du dernier CSE, la direction nous fournit les réponses écrites aux préconisations du rapport d'enquête sur le DGI concernant une journaliste anciennement victime d'une tentative de suicide en 2019.

Les réponses concernant la sécurisation de la situation individuelle sont en grande partie satisfaisantes, mais elles restent des intentions. Les élus attendent qu'elles se concrétisent avant de proposer la levée du DGI au CSE. Quant aux mesures préventives plus générales, elles restent sans réponse précise, ce que les élus regrettent.



Résolution des élus du CSE du Réseau France 3 suite à l'expertise portant sur un risque grave sur la santé des salariés de France 3 Lorraine

Les élus de CSE ont pris connaissance du rapport d'expertise réalisé par la coopérative CEDAET. Cette expertise avait été votée par le CSE en session extraordinaire le 27 novembre 2019 à la suite de remontées d'indicateurs inquiétants par les représentants de proximité de France 3 Lorraine.

L'expertise a eu pour objectif de réaliser un diagnostic de la situation de la station Lorraine comprenant l'antenne de Nancy, la locale de Metz et les BIP de Sarreguemines, Épinal et Bar-le-Duc et de proposer des pistes de recommandation.

Les représentants du personnel constatent que, parmi les problématiques que connaît l'antenne de France 3 Lorraine, nombreuses sont celles qui touchent l'ensemble du Réseau France 3. Toutefois, comme chaque site est caractérisé par une histoire particulière et des spécificités organisationnelles et relationnelles locales, la situation que connaît la station Lorraine reste particulière.

L'histoire douloureuse des salariés du site, qui ont connu deux suicides, des décès, des situations de « placardisation » voire de harcèlement, ont laissé des stigmates sur le collectif et sur les personnes elles-mêmes. Ces expériences montrent qu'il est indispensable que la direction prenne en charge ces difficultés de façon préventive dès leur émergence, ou que des actions de protection voire de réparation soient mises en œuvre si le risque n'a pu être prévenu.

La station Lorraine (antenne, Locale, BIP) présente plusieurs indicateurs inquiétants. Le nombre de salariés en restriction médicales est élevé et en augmentation, ce qui est préoccupant à deux titres : d'une part sur l'état de santé des personnels et sa dégradation (certaines pathologies durent depuis plusieurs années), et d'autre part sur l'absentéisme. En effet, les arrêts maladies et les restrictions sans remplacements suffisants pèsent sur la planification (UOA) et sur les autres salariés, ce qui peut provoquer une usure ou un sentiment d'iniquité sur la répartition de la charge.

D'après le rapport d'expertise, si certains salariés vont bien, d'autres sont en situation de souffrance et ont mis en place des stratégies de défense afin de se protéger de situations perçues

et vécues comme peu soutenables. Parmi ces stratégies : le recours à l'arrêt maladie, le repli sur soi ou des attitudes jugées individualistes.

Selon les experts, ces stratégies prennent leur source dans des difficultés plus profondes générées par l'organisation et les conditions de travail actuelles à la station, comme la perte de sens au travail, le sentiment d'injustice et de déséquilibre entre contributions et rétributions, le sentiment que les compétences ne sont pas utilisées et reconnues à leur juste valeur, un vécu d'appauvrissement du métier, ou encore un sentiment d'inutilité du fait de situations de sous-charge chroniques.

Ces situations de travail, du fait de leur récurrence, de leur durée et du manque de régulations, ont entraîné des situations de souffrance au travail chez certains et peuvent mener à des formes de décompensation psychique (épuisement professionnel, dépression réactionnelle, passage à l'acte auto-agressif, etc.).

Les experts ont relevé le fait que le collectif de France 3 Lorraine connaissait d'ores et déjà des situations critiques : salariés en arrêt long et parfois répété pour burn-out, crises de pleurs et de cris, signes de repli sur soi, manifestations publiques individuelles ou collectives d'insatisfactions sur le travail et son organisation, conflits de travail entre collègues ou entre salariés et encadrement. Les représentants du personnel sont inquiets de voir la démotivation, l'inquiétude et le désengagement caractériser le climat de la station.

D'après le rapport d'expertise, les prévisions et la planification sont devenus des enjeux majeurs dans l'organisation du travail des rédactions lorraines, or les baisses de moyens et de ressources de ces dernières années, accompagnées par une évolution de la ligne éditoriale basée sur davantage de duplex via l'aviwest et de frais pour le midi au détriment des reportages complets et aboutis, n'ont fait que les mettre à mal. Cela explique la cristallisation des tensions qui s'opère notamment sur les services de l'UOA.

Dans un mouvement circulaire, qualifiée de boucle infernale par les experts, la qualité des productions est impactée par le manque des moyens et de ressources, qui lui-même crée des difficultés de prévision et de planification qui porte atteinte au niveau de productivité et de qualité attendu. Cela entraîne également une désorganisation qui intensifie le travail notamment dans l'urgence.

Toujours faute de moyen et temps accordé aux journalistes et aux techniciens pour participer aux conférences de prévisions, ces conférences ne font plus sens, sont désertées, engendrant un appauvrissement dans le contenu des JT.

Ces situations plongent les journalistes comme les techniciens dans une ambivalence de besoins qui peuvent paraître contradictoires, à savoir qu'il y ait une prévision de qualité, guidée, nourrie, soutenue sur le plan éditorial tout en conservant suffisamment de marges de manœuvre pour exercer pleinement leurs compétences journalistiques ou techniques, c'est-à-dire en y imprimant leurs expériences et leur intelligence du métier.

Ainsi la nécessité quotidienne de réaliser le JT avec les moyens insuffisants focalisent notamment l'encadrement sur cet objectif, et le contraignent à tordre l'éditorial pour l'adapter aux moyens. Cela engendre un appauvrissement des contenus présentés à l'antenne, et une perte de sens qui expliquent à la fois les tensions et la fragilisation des repères communs du travail.

Le rapport d'expertise rappelle que la perte de qualité et de sens au travail provoque des situations de frustration, de dégradation de l'image de soi, de démotivation, d'ambivalence et de rigidification des positions, elle provoque également un sentiment d'iniquité dans la répartition du travail, un sentiment de manque de reconnaissance et de sous-utilisation, un appauvrissement des compétences, un affaiblissement de la dynamique du collectif, une mise à mal des encadrants.

A cela s'ajoute notamment pour les PTA la question de l'employabilité liée à des situations de sous-charge et à l'absence d'une GPEC suffisamment efficiente. En effet, comme l'indique le rapport, le glissement de tâches, le morcellement des périmètres d'activité et les transformations organisationnelles font présager aux personnels concernés une « fin » de leur métier et ils y voient un jugement d'inutilité, source d'inquiétude pour l'avenir, et d'anxiété ainsi que de déception, de démotivation pouvant aller jusqu'au bore-out ou au brown-out (pour rappel il s'agit d'un syndrome d'épuisement professionnel par l'ennui ou par le désintérêt du fait de tâches perçues comme inutiles ou dévalorisantes professionnellement).

Le rapport a également identifié la spécificité de l'activité Web, où se rejouent les problématiques de qualité, de planification, d'organisation du travail, d'équité et de développement des compétences.

Enfin, à nouveau, le management est mis à mal dans une fonction de proximité que ce soit RCA ou RC qui devient intenable au regard des contraintes, et des injonctions paradoxales qui s'exercent. D'autant qu'au fil des années la fonction de management-gestionnaire a pris le pas dans le contenu de postes. Ainsi, il existe à France 3 Lorraine comme sur de nombreux sites, des tensions notamment entre l'encadrement et les salariés.

Les représentants du personnel au CSE constatent à nouveau que les actions de prévention restent insuffisantes et sont plus souvent curatives que préventives.

LES ELUS DU CSE PRECONISENT LES MESURES SUIVANTES :

1) Agir sur les facteurs organisationnels

La mise en place d'un-e RCA comme interlocuteur-trice pour l'UOA est un élément essentiel pour permettre une meilleure planification. Cette préconisation a déjà été mise en œuvre mais il est nécessaire de prévoir sa montée en compétence sur ce type de tâche, d'évaluer sa charge de travail, d'anticiper ses périodes d'absences et de veiller à la valorisation de cette fonction très chronophage et sollicitante cognitivement, physiquement et relationnellement. Ce poste

correspondrait à celui de secrétaire général de la rédaction. **La direction devra veiller à former un remplaçant pour pallier ses absences ou la soulager si besoin.**

Toutefois, cela reste insuffisant. Il est nécessaire d'**établir un document de référence commun**, clair et intelligible sur les critères fondant les arbitrages en matière d'affectation des tâches et activités, aux différents membres d'une équipe afin d'anticiper les tensions sur les affectations- et les planifications. Si une ligne des critères et une conduite stable sur planification-affectation sont mises en place sur la durée, alors cela permettra de mettre en place des conditions pour renouer les échanges et les discussions autour du travail lui-même, plutôt qu'autour de la planification de celui-ci.

La réalisation concrète passe par **la mise en place d'ateliers animés par une tierce partie tel que décrite dans les préconisations du rapport chapitre 4, point 1.**

Des moyens de remplacement devront être anticipés afin de s'assurer de la participation des intéressés.

Le résultat de ces ateliers devra être transmis et présenté à l'ensemble des équipes afin de favoriser le respect des règles déterminées à l'issue de ce travail collectif. Le bilan de ces ateliers sera partagé avec les représentants de proximité en instance.

L'un des fils conducteurs de ces ateliers pourra porter sur la **clarification des processus d'arbitrage** en situation normale et leur évolution en situation dégradée.

Une des alternatives issues des investigations serait d'élargir l'étendue des projections non pas uniquement sur 4 semaines, mais sur plusieurs mois (3 à 4 mois). Cette alternative pourrait ainsi être examinée lors de ces ateliers.

Dans la rédaction, ce travail devra s'opérer en se basant sur des pôles de compétence clairement identifiés, c'est à dire en partant des compétences reconnues des journalistes dans les différents domaines de l'actualité. Ces pôles de compétence devront être listés et connus de l'ensemble de la rédaction.

Parmi les autres leviers organisationnels, il conviendrait de :

1. Clarifier les règles de répartition de la charge de travail.
2. S'accorder sur les critères d'une répartition équitable de la charge de travail (nature des sujets, thématiques, éloignement, rythmes et cycles de travail, nature des activités...) afin d'éviter les phénomènes de surcharge et de sous-charge de travail.
3. S'assurer que ces règles soient connues et respectées par tous et, lorsque ce n'est pas le cas, réguler ces situations au plus tôt en identifiant les freins (conjoncturels, structurels, individuels ou collectifs) à leur bonne application ;
4. Désigner la fonction garante du respect de ces critères.
5. Revaloriser les fonctions support chargées de la planification (UOA).
6. Préserver l'UOA des conflits relatifs aux règles de répartition de la charge de travail et à

l'affectation des différentes missions journalistiques (module, préparation, tournage, matinales, web, etc.). Clarifier le rôle et le périmètre des activités des assistantes et de l'organisateur de l'UOA pour qu'ils ne se retrouvent pas dans un rôle "d'arbitre".

Il est également nécessaire de restaurer une relation de confiance entre l'encadrement et les équipes, en créant **des espaces de discussion sur le travail et sa réalisation**. Cela passe notamment par la mise en place de réunions, à l'initiative du manager ou sur demande des salariés ou des élus, dès qu'une problématique liée au travail ou à sa réalisation est soulevée (surcharge ou sous charge de travail, dysfonctionnement dans la chaîne de fabrication, organisation du travail défailante, qualité empêchée, non-respect des règles de travail, etc.).

2) Adapter les moyens et les ressources à la situation de l'Antenne

L'expertise montre qu'au-delà des effectifs théoriques, l'effectif réel, du fait de l'état de santé des salariés et particulièrement des journalistes, nécessite un **réajustement de ces effectifs**. Cela permettrait de tenir compte de la réalité de la station, de prévenir le phénomène d'usure pour ceux qui doivent pallier les manques d'effectifs, et de réduire la pression sur l'UOA. Ainsi nombre de tensions pourraient s'apaiser par une meilleure adéquation des effectifs aux exigences de l'activité.

1. Des données actualisées des effectifs devraient pouvoir être mises à plat et analysées au regard des départs récents (RCC) et à venir (reconversions), et des besoins actuels et futurs (régionalisation, chaîne de pleine exercice). Cette analyse fine par secteur d'activité doit pouvoir être faite en toute transparence avec les chefs de services, les services RH et les représentants de proximité.
2. Encourager le recrutement journalistes en CDI.
3. Tenir à jour le registre des restrictions médicales et le transmettre aux managers à chaque nouvelle mise à jour en veillant aux dates de validité / transmettre ces informations aux RP (au même titre que sont transmis les AT)

3) Utiliser le travail d'organisation comme un moyen de régulation des conflits : périmètre, droits et obligations de chacun

Il est nécessaire de remettre à plat, à tous les niveaux de France 3, les périmètres, les responsabilités, les droits et les prérogatives de chaque fonction et métier.

Niveau de la direction du réseau :

1. Clarifier les projets de l'entreprise en précisant les objectifs visés, la méthode de déploiement envisagée, et ce avant la mise en œuvre des projets.
2. Lancer des expérimentations en tenant compte de calendriers réalistes et dans le respect d'un dialogue social « de haut niveau ».

3. Se donner la possibilité de modifier un projet initial en fonction des retours de terrain
4. Améliorer le dialogue social et l'adhésion des salariés aux projets de l'entreprise
5. Faire le bilan de la réorganisation du numérique (suppression des délégués au num, des chefs-infos web, modification des horaires de prises de service, conférences de contenus communes aux éditions linéaires et web, etc.)
6. **Créer un espace de discussion spécifique dans chaque antenne sur les pratiques du numérique afin de redéfinir le rôle et les fonctions de tous les acteurs (RCA/pilotes web/chargés d'édition numérique/UCC multimédia/documentalistes, monteurs, journalistes, OPV, OPS etc.) dans le respect des accords actuels.**
7. Réorienter la fonction du rédacteur en chef vers son corps de métier, l'éditorial.
8. Améliorer la transmission ascendante et descendante des informations au sein des services RH
9. Faire vivre l'accord QVT.

Niveau direction Grand Est :

1. Identifier un RCA en charge d'initier des projets hors JT plateau (PAE, opérations spéciales, etc.)
2. Laisser plus de marges de manœuvre aux RC pour prendre des décisions éditoriales et adapter les moyens en fonction des besoins locaux
3. Informer régulièrement l'ensemble des salariés, en amont des productions et des projets.
4. Évaluer l'impact humain dans les projets de changement, conformément aux engagements de l'accord QVT
5. Remettre au RP le *rapport semestriel d'application* de l'accord QVT qui doit être réalisé par la direction locale (selon l'accord QVT)
6. Comblé le poste de DRH au plus vite

Niveau des managers en local :

1. Organiser des débriefings de chaque JT avec les salariés concernés par sa fabrication
2. Systématiser la tenue de conférences critiques de chaque JT avec la rédaction
3. Organiser des réunions de services mensuelles pour présenter les projets aux équipes en expliquant les contraintes financières, techniques et humaines et dans le même temps, recueillir les initiatives, les projets et les observations des salariés sur l'exercice du travail et sa qualité.
4. Améliorer le dialogue entre les managers locaux et le service RH
5. Développer la présence quotidienne du service RH auprès des salariés de l'antenne
6. Laisser plus d'autonomie aux salariés dans l'organisation de leur travail et dans l'accomplissement de leurs tâches.

Ainsi, en clarifiant les responsabilités, mais également le cadre de ces responsabilités et en permettant à chacun de garder les marges de manœuvre pour réaliser son travail, cela permettra également de stabiliser l'organisation.

Ce travail peut se faire avec un groupe de travail incluant différents métiers, avec une réelle volonté de prendre en compte les exigences du travail et les besoins des salariés. Il doit être spécifique à l'antenne afin de s'adapter aux nécessités locales.

4) Mettre en place une GPPEC adaptée aux enjeux locaux de l'Antenne au vu des différents problèmes :

En préambule, les élus soulignent que l'UCC conception de contenu multimédia a été mise en place laborieusement et souvent mal utilisée. Ils rappellent également que les OPV/éclairagistes/OPS sont en sous activité par manque de projets, d'opérations type PAE... Ils déplorent aussi l'appauvrissement des tâches de toutes les professions (monteurs, journalistes, scriptes, etc.) cantonnées au JT.

Il conviendrait de mener une Gestion Prévisionnelle et Préventive des Emplois et des Compétences en l'élargissant au-delà des composantes classiques (formations, mobilités, entretiens annuels...) et en l'adaptant notamment aux enjeux locaux de l'Antenne.

La mise en place de cette GPPEC pourrait s'inspirer des recommandations de l'ANACT en la matière, à savoir :

1. Dégager la spécificité et la complexité des emplois métiers identifiés, tout en prenant en compte la diversité des situations professionnelles et la variabilité des profils d'emplois possibles selon le contexte, les conditions d'exercice (sous-branches d'activité, type de site, etc.), l'expérience et le parcours professionnel du salarié, etc.
2. Faire évoluer les rôles et pratiques managériales en matière de reconnaissance et valorisation des compétences et accompagnement des parcours professionnels.
3. Identifier les espaces de progression, d'évolution professionnelle et de potentielles passerelles-métiers.
4. Repérer et traduire les mutations afférentes au projet d'entreprise dans sa globalité :
 - Identifier les compétences actuelles au sein de l'entreprise ainsi que les compétences nécessaires issues éventuellement des nouvelles activités en vue de développement et, en amont, donner à voir la complexité et la richesse du travail pour analyser la dynamique d'évolution des compétences :
 - Identifier les montées en compétences nécessaires à l'ensemble des personnels de l'Antenne ;
 - Intégrer les besoins de chacun dans le contexte actuel de France Télévisions, notamment ceux qui souhaitent évoluer dans le cadre des modernisations à venir (sur le plan technique et technologique, vers le numérique...);

- Définir le dispositif d'accompagnement adapté en termes de formations, de tutorat, de tuilage, et de soutien technique et managérial dans la durée, notamment pour les départs à la retraite anticipés
 - Renforcer le tutorat, l'alternance, et les stages
5. Attribuer du sens positif aux données « âge » et « ancienneté » et favoriser les dispositifs et pratiques de transmission, de tuilage et de compagnonnage :
- Anticiper les départs par une réflexion sur les savoir-faire professionnels à transmettre pour éviter des ruptures en termes de compétences professionnelles
6. Recentrer le discours gestionnaire vers les besoins métiers, les critères de qualité, les pistes de développement en vue de la pérennisation des emplois et des métiers
7. Faire une revue des processus impliquant les personnes en poste unique pour éviter les risques opérationnels lors des absences prévues ou non.

La mise en place de la GPPEC que nous préconisons doit être conçue comme une stratégie globale, anticipatrice et préventive de gestion des ressources humaines visant la mise en œuvre des conditions du développement des compétences collectives.

5) Renforcer la formation professionnelle afin de favoriser les évolutions professionnelles et pallier les phénomènes de sous-activité

La formation constitue un bon levier notamment dans le contexte de l'Antenne, car elle permet de relier plusieurs enjeux : se projeter vers un avenir constructif et réparateur des effets délétères des tensions antérieures, outiller les personnels concernés en enrichissant leurs connaissances et leurs pratiques, leur donner ainsi plusieurs possibilités d'évolution, allier besoins d'évolution des individus et l'intérêt général de l'Antenne.

Il est nécessaire qu'en lien avec la GPPEC, des propositions de formation adaptés et respectant les métiers puissent être proposés.

6) Soutien et recentrage du management

1/ Adopter et faire vivre un management fondé sur la coopération, le soutien, la confiance et la reconnaissance. Pour cela, les RH devront être exemplaire et soutenir RC et RCA sur cette approche qui visent à développer les fonctions suivantes :

- La première fonction du manager est d'apporter une assistance professionnelle à ses subordonnées. Elle implique que le manager ait une connaissance du travail vivant, et qu'il ait le goût et la capacité de transmettre son expérience et ses connaissances techniques

sur le procès de travail. Un manager compétent est amené à comprendre les difficultés que rencontre chacun de ses subordonnés dans la réalisation d'un acte technique ;

- La seconde fonction est d'entretenir la confiance par sa capacité d'écouter ses subordonnés, non seulement individuellement, mais surtout collectivement ;
- La troisième fonction est de coordonner les intelligences pour obtenir leur harmonisation voire leur synergie et susciter la coopération ;
- La quatrième fonction est d'entretenir les espaces de délibération entre membres de l'équipe selon deux dynamiques : un espace formel de discussion et un espace informel qui se localise dans les espaces de convivialité ;
- La cinquième fonction du manager est de relayer vers le bas les directives de l'entreprise en assumant l'interprétation qu'il en fait pour les services qu'il dirige ;
- La sixième fonction est de (re)mettre en discussion la doctrine lorsqu'il constate des manquements répétés de ses subordonnés aux principes de la doctrine ;
- La septième fonction du manager concerne son positionnement et la démonstration d'un courage à assumer ses décisions et le fait de ne pas se contenter de transmettre des ordres venus d'en haut, en se déchargeant de la responsabilité de ce qu'ils impliquent pour les subordonnés (c'est donc un des éléments clé permettant un travail d'organisation soutenant pour tous les niveaux inférieurs de la chaîne d'acteurs au sein d'une entité de travail).

Autrement dit, un management moins centré sur les objectifs gestionnaires et économiques et l'atteinte de la feuille de route politique (Réseau, FTV), mais un management soucieux du travail réel, de l'équilibre contribution/rétribution (offrir des signes de reconnaissance du travail réalisé et des efforts consentis) et de la vivacité des espaces de délibération collective et d'échanges sur le travail.

2/ Recentrer le rôle de l'encadrement sur un management du travail : régulation et soutien du collectif à la réalisation du travail de son équipe.

Pour ce faire les RC et RCA doivent subir moins de pression sur la simple faisabilité de l'activité, car lorsque leur esprit est focalisé sur comment réaliser le JT, il est très difficile de prendre le temps de parler du contenu et de laisser les temps et l'espace nécessaire pour des échanges sur la qualité des sujets, la dimension éditoriale, et les autres aspects de l'activité professionnelles. Ainsi reparler du travail avec l'encadrement sera la condition principale pour reconstruire leur légitimité aux yeux des équipes et favoriser l'élaboration d'un collectif de travail qui s'entraide et se soutient.

- Accompagner la montée en compétences et les actions des managers sur le domaine de la santé et sécurité au travail

Cela suppose que **l'encadrement soit outillé via des formations** (nécessaires, mais non suffisantes), qu'il **bénéficie de support interne (RH)** efficient ou externe (coaching, co-

développement, analyse des pratiques professionnelles des encadrants). Il serait pertinent qu'un collectif de responsables se crée pour s'entraider, améliorer l'organisation et permettre aux équipes de travailler le mieux possible, il est important que ce collectif ne dérive pas comme nous l'avons vu vers d'autres entreprises vers un fonctionnement « contre » les équipes

Aux 7 fonctions du manager énumérées plus haut s'en ajoute une 8^{ème} qui n'est en rien secondaire ou optionnelle et qui consiste en l'exercice d'un haut degré de vigilance sur le domaine de la santé et sécurité au travail. Le manager, tout manager, se doit de participer activement à la politique de prévention de son entreprise et, étant au plus proche du terrain, des hommes et du travail, d'être un relai d'informations utiles sur les situations à risque et sur les besoins pour pouvoir réaliser l'activité tout en préservant la santé des salariés. Cette fonction requiert des savoirs et des savoir-faire sur le domaine des SST ainsi qu'une conduite exemplaire en la matière.

- Exercer une vigilance particulière sur la population de managers

La population de managers est particulièrement exposée aux risques psychosociaux et à une intense charge de travail, aussi il ne doit pas s'agir - en mettant l'accent sur leurs 8 fonctions essentielles - d'augmenter leur charge mentale et les exigences liées à leurs postes, mais bien de repenser les moyens, le soutien et la latitude décisionnelle dont ceux-ci disposent pour occuper et mener à bien leurs missions de manager de proximité. La question de la charge de travail (amplitude, complexité, quantité, durée, etc.) doit donner lieu à des évaluations et ajustements réguliers tant pour les managers que pour tous ceux qui sont sous le régime de forfait jour.

7) Réunir les conditions favorables aux coopérations et à l'entraide

Au préalable, il est important de rappeler que ni la coopération ni l'entraide ne se décrètent, il est donc nécessaire de créer les conditions suivantes qui nécessitent comme nous l'avons déjà dit des espaces et des temps d'échange sur le travail :

- La possibilité de dire à son supérieur hiérarchique ce que l'on pense, de donner son avis et qu'il soit entendu, mais aussi la possibilité d'établir des relations horizontales entre collègues, et d'exprimer et débattre des points de désaccords sur l'activité de travail.
- La co-construction de règles de travail avec les salariés est déterminante pour établir un lien unificateur et faire face aux dysfonctionnements organisationnels.
- La visibilité partagée sur les modes opératoires des uns et des autres afin d'éviter une distorsion du regard et des représentations erronées sur la charge et les ressources dont disposent chacun pour son activité et dans sa fonction. Ceci permet de limiter les conflits, le sentiment d'injustice et peut nourrir les solidarités collectives et restaurer des relations

de confiance. Pour ce un travail de partage des informations et de transparence est une condition déterminante.

- La prise en compte de la tension contribution – rétribution pour réenclencher la mobilisation des individus au travail et les dynamiques de coopérations.
- Rompre avec les logiques d'accusation et les formes latentes de conflictualité. Il paraît indispensable, au regard de la situation, qu'un débat s'établisse où chacun puisse s'entendre et se comprendre à tous les niveaux afin que les stratégies de défense qui se sont mises en place et que les biais d'attribution hostiles qui sont à l'œuvre puissent s'estomper et que leurs effets parasitant sur le travail et le climat de travail diminuent.
- Clarifier les raisons des départs, des absences et des situations d'intérim pour éviter l'insécurité professionnelle et limiter les rumeurs qui nourrissent un climat délétère de travail.

8) Identifier des leviers pour agir quotidiennement sur les facteurs de RPS

Voici ces 9 principes de préventions qui pour un certain nombre sont déjà illustrés dans les axes précédents, car la prévention des RPS passe nécessairement par une amélioration de l'organisation du travail :

- Évaluer la charge de travail (comment limiter la charge de travail et aider les salariés à la réguler) Comment ?
- Donner de l'autonomie aux salariés : aider les salariés à travailler à leur façon
- Soutenir les salariés : les aider à rester motivés
- Témoigner de la reconnaissance
- Donner du sens au travail : comprendre pourquoi les salariés ne savent plus pourquoi ils travaillent
- Communiquer sur les changements
- Faciliter la conciliation travail et vie privée
- Bannir toute forme de violence

En conclusion, les élus recommandent que ces préconisations fassent l'objet d'un plan d'action de la direction qui sera proposé et discuté en IP. Le suivi de ce plan d'action devra être réalisé par les représentants de proximité lors de session d'IP extraordinaire dont le calendrier sera partagé avec la direction. La CSSCT sera si besoin, à la demande des élus, informée des avancées de ce plan d'action.

Pour finir, les élus du CSE demandent que CEDAET puisse faire une restitution de son rapport d'expertise au sein des collectifs de Nancy et de METZ.

Adopté à l'unanimité des 21 élus présents.

CFDT, CGT, FO, SNJ, et SUD s'associent.

Le 18 décembre 2020



Délibération des élus du CSE sur la désignation d'un expert suite à une alerte pour risque grave à France 3 Languedoc-Roussillon

Les représentants de proximité de France 3 Languedoc-Roussillon et les élus du CSE du Réseau France 3 constatent un risque grave par incidents répétés dans les rédactions de l'antenne de Montpellier, des locales de Perpignan et Nîmes et des BIP de Mende et de Carcassonne.

Les représentants de proximité de Languedoc-Roussillon ont voté cette alerte le 12 novembre 2020 en instance de proximité. Élus et RRH devaient mener une enquête conjointe. En désaccord avec la direction régionale sur la méthodologie de l'enquête et face à l'ampleur du travail à mener, les représentants de proximité ont saisi le CSE le 16 décembre 2020 afin de voter une expertise.

L'alerte pour risque grave a été motivée par les témoignages de plusieurs salariés des différentes rédactions faisant état d'un mal-être voire d'une souffrance au travail. Il est question de boule au ventre le matin en allant travailler, de stress, d'un moral en dents de scie avec des hauts et de bas, de déséquilibre profond entre la vie personnelle et la vie professionnelle perturbée, d'envie de changer de travail, etc.

Ces salariés dénoncent également des relations tendues avec leur rédacteur en chef aboutissant à une perte profonde de motivation. Ils ont le sentiment d'être en mode de travail dégradé, d'être humiliés, isolés, dénigrés, de ne plus être écoutés. Les témoignages recueillis ces dernières semaines laissent craindre plusieurs risques et troubles psycho-sociaux : démotivation ou surinvestissement, obligation d'assumer des responsabilités qui ne sont pas les leurs, forte charge mentale, sentiment de mal-être et de souffrance, perte de plaisir au travail, baisse d'estime de soi.

D'autre part, ils expriment une inquiétude quant à l'avenir. Une incertitude génératrice de stress et d'angoisse. Les ateliers de réflexion sur la régionalisation sont ouverts et la situation dans les rédactions n'est pas propice pour mener à bien ce futur grand projet dans des conditions favorables.

Afin d'objectiver leur alerte et d'obtenir plus de précisions sur les personnels en risque psycho-social, les élus de proximité ont lancé un questionnaire auprès des 70 journalistes de la région Languedoc-Roussillon. Sur les 48 répondants, 34 expriment un mal-être voire une souffrance au travail.

En conséquence, le CSE désigne SECAFI expert agréé par le Ministère du Travail, pour mener une expertise risque grave, conformément aux dispositions de l'article L4614-12 du Code du Travail.

La mission d'expertise a pour objectif d'aider le CSE à contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés ainsi qu'à leur sécurité. L'expertise répondra aux questions suivantes :

- Établir un état des lieux et un diagnostic complet des situations de travail des personnels concernés afin d'identifier et de caractériser les facteurs organisationnels et managériaux générateurs des risques professionnels susceptibles de porter atteinte à la santé physique et psychique des salariés

- Une analyse des effets de ces conditions de travail sur la santé et la sécurité des personnels, permettant d'identifier et de caractériser plus particulièrement dans les situations de travail concernées les phénomènes de mal-être et de souffrance au travail et leur mode d'expression (stress, épuisement, conflits, dégradation des résultats du travail, démotivation, isolement, conflictualité, fuite, etc.).

- Aider le CSE à formuler des pistes et propositions d'amélioration des conditions de travail, de prévention et de sécurité. Ainsi que toutes autres initiatives permettant d'éclairer le CSE, la CSSCT et les RP sur les particularités de ces situations de travail et sur les facteurs participant à la survenue d'incidents tels que ceux mentionnés dans cette délibération.

La mission expertise concerne les personnels de France 3 Languedoc-Roussillon et tout particulièrement les personnels des rédactions, de la documentation et des services de montage.

L'expert devra avoir accès à toutes les informations qu'il estimera nécessaires pour mener à bien sa mission. Les salariés de l'antenne et des locales seront informés de cette expertise et de ses modalités. Tout personnel appelé à s'exprimer le fera sur la base du volontariat. Aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre des personnes parce qu'elles se seront exprimées dans ce cadre.

Le rapport d'expertise sera présenté en CSSCT, en CSE et en instance de proximité. Les débats en instance pourront faire évoluer les préconisations de l'expert. Les élus seront informés des décisions et actions prises par la direction. Une synthèse de l'expertise, partagée par la direction et les élus, sera présentée par les experts aux salariés de France 3 Languedoc-Roussillon ainsi que les mesures de prévention proposées.

Les élus du CSE mandatent Jean-Yves Olivier, élu du CSE et Pierre Trouillet, représentant de proximité, pour coordonner les relations entre l'expert, les RP, la CSSCT et le CSE, et prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision, notamment de prendre contact avec l'expert désigné et éventuellement d'engager, pour défendre les intérêts du CSE, toutes les procédures administratives ou judiciaires requises.

Votants : 21 - votes favorables : 19 - abstentions : 2

Les organisations CFDT, CGT, SNJ et SUD s'associent.

Le 17 décembre 2020



Compte-rendu de la commission égalité professionnelle du CSE réseau Diagnostic égalité 2019

Présents:

Pour la commission : Bruno Espalieu (Lille), Myriam Figureau (Lyon) Sophie Goubil (Nantes) Catherine Reggianini (Metz) et Anne-Sophie Saboureau (Lyon)

Absents excusés : Lionel Bonis et Annabelle Igier

Pour la direction : Olivier Godard, Fabien Amet (DRH réseau), Nathalie Dené (santé qualité de vie au travail du réseau); Yannick Minso et Julie-Anne Evrard direction des études et activités de développement RH chargés de la diversité

Introduction :

Pour cette année charnière de l'application du 3^e accord égalité à France Télévisions, la commission s'est attachée à regarder l'évolution de la place des femmes et des hommes dans le réseau régional pour l'année 2019, avec en tête déjà ce que sera le bilan 2020 avec les effets de la crise sanitaire et de la généralisation du travail à domicile...

Pour la direction des ressources humaines, le diagnostic de cette année 2019 montre que la volonté de féminisation dans le réseau, notamment dans l'encadrement, est toujours là. Même si, comme le reconnaît Olivier Godard « on n'avance peut être pas assez vite ». La politique de l'emploi et celle de la résorption de la précarité viennent croiser celle de l'égalité. Et dans l'encadrement, la volonté de féminisation se heurte parfois au manque de candidatures féminines. La problématique des rémunérations demeure, même si le travail sur les décalages les plus importants se poursuit.

Suivi des effectifs :

Si la part des femmes dans l'entreprise FTV passe la barre des 45%, objectif chiffré de l'accord, elle est en baisse pour le réseau régional en 2019 pour s'établir à **43%** (contre 43,9% en 2018 et 43,2% en 17). Ce qui constitue le moins bon score des établissements de FTV avec celui de Malakoff.

Explication de cette baisse par la direction : en 2018 les unités de programme étaient comptées dans ce diagnostic alors qu'elles sont désormais regroupées au sein de la Direction Générale de l'Antenne et des Programmes. (La DGAP). Ce qui explique, en croisant avec le document du CSE central, un grand nombre de départs : 106 femmes et 86 hommes pendant que l'on note 122 arrivées au siège.

Néanmoins, la commission constate un effort sur les recrutements : **52%** des recrutements en 2019 concernent des femmes dans le réseau régional.

A noter que pour l'année 2019, l'effet **RCC** ne se fait pas encore beaucoup sentir. Cela sera différent dans le bilan 2020 et plus tard puisque, à ce jour, **111 femmes** sont inscrites pour un départ dans ce processus de rupture conventionnelle collective.

Pour rappel : ne sont comptabilisées dans ce bilan ni les fonctions support ni la finance ni la Fabrique.

Par catégorie professionnelle et par filières :

Chez les journalistes, on note une très légère augmentation des femmes de **0,3%**. Dans le détail, il y a plus de femmes journalistes spécialisées et moins de femmes reporters ou JRI (-7%). Tandis que la part de femmes « grand reporter » ne progresse pas (36%).

Pour l'encadrement, la progression est notable : **plus 2%** de rédactrices en chef, **plus 4%** de rédactrices en chef adjointes. Pour l'encadrement journalistes, le DRH réseau explique la difficulté de trouver suffisamment de candidatures féminines. Le travail de fond se fait sur le long terme. Notamment grâce à des outils d'accompagnement comme « Carrières au Féminin ».

Chez les PTA, presque tout a baissé au global aussi bien en maîtrise que chez les cadres. La baisse la plus significative concerne les cadres supérieurs dont la part des femmes passe de 42,9% en 2018 à **35,5%** en 2019.

La commission note qu'il y a toujours aussi peu de femmes, **33%**, chez les techniciens de la famille « productions-fabrication-technologies » qui compte pourtant 1075 salariés. En 2019, seulement 8 femmes recrutées contre 14 hommes.

Dans les autres catégories, on relève toujours aussi peu d'hommes dans la communication et aussi peu de femmes dans les IMG.

Pour les membres de la commission, la progression pourrait passer davantage par l'alternance et par les démarches auprès des écoles. Yannick Minso indique que les relations sont plus nombreuses désormais avec les établissements notamment ceux qui préparent aux BTS audiovisuels. Mais tous ne proposent pas l'alternance. Encore moins dans les écoles d'ingénieurs ou les universités. La poursuite de ce travail devrait commencer à payer.

La commission propose de démarcher les établissements scolaires plus tôt. Et de faire aussi un travail de découverte des métiers auprès des nombreux élèves de 3^e qui viennent en stages d'entreprise.

*En 2019, on compte donc 46 rédactrices en chef adjointes et 23 rédactrices en chefs soit **32,9%** de femmes et 3 cheffes de centre sur 22.*

Sur la pyramide des âges :

La part des hommes dans le réseau est toujours importante même si elle monte dans les catégories d'âge. La commission note que la part des femmes de moins de 30 ans ou dans la tranche 30/54 ans n'augmente pas assez pour rajeunir « les troupes. Nathalie Dené explique qu'un examen « plus qu'attentif » est demandé dans les recrutements. Mais que cette bonne volonté vient souvent

s'ajouter à l'intégration des CDD longues collaborations. Les injonctions seraient donc contradictoires. On constate néanmoins que de nombreux CDD dits historiques ont recours à la justice pour obtenir une intégration

Sur l'organisation du travail :

La commission constate que le nombre d'hommes à **temps partiel** augmente : **14** hommes en plus en 2010 et 20 femmes en moins.

Dans le détail, on dénombre 114 salariés à TP pour raisons personnelles, 67 pour **raisons médicales** dont **44** femmes, 35 pour raisons familiales et 21 en retraite progressive. A noter que le temps partiel thérapeutique est en hausse : un signe à la fois que les salariées en ont plus besoin, (un système de « veille locale » est prévu dans l'accord QVT). Mais aussi que les médecins du travail le proposent plus systématiquement

En prévision du diagnostic 2020, la commission a souhaité faire le point sur le **télétravail**. Dans le réseau régional en 2019, 126 collaborateurs dont 111 femmes étaient en télétravail.

Rémunérations et évolution de carrière :

Comme le reconnaissait Olivier Godard en ouverture de réunion, les écarts de salaires persistent entre les femmes et les hommes dans le réseau régional en 2019. Ils dépassent de beaucoup l'écart de 3 points, dont l'étude devrait être prioritaire, comme prévu dans l'article 4.1 de l'accord égalité en cours.

C'est le cas notamment chez les **journalistes** : un écart de **2,09%** au total. Mais de **4,1%** pour l'encadrement en défaveur des rédactrices en chef ; et de **9%** chez les JRI. Pour ces derniers, la direction explique que 6 JRI hommes avec peu d'ancienneté carte de presse, ex PTA, sont devenus journalistes récemment après une reconversion.

Chez les **PTA**, on trouve les plus gros écarts dans les groupes 8, 9 et notamment dans le groupe 8, qui concerne 80 personnes où la différence de rémunération atteint **7,2%**. La direction précise que ce groupe recense 12 emplois différents dont certains comptent plus de femmes et d'autres plus d'hommes, ce qui expliquerait cet écart.

Quant aux mesures attribuées, si la part des femmes ne baisse pas significativement, elle n'augmente pas non plus ni quantitativement ni dans les types de mesures.

Le système paraît bien en panne pour les membres de la commission qui déplorent que des enveloppes de rattrapages ne soient pas proposées plus souvent. Si la consigne donnée par la direction des ressources humaines est de dissocier ces rattrapages des mesures annuelles, ce n'est souvent pas le cas. Ce qui vient encore freiner l'évolution de carrière des femmes. Avant de négocier un nouvel accord, la direction nationale a demandé un audit comparatif avec d'autres entreprises privées et publiques. Et l'on se prend à rêver lorsqu'on découvre que chez Axa par exemple, certaines femmes ont pu bénéficier ainsi de revalorisations de salaires 7 années d'affilée.

Sur l'évolution des carrières, le **vivier** d'encadrement journalistes compte 30 collaborateurs dont **12** femmes. Une partie de ces dernières ayant été embauchées.

Le vivier d'encadrement technique connaît de son côté plus de difficultés à exister. Selon Nathalie Dené, la situation pour les remplacements de cadres supérieurs est très différente d'une antenne à l'autre. Il serait nécessaire de remettre en route les dispositifs d'accompagnement des femmes.

Sur la formation :

Moins de femmes ont été formées en 2019 : **43,1 %** (contre 44,3% en 2018) avec néanmoins une progression sur le nombre moyen d'heures : **35 H** pour les femmes contre 31 heures pour les hommes. C'est la première fois depuis 3 ans que cet indicateur est supérieur pour les F.

En revanche les femmes continuent d'être moins formées que les hommes sur le développement des compétences.

Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage sont plus « féminisés » pour les journalistes que pour les techniciens : **18** jeunes journalistes contre **10** jeunes techniciens toutes catégories confondues. C'est un levier intéressant pour la féminisation de l'entreprise reconnaît la direction du réseau.

Enfin la commission souhaiterait que soit distinguée l'égalité femme/homme dans les formations notamment celles proposées aux managers, avec un volet spécifique sur la lutte contre les stéréotypes et les agissements sexistes.

Sur la santé au travail :

Le taux d'absentéisme en 2019 pour le réseau régional s'élève à **7,52%**. Pour mémoire il est de 6,36% pour l'ensemble de l'entreprise FTV. Le taux moyen français (baromètre Ayming) étant de 5,11%.

Comme pour l'entreprise, le nombre de journées d'absences pour maladies simples a explosé dans le réseau : **56 813 jours** hommes et femmes confondus, **2500 jours** de plus pour les hommes. Mais en nette augmentation sur 2 ans pour les femmes, passant de **20 769** en 2017 à **27 687** jours en 2019.

Burn out ? Epuisement ? Premier impact de la RCC ? La direction des ressources humaines se dit impuissante à analyser ce phénomène. Elle a sollicité une entreprise extérieure pour essayer d'avoir une analyse fine en utilisant l'intelligence artificielle, mais les résultats ne sont pas probants. Et la remontée de multiples données via les RH dans chaque périmètre n'est pas plus instructive. « On ne va pas lâcher l'affaire » commente Olivier Godard.

En attendant, la première étape du projet de régionalisation qui prévoit un allongement de la tranche d'information sans moyens supplémentaires inquiète les membres de la commission.

A noter que sur le nombre de jours de **maternité** pris en 2019, nettement inférieur au chiffre 2018, l'explication est calendaire : il y a eu l'an dernier plus de congés à cheval sur les deux années 2019/2020.

En conclusion :

Si la féminisation avance dans le réseau, les chiffres principaux de 2019 sont encore plus ou moins loin des objectifs définis par l'accord pour l'ensemble de l'entreprise :

-La part des femmes PTA s'élève à **46,2%** quand l'accord prévoit 47% à atteindre fin 2020.

-La part des femmes journalistes s'élève à **39,3%** (objectif à atteindre 40%)

-On y est presque sur la part des femmes dans l'encadrement journalistes : 32,9% (objectif accord 33%)

-Sur l'encadrement supérieur PTA : **35,5%**, l'objectif de l'accord est à 45%

La commission souhaite qu'une priorité soit donnée, à compétences égales, aux recrutements de femmes pour remplacer les départs dans le cadre de la RCC.

Que les dispositifs de soutien à l'évolution de carrière des femmes soient mieux connus dans le réseau et que les managers se les approprient en plus grand nombre.

Que le projet d'une enveloppe de rattrapage salarial pour combler les retards soit étudié et mis en place.

Que la place des femmes sur les antennes soit maintenue et même augmentée.

Que la direction mette en place un suivi pour le bilan 2020 de l'impact du travail à domicile pendant le confinement sur les femmes. En effet selon deux études récentes sur ce sujet, (INED et Eurofound), la crise sanitaire et le confinement ont accru les inégalités entre les hommes et les femmes.



Résolution sur le diagnostic égalité du réseau régional

A l'étude du diagnostic égalité professionnelle femmes/hommes 2019, les élus du CSE réseau réunis le 18 décembre 2020 constatent que la majorité des chiffres clés sont encore loin des objectifs fixés par le 3^e accord égalité de France Télévisions.

Certains indicateurs sont même en recul. Ainsi, en 2019, la part des femmes dans le réseau régional était en baisse comparé aux deux années précédentes.

Les écarts de salaire persistent, dépassant dans certaines filières les 3 points, ce qui devrait faire l'objet d'actions prioritaires, comme prévu par l'article 4-1 de l'Accord.

Alors que l'accord 2017/2020 arrive à échéance, une grande partie des objectifs qu'il fixe paraissent désormais inatteignables pour le réseau régional.

Les élus souhaitent que la direction leur détaille, lors de la prochaine réunion de la commission égalité professionnelle, les raisons qui ont fait obstacle à l'atteinte de ces objectifs et qu'elle leur présente le plan d'action mis en place pour y remédier.

Sur le recrutement et l'égalité dans les effectifs, les managers ont trop d'objectifs contradictoires en matière d'emploi et peu de contraintes. Par ailleurs il n'existe toujours pas de formation spécifique « égalité » les concernant, les formations actuelles diluant la question de l'égalité professionnelle au sein d'un module diversité très vaste.

L'entreprise ne peut se contenter d'attendre le départ « naturel » d'hommes en fonction de la pyramide des âges. Les élus demandent qu'une politique plus volontariste soit engagée afin de donner la priorité aux recrutements de femmes pour remplacer les départs dans le cadre de la RCC.

Les élus du CSE souhaitent également qu'une enveloppe de rattrapage salarial spécifique soit étudiée et mise en place en dehors du dispositif classique de la NAO.

Concernant les effets de la crise sanitaire, les élus demandent que la direction mette en place un suivi spécifique de l'impact du travail à domicile pour les femmes en 2020.

Enfin les élus du CSE tiennent à rappeler qu'en matière d'égalité professionnelle, le progrès ne se mesure pas à la seule féminisation de la gouvernance ou de la présentation des JT nationaux. Au-delà de l'affichage, l'ambition doit se vérifier à tous les niveaux de l'entreprise.

La priorité donnée par la Présidente Delphine Ernotte à cette question pour son 2^e mandat doit devenir une réalité pour chacune et chacun dans le réseau régional de France 3.

Adopté à l'unanimité des 21 votants

CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD

Le 18 décembre 2020