

Compte-rendu du CSE du réseau France 3 des 28 et 29 janvier 2021

Comme si de rien n'était, la direction a présenté son projet de développement des chaînes régionales au sein du réseau France 3. Comme si de rien n'était, car au même moment les salariés en région étaient en grève, certains depuis 11 jours, suite au lancement du 18h30 dans des conditions très tendues, qui ne permettent ni de mettre à l'antenne des produits de bonne qualité, ni de garantir aux salariés des conditions de travail respectueuses de leur santé.

La situation ne semble guère émouvoir le patron du Réseau qui répète inlassablement – et un peu mécaniquement – que c'est comme ça, que le lancement de cette nouvelle tranche avait déjà été repoussé et que, de toute façon, le 18h30, ce n'est pas la régionalisation. L'argumentaire, usé de chez usé, est un peu court, mais la direction du Réseau s'y est tenue tout au long des négociations avec les organisations syndicales, ne cherchant aucun compromis et se désintéressant profondément de la santé des salariés (voir le chapitre santé au travail).

Voir le [►liminaire de la CGT](#) et la [►motion adoptée par les élus du CSE](#).

Présentation du projet de régionalisation

Les élus ont enfin pris connaissance du projet qui est censé faire passer France 3 d'une chaîne nationale à décrochages régionaux à 13 chaînes régionales avec un décrochage national.

Ce document qu'on attend depuis des mois s'intitule « projet de développement de chaînes régionales au sein du réseau France 3 ». En 45 pages, il dresse successivement l'état des lieux du contexte dans lequel ce projet doit voir le jour, et ses grands attendus en termes de contenus et d'antenne. Il est en revanche très vague sur le calendrier et les moyens, se contentant d'évoquer les pistes identifiées par la direction, sans en chiffrer le potentiel ni la probabilité.

Selon la direction, c'est désormais le travail collectif et la négociation qui doivent permettre, selon elle, de préciser cela.

Sur la méthode, le document évoque un « *projet collectivement partagé* », une « *démarche participative* » et veut croire que « *l'adhésion des équipes à la démarche ouvre la voie à une créativité accrue et permette une mise en œuvre efficace et fluide* ».

Quand on voit avec quel brio et quel assaut de méthode cette direction a lancé la tranche du 18h30, les plus grandes inquiétudes sont de mise.

Le débat en CSE ayant été particulièrement creux, nous vous traçons ci-dessous les grandes lignes du document :

Le projet se propose de créer des médias globaux de proximité, avec comme point central, une offre numérique commune avec France Bleu, qui deviendra le carrefour de toutes les offres numériques, télé, radio.

L'idée, selon la direction, est de lutter contre la fracture territoriale et sociale révélée par la crise des Gilets jaunes et de répondre au besoin de proximité et de service public exprimé à l'occasion des Consultations citoyennes organisées par FTV et Radio France. Selon la direction, la mission de proximité de France 3 doit aller vers le service rendu et la mise en valeur des initiatives et acteurs locaux, en tablant sur les nouveaux usages et outils de la mobilité.

Pour ce faire, la feuille de route de chaque chaîne régionale sera notamment de :

- Couvrir l'actualité régionale en temps réel et en continu, en développant l'info utile, l'info service ou de décryptage, « *l'explication concrète* »
- Valoriser les initiatives locales/régionales et sensibiliser aux grands enjeux de l'époque (emploi, environnement, citoyenneté...)
- Faire vivre les langues et parlers régionaux
- Entretenir un dialogue permanent avec le public
- S'adapter aux usages, en particulier les outils de consommation en mobilité
- Développer et multiplier, autour de la vie des territoires, les synergies au sein de l'audiovisuel public, en toute priorité avec le réseau France Bleu.

L'offre de ces futures chaînes se veut multigenre et multiformat. Chaque chaîne bénéficiera d'un habillage identifié, y compris lorsqu'elle diffuse les tranches nationales imposées (1ères parties de soirées, etc.).

Le document insiste beaucoup sur le capital confiance inégalé dont bénéficient les éditions d'info de France 3. Selon lui, le futur média global doit proposer « *une information qui fait référence* », « *de qualité incontestable* » : débats politiques et citoyens ; « live » sur le web ; des JT plus éditorialisés autour de seulement 3 ou 4 grands sujets choisis dans l'actualité, avec décryptage, analyse et témoignage ; information de service autour de l'emploi, les animations régionales, les résultats du sport, la météo approfondie, les rendez-vous... (sic).

Reconnaissant que « *l'information de service n'a pas forcément bonne réputation* », le document tente de redorer son blason, en nous assurant qu'il ne s'agit pas d'un sous-genre, mais au contraire d'une « *véritable spécialité professionnelle* », blablabla, qui nécessite – on l'avait compris – « *une humilité devant la supposée importance ou non de l'information* ». On y apprendra par exemple que c'est le rôle du service public de donner la parole aux artisans et petites entreprises et de rendre visibles leurs offres d'emploi...

On notera que l'offre numérique, carrefour central du projet, doit permettre de toucher tous les publics, en particulier les actifs et les jeunes, de renforcer l'info en continu, de

travailler avec des partenaires dont France Bleu ou de casser les « silos » entre l'info et les programmes, tout en devenant le terrain de l'innovation.

Parmi les autres axes, le projet veut faire de France 3 la référence incontournable en matière de musique, d'arts et de spectacle ; il veut renforcer la couverture du sport, notamment les sports de « niche » et les sports amateurs ; il souhaite mieux financer les documentaires, mieux les produire en étant plus sélectif, via des comités de lecture dans les antennes ; il veut valoriser les langues régionales, dans tous les genres de programmes (jeux, fictions, doublages de dessins animés dans plusieurs langues régionales, etc.) ; il ouvre la possibilité de produire des fictions, comme cela s'est déjà fait en Corse ou en Bretagne.

Bref le champ des développements envisagés est large et serait excitant s'il ne se heurtait invariablement à la question des moyens : mais comment on fait tout ça, alors qu'on n'arrive déjà pas à faire 20 minutes supplémentaires chaque jour ?

La seule réponse à ce stade repose sur une meilleure gestion des stocks de programmes, favorisant la circulation entre régions, l'exposition sur de meilleurs créneaux et la diversification des formats pour un même programme. Ça, c'est le dada du directeur adjoint du Réseau, Philippe Martinetti, le seul qui ait apporté des éléments concrets et précis – bien que très techniques – dans ce débat. On comprend à l'entendre, que les futures chaînes vont devoir se doter de compétences de programmeurs, compétences qui n'ont jamais existé en région jusqu'ici.

Le grand vide du projet, c'est la question des moyens et on comprend que c'est sur ce chapitre qu'il va y avoir le plus de discussions et de négociations, puisque l'équation paraît aujourd'hui insoluble. Comment mener à bien tous ces développements avec de moins en moins de salariés.

A ce stade, la direction se contente d'invoquer ses vieilles lunes : « *mobilisation optimisée des moyens* » (en particulier les studios et régies), « *évolutions de modes de fabrication* » (kits UTS, streaming mobile, équipements 4G broadcast, VMiX ou multicam, lieux de tournages type « social room », décors virtuels, etc.), « *mutualisation des ressources* » (outils unifiés type Newsboard, plateforme web unique, technologie IP, production à distance dans le cloud, diffusions depuis un point central) et « *productivité améliorée* » (automates de fabrication, logiciels d'optimisation de contenus, maîtrise des coûts d'investissements via les appels d'offres unifiés, etc.).

La possibilité de redéploiements d'ETP depuis le siège est tout juste évoquée comme étant « à l'étude ». De même le document évoque des redéploiements « *d'équipes volontaires de la Fabrique, spécifiquement celles qui travaillent en équipes légères* », sans qu'on comprenne quel projet éditorial ou stratégique cela sous-tend.

Le document appelle de ses vœux la géolocalisation sur les box, que la loi sur l'audiovisuel devait rendre obligatoire pour les FAI, suite au lobbying de l'entreprise. Malheureusement, la loi est aujourd'hui dans les limbes.

Côté calendrier, le document évoque le lancement de ces 13 chaînes à l'automne prochain. Quelle réalité auront-elles ? La direction est bien en peine d'y répondre à ce stade. Le document fixe l'année 2023 comme échéance à ce projet.

Voir ➡ [le document de présentation du projet.](#)

État des lieux des projets de 18h30

En amont du CSE, la commission des antennes numériques et linéaires et de l'information locale et régionale s'est réunie afin d'étudier les projets de 18h30 des différentes régions. Le document remis par Valérie Giacomello, la directrice de l'information régionale donne un aperçu succinct, incomplet, voire erroné des projets retenus et des moyens associés. A plusieurs reprises, la directrice s'est dite satisfaite de ce qui était mis à l'antenne ; tout va très bien, donc.

Voir ➔ [le compte-rendu de la commission](#).

Cette satisfaction n'est pas partagée par les salariés qui ont fait jusqu'à 14 jours de grève pour s'opposer à des projets parfois indigents et des conditions de fabrication qui mettent les salariés en souffrance et ne permettent pas de tenir sur la durée.

Plus de la moitié des instances de proximité ont voté des motions pour dénoncer l'entêtement de la direction à mettre ces nouvelles tranches à l'antenne le 25 janvier, avant même la présentation du projet régional. Elles pointent du doigt les risques sur la santé.

Santé au travail

Dans son compte-rendu, la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) fait le point sur les dernières mesures en matière de sécurité sanitaire, elle dresse un bilan préoccupant de l'état de santé des salariés vus par les médecins du travail, livre une analyse critique du bilan des psychologues du travail (JLO) et des assistantes sociales (Responsage) et note, à la suite d'une enquête réalisée par une étudiante en psychologie du travail, que l'état de santé des élus est alarmant. Voir ici ➔ [le compte-rendu de la commission](#).

La direction se contente de dénoncer un compte-rendu qu'elle juge à charge. En revanche, sur les différents points évoqués, elle n'a rien à dire. Encéphalogramme plat. Visiblement, elle n'est pas au courant qu'elle a une obligation de résultat sur la santé des salariés et les préceptes de la qualité de vie au travail ne sont pas encore parvenus jusqu'à elle...

Dans une ➔ [résolution](#), les élus ont dénoncé l'attitude fermée d'une direction qui n'a pas pris la mesure de la situation et de ses obligations.

Vie du CSE

Le CSE a élu Thierry Pernin, représentant de proximité à France 3 Lorraine, en remplacement de Laurent Monpiou, qui a démissionné de son mandat.

Valérie Marquet a été élue présidente de la commission ASC de Bretagne, en remplacement de Jean-Hervé Guilcher, démissionnaire.

Angèle His a été élue présidente de la commission ASC d'Aquitaine, en remplacement de Rabéa Chakir-Trébosc, démissionnaire.

Le 1^{er} février 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 du CSE sur le 18h30

Les élus du CSE apportent leur soutien plein et entier aux salariés qui se mobilisent depuis le 18 janvier pour dénoncer les conditions dans lesquelles on leur fait fabriquer le nouveau créneau de 18h30.

Cette nouvelle tranche de 13 à 20 minutes a été lancée sans les moyens adéquats, ce qui a amené la plupart des directions régionales à en réduire les ambitions éditoriales et qualitatives, et à redéployer les moyens déjà limités du journal régional, au détriment de ce dernier.

Les élus refusent que la régionalisation se fasse en dégradant la qualité technique et éditoriale de l'antenne. L'entreprise ne peut se permettre de fragiliser le capital confiance, inégalé dans le pays, dont jouit l'information régionale de France 3.

Plus largement, le projet de régionalisation ne pourra non plus se faire au détriment des conditions de travail et de la santé des salariés. Les élus rappellent que la direction a l'obligation de préserver celle-ci.

Il est impératif de revoir les projets et d'y apporter les moyens adéquats. A titre conservatoire, afin de donner du temps aux ajustements, les élus demandent à la direction de diffuser un programme de substitution sur l'ensemble des antennes du réseau sans exception.

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

Le 29 janvier 2021

Compte rendu de la commission antennes numériques et linéaire, infos régionales et locales du 21 janvier 2021.

Présent : Christophe PORRO, Henri WEIKEN, Philippe PERROT, Denis MILAN, Céline LLAMBRICH, François OLLIER.

Pour la direction : Valérie GIACOMELLO, directrice de l'information de France 3

Ordre du jour : Présentation de moyens mis en œuvre pour le 18h30 dans les régions.

Cette commission se déroule dans un contexte particulier puisque l'ordre du jour de cette réunion fait l'objet d'un avis de grève déposé par 3 organisations syndicales.

La direction a fourni un document de synthèse des projets de 18h30. Le visionnage de certains numéros zéro a permis d'affiner la présentation. Ce 18h30 nous est présenté comme une tranche d'infos régionale qui s'inscrit dans la session d'information 19/20. Les servitudes ont été volontairement regroupés pour ne pas impacté le reste de la tranche. C'est nous dit-on l'occasion de donner du temps à la parole, d'avoir un ton plus convivial, plus dans l'accueil, de susciter des rencontres ou des échanges pour donner à comprendre
Après les titres et les servitudes, à 18h40 une émission de 13 ou 20 minutes en fonction des la diffusion des locales. Le JT régional est prévu à 19h.

FTR fabrique un programme d'une durée de 13 minutes « Ils ont les solutions » enregistré en plateaux avec des invités, qui sera diffusé pendant les périodes de congés scolaires et pendant les diffusions régionales. Pour fabriquer cette émission, Ailleurs en France diffusé le matin a été supprimé.

Ce document décrit plus précisément l'éditorial par régions, mais reste assez évasif sur les moyens mis en œuvre. La commission a quand même repéré et alerté sur certaines situations ou cela risque de coïncider. Avec de grosses problématiques de surcharge de travail pour plusieurs métiers.

Pour **les scripts** la solution proposée est la planification de la scripte planifié sur le journal du matin sur le 18h30. ce qui entraîne une charge de travail supplémentaire et des journées à rallonge.

Les documentalistes, dont le travail n'est que très peu décrit dans le document, se retrouvent sollicitées sans savoir clairement ce qui leur est demandé. Mais il est constaté des recherches supplémentaires conséquentes. Ces services sont déjà souvent à flux tendu. Souvent elles ne sont pas associées aux réflexions sur l'émission alors qu'elles s'occupent du prévisionnel. Si l'info n'est pas partager ça ne fonctionnera pas. La direction est d'accord et va voir essayer d'y remédier.
En BFC (Dijon) on apprend que faute de moyens c'est les rédacteurs en chef adjoints qui vont faire les recherches ! Cette tranche ne pourra pas être indexée correctement.

Bien évidemment la création d'une tranche supplémentaire entraîne une surcharge de travail en régie. Aussi bien au niveau du son et de la vidéo que de l'encadrement technique. D'après la direction du réseau, la mise en image pourrait ne pas être éligible à la prime compétence complémentaire.
On apprend également que dans certaines régions, les chartes de mises en images ont été effectué par des cadres techniques ou des vidéos ce qui n'est pas dans les prérogatives de leur métier.

Maquilleuses : ce métier n'est pas évoqué dans le document mais l'émission prévoit des invités ce qui en plus des journaux et des émissions du matin va nécessiter du travail supplémentaire. La situation des maquilleuses est très disparate suivant les régions. Il est donc nécessaire d'entamer une réflexion sur ce métier.

L'encadrement intermédiaire est également sollicité la recherche d'invités l'accueil sont-elles vraiment des tâches d'encadrant ?

La commission a souligné le fait qu'il n'y a pas d'assistants d'émissions prévu pour une émission quotidienne avec plusieurs invités.

Les projets décrits dans le document ne se présentent pas tous sous la même forme. Voici des précisions qui sont apparus lors des discussions en commission.

Plusieurs directions régionales précisent que les tournages se feront avec des UTS, la commission fait remarquer que l'UTS est un outil à la disposition de L'OPV ou du JRI et qu'il ne peut être imposé comme moyen de tournage.

Il y a une volonté d'interactivité avec le web sur ces émissions avec les services de Facebook, twitter ou Instagram. Quelles articulations avec les services web ? Comment sont-ils sollicités ? Que vont-ils fabriquer (story) quel est l'articulation avec les instances ?

AURA : L'émission s'appelle « on décode » C'est une émission de plateaux en alternance chaque semaine dans chaque antenne, en direct à Lyon et Grenoble mais enregistré à Clermont. La présentation sur Lyon est confiée à une CDD qui a travaillé à BFM. Il semble que pour Lyon une vacation de scripte de 5h soit planifiée en plus du lundi au vendredi.

Un réalisateur est venu pour mettre en place une Charte de l'émission. (Alors que la région dispose d'un réalisateur permanent) Il s'avère que celle-ci n'est pas possible à mettre en place avec un seul vidéo au pupitre. La charte serait refaite par les vidéos

Les vidéos ont fait des propositions mais celle-ci ont été refusés car elle nécessitait de planifier deux vidéos.

2 Invités prévus en plateau et un en duplex il n'est pas prévu de sujets frais mais un reboutillage pioché dans I media. Le document ne prévoit pas de temps de montage ni de documentation.

Le visionnage de l'émission fait apparaître l'utilisation de QR code à l'écran. Qui gère les réponses derrière ? Qui va trier les questions les regrouper... ?

Reins a déjà expérimenté le QR code dans son JT, c'est un journaliste qui sélectionnait les questions et venait en faire état dans le journal.

La commission remarque que 2 alternants sont prévus pour s'occuper de la recherche d'invités et de l'offre numérique. Comment vont-ils être encadrés ? Ne vont-ils pas remplacer des postes de journalistes ? Les tâches confiées aux alternants vont être importantes et n'est-ce pas les mettre en danger que de les mettre sur cette émission ?

La direction répond que ftv a une politique de développement des alternants c'est une façon d'intégrer des jeunes. Ils vont apprendre et découvrir mais doivent être intégrés dans la fabrication Ils doivent être planifiés quand ils sont dans l'entreprise. Ils sont arrivés en septembre et ont au moins un tuteur.

BFC : Cette région ne possède pas de locales. C'est un projet 20 mn tournée en extérieur qui est prévu. Il est proposé un droit de suite sur un fait passé. Une émission enregistrée avec le VPTL et par la régie de chaque antenne alternativement. L'émission devrait être enregistrée en public avec interactivité et échanges. Elle devait être tournée dans les conditions du direct mais est actuellement tournée en S-1 Un « news trucs » aux couleurs de BFC sillonnera les routes.

On nous dit que tous les corps de métiers ont été consultés et que le projet a été modifié à la demande de certains personnels. Les Bex de la région vont être prioritairement sollicités. Quel est le risque d'appauvrissements du journal ?

La note diffusée localement précise la diffusion d'une rubrique module décalé qui fait référence à des contributeurs extérieurs comme des youtubeurs. Interrogé sur cette référence, la direction répond qu'elle ne s'interdit pas de mettre à l'antenne des produits fabriqués par des youtubeurs. La commission lui fait remarquer que cela risque de poser des problèmes vu que les youtubeurs fonctionnent beaucoup avec des placements de produits.

Elle cite également les autos interview. La commission fait remarquer que cela va poser des problèmes de cadrages et de sons qui ne seront pas pris en compte par l'auto interviewer, mais la direction estime que c'est acceptable pour 15 ou 20 secondes.

Depuis nous avons appris qu'à Dijon face à la charge de travail des documentalistes, c'est les rédacteurs en chef adjoints qui se chargeront des recherches.

Bretagne : « On vient chez vous » Une émission de 13 mn en amont du 18h53 qui décrit les richesses de la Bretagne par ses habitants. Des plateaux en extérieur avec itv.. Des reportages et des séquences d'archives. Jour sur une même ville et 4 thèmes.

La volonté de départ était de l'enregistrer en début de journée, finalement c'est en mode S-1.

La direction souhaite un tournage UTS. A tel point que des formations UTS ont été organisées dans la précipitation pour les JRI.

La commission fait remarquer que l'on n'est plus dans l'info, c'est plutôt un programme d'antenne.

Les conséquences des moyens pris sur la rédaction ne sont pas neutres. On constate dans le journal des sujets de France 2 et un sujet en breton issu de la locale Iroise

Centre val de Loire : « c'est d'ici » une émission de 20 mn car il n'y a plus de locales dans cette région. Tourné en extérieur pour découvrir la diversité de chaque pays, la rédaction s'installe sur le terrain avec un présentateur différent pour chaque émissions le vendredi fabrication d'un best off de 20 mn. C'est le présentateur du JT qui ouvre le 18h30.

Pas d'indication sur les moyens mais les retours font état de grosses difficultés pour fabriquer cette émission.

Corse : Le projet a été repoussé et remplacé par la diffusion d'un 13mn fabriqué par via Stella.

Grand EST : « Mettez-vous à l'est » une émission de 13 mn enregistrée à 17h15, conçue et fabriquée par les trois antennes finalisée et présentée en plateaux par Strasbourg. 3 rubriques principales micro trot et enrichies avec de l'animation Le vendredi une spéciale météo et idée de sorties présentée par une autre présentatrice. Une rédactrice en chef du BRI gère la synchronisation des émissions et des antennes.

De nouvelles positions sur le plateau, les présentateurs devront être équipés de micros HF. Des répétitions sont prévues à partir de 16h30.

Contribution des éditeurs, des documentalistes, des monteurs et infographistes. Sans précisions sur la charge de travail supplémentaire.

Hauts de France : Un talk de 13 mn en plateaux enregistré à 17h30 à Lille. Avec des invités l'idée est de faire sortir l'invité de son rôle pour le faire parler de ses intérêts et. Ses loisirs.

Il y a un présentateur, 1 rédacteur modules, 1 rédacteur on pose le débat avec infographie, 1 monteur et certainement du mixage. Il y a apparemment pas mal de boulot de montage prévus. Et pas mal de rédacteurs détachés de la rédaction.

Ile de France : Un talk info de 20 mn en direct sur le plateau D du siège de FTV. Utilisation d'un écran tactile. A ce sujet, alors que la direction nous avez présenté cet outil comme un élément important de cette émission, le concepteur du décor s'opposait à la présence de cet écran dans son décor ! Il semble qu'un accord ait été trouvé avec le concepteur du décor pour le placer sur le côté. Un thème par jour, la direction souhaite sortir de la grande couronne pour parler de toute la région ile de France.

1 rédacteur en chef réfèrent 1 présentateur et un journaliste deskeur/chroniqueur.
C'est la scripte du 19/20 qui s'occupera de cette tranche.

Normandie : Une émission de 13mn en direct du lundi au jeudi mais enregistré pour le vendredi. Elle sera tournée en studio à Rouen tout d'abord, en raison des travaux de régie à Caen. La volonté est d'aller en extérieur une fois par semaine.

Un sujet carte blanche tourné avec un OPS et montage spécifique.
Un sujet est prévu en immersion mais avec quels moyens ?
En plus, 1 présentateur, 1 réfèrent éditorial, 1 chroniqueur.

Nouvelle Aquitaine : Une émission de 13 mn, prévu en direct en plateau alternativement 1 semaine sur les trois antennes.

Finalement la direction régionale a décidé qu'elle serait enregistrée dans 1 premier temps vers 17h45. Le lancement sera fait en direct à 18h30. C'est Poitiers qui débute le 25 janvier, puis Bordeaux le 1er février, et Limoges le 22 février après les vacances scolaires.

Une mise en place complexe, ainsi la semaine où Bordeaux aura la charge de la fabrication, il n'y aura pas de fabrication à Bordeaux des émissions, Debadoc ou Disputandum. D'autres émissions seront déplacées en fonction de la fabrication du 13mn.

1 invite en plateau et 1 autre en duplex, 1 sujet actuel et 1 sujet d'archives. Les déplacements changent et le présentateur sera équipé d'un micro HF.

1 rédacteur en chef adjoint référant par antennes, 1 présentateur sur 5 jours d'antennes et 2 jours de préparation, 1 assistante d'émission, et participation des documentalistes.

Occitanie : Une émission de 13mn en alternance 1 semaine sur 2 en studio dans les deux antennes.

Une émission de débat avec rendez-vous complémentaires chaque soir. On apprend que pour l'instant c'est Montpellier qui va expérimenter l'émission.

La mise en place de cette émission entraîne une modification du 17h53 remplacé par une émission mutualisée. L'émission Proxitannie est arrêtée pour les zones non couverte pas les locales. A la place, c'est une émission fabriquée par Perpignan qui donnent des infos catalanes avec rediffusion de sujet du journal catalan.

Il y a une contribution des équipes web pour fabriquer des modules mais pas de précisions sur l'utilisation d'Instagram.

Cette région présente la particularité de diffuser un journal commun le Weekend. C'est la seule dans le réseau. Cela permet de faire des économies mais on perd un intérêt de couverture énorme.

Le vendredi, « Rendez-vous en terre inconnue » est tourné en extérieur. La direction régional souhaite l'utilisation des UTS, elle fait une grosse pression sur les JRI et OPV pour qu'ils tournent avec ce matériel. En attendant, ce sont essentiellement des CDD qui sont embauchés spécialement pour cette émission. L'émission est fabriquée par un JRI et un OPV qui suivent la présentatrice avec une regie d'assemblage. La commission renouvelle ses observations c'est un outil à la disposition des JRI et OPV mais ne peut être une volonté éditorial.

Pays de Loire : « Ça se passe ici » émission régionale de 13 mn. Le 18h53 est modifié il présente deux rdv distincts avec la volonté de donner des envies pour faire bouger la région avec un invité. Nantes va travailler dans un autre décor, ils proposeront un autre environnement un mois plus tard C'est la scripte du JT midi qui va travailler sur le 18h30.

PACA : Une émission de 13 mn de préférence en direct fabriquée alternativement par les deux antennes. Chaque jours deux invités principaux, un en plateau l'autre en duplex. Une forte attente de l'écran tactile. Des questions seront posées le matin sur les reseaux et un journaliste dédié les recueillera et les animera avec des infographies et des captures d'écrans. Pour l'instant l'écran est installé dans un studio à coté avec des liaisons car le concepteur du décor ne souhaite pas que l'écran tactile intègre son décor. Une volonté d'utiliser les reseaux sociaux notamment Instagram. En fait il semble que la collecte et le tri des questions soit confié à un vidéo. Ce qui est assez étonnant ! C'est la seule région qui présente un journaliste dédié à l'émission sur le Web mais cela semble poser problème
L'émission du vendredi est censée être enregistré ce qui pose la question de l'interactivité.
Un reportage dit séquence incarné fait avec un journaliste in situ suivant les éditions
La demi-journée de montage du vendredi consacré à la fabrication du module hybride sera consacré à l'émission.
C'est la scripte du midi qui va faire la tranche du 18h30 avec une coupure de 1h15 ce sera de longues journées !
1 présentateur principal en alternance dans les deux antennes. Un réfèrent éditorial par antennes

La région est fortement affectée par les départs RCC qui ne sont pas remplacés et les salariés sont inquiets sur la manière dont ils vont pouvoir fabriquer cette émission.

Conclusions : Suivant les régions on constate que très souvent ce 18h30 relève plus des programmes que de l'info. Mais le fait de dépendre de la rédaction permet d'utiliser les habitudes de travail de l'info.

Les moyens pris aux rédactions vont nécessairement appauvrir les journaux des antennes. Enfin il est clairement constater une charge de travail supplémentaire sur les personnels.



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

Réunion du 13 et 19 janvier 2021

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

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

Invités de la direction : Eric Mageau (médecin du travail FTV), Samia Chena (médecin du travail FTV), Lakshmy Chastang (médecin du travail FTV), Jean-Luc Odeyer (Pdt du groupe JLO), Marie-Suzel Inzé (Directrice associée de Responsage), Sandrine Joilan (assistante sociale Responsage).

Invitée des élus : Héléna Luparello (étudiante en psychologie du travail)

Préambule

Une nouvelle fois, les élus de la CSSCT manifestent leur mécontentement en début de séance. Une bonne partie des documents est arrivée après la prépa, juste avant la réunion voire pendant la réunion. Impossible dans ces conditions d'analyser, de comparer, d'interroger les documents correctement. Quant à la liste des invités de chaque instance que nous réclamons depuis le début de la CSSCT, nous désespérons de l'obtenir. Les élus découvrent en séance la présence de Florence Vincelot de la DSQVT, ce qui en soi est une bonne chose, mais pourquoi maintenant ? Qu'est-ce qui a conduit à cette évolution ? On ne sait pas... peut-être le fait que l'on dénonce inlassablement le manque de communication entre la DRH du réseau et la DSQVT.

Par ailleurs, nous déplorons également le nouveau refus d'inscription d'un point sur l'absentéisme à l'ordre du jour. La direction répond encore qu'elle n'est pas prête. Rappelons que le dernier point sur ce sujet date de juillet 2019.

Enfin, pour alourdir ce début de réunion peu brillant, nous apprendrons en cours de séance, que le directeur du réseau et le DRH ne peuvent pas rester jusqu'à la fin des points, le bilan des assistantes sociales sera donc étudié très rapidement ne nous permettant pas de poser toutes nos questions. A notre demande, un autre créneau sera trouvé avant le CSE pour traiter du dernier point : le rapport sur les RPS des représentants du personnel.

Point COVID 19

Ce point n'est pas à l'ordre du jour, malgré notre demande, mais la direction accepte que l'on profite de la présence des médecins de l'entreprise pour les questionner.

Quid de la vaccination en entreprise ? La direction souhaite la favoriser nous dit-on, à travers des partenariats avec des laboratoires où les salariés pourront aller se faire vacciner. Les modalités dépendront aussi du type de vaccin utilisé. Quant au calendrier, il nous renvoie au plus tôt au printemps 2021. Même si FTV est considérée comme une entreprise d'importance vitale, son personnel n'est pas prioritaire.

Vu l'arrivée de variants sur notre territoire, les mesures de protection évoluent-elles ? Non, nous disent les médecins, mais ils demandent aux salariés de renforcer leur vigilance quant aux gestes barrières. Les mesures de protection restent efficaces mais il faut les respecter scrupuleusement.

Lors de la CSSCT de novembre, les élus avaient proposé pour une meilleure prévention **le port du masque sur les plateaux, y compris pour les présentateurs et leurs invités, lorsque plusieurs personnes s'y trouvent ou s'y succèdent**, comme la RTBF le pratique par exemple. La question a bien été remontée à la Cellule Covid du réseau, mais aucune réponse n'a été donnée. Alain Astarita, le référent Covid s'engage à nous la fournir. Cette question semble d'autant plus d'actualité avec l'arrivée du variant anglais du virus, bien plus contagieux.

1/ Présentation des bilans 2019 des médecins du travail

Les trois médecins référents de FTV sont invités pour ce point : Eric Mageau, Samai Chena et Lakshmy Chastang. Ces médecins du travail, les seuls en CDI au sein du service de santé interne à FTV, se sont partagés le réseau pour faire le lien avec les médecins du travail inter-entreprises qui suivent les salariés dans les différentes emprises du réseau régional. Le Dr Mageau assure la coordination de la Bretagne, du Centre Val-de-Loire, des Pays de la Loire et du Grand Est. Samia Chena traite des Hauts de France, de la Normandie et de l'Occitanie. Quant à Lakshmy Chastang, elle est en lien avec la Nouvelle Aquitaine, PACA, Bourgogne Franche-Comté et AURA.

Sans la Corse, le Réseau France 3 compte 114 implantations, selon la communication de FTV. Les documents sont disparates et parfois peu identifiés. Dans certaines régions, nous recevons

un bilan pour chaque site (direction régionale, antenne, locale et BIP), pour d'autres nous ne savons pas si les BIP sont intégrés dans les rapports, parfois il est même difficile de voir de quel collectif il s'agit car la localisation de l'implantation est absente. Il y a donc un premier souci de présentation des documents qui ne nous facilite pas la tâche. Deuxièmement, il nous manque en ce début de séance plus de la moitié des rapports.

La direction renvoie la responsabilité sur les médecins du travail qui n'auraient pas tous envoyé leur bilan. Nous précisons que nous avons obtenu celui de Nantes via les élus de proximité, il était donc bien arrivé. Par ailleurs, ces rapports sont une obligation des médecins du travail. Nous savons que ces derniers sont souvent débordés, à plus forte raison en cette période de crise sanitaire, mais nous sommes en 2021 et il s'agit des bilans de 2019. A la direction de réclamer ces documents obligatoires, qui sont susceptibles de nous donner des indicateurs essentiels sur la santé des salariés. Les médecins référents ont tenté de joindre plusieurs de leurs confrères et consœurs, parfois en vain.

Difficile, donc, pour nos médecins référents de tirer des conclusions générales de ces rapports. De plus, beaucoup de praticiens n'ont pas ou peu rempli la partie réservée aux observations, y compris ceux traitant des sites où des événements graves ont eu lieu comme à Nice (risque grave pour harcèlement), Nancy (risque grave par incidents répétés) ou Rouen (DGI pour accident industriel). L'Incendie de Lubrizol n'aurait donc pas entraîné de risques psychosociaux ?! Très étonnant, compte-tenu des témoignages directs que divers élus ont recueillis. Les trois médecins de FTV soulignent tout de même que les visites occasionnelles sont bien plus importantes que les périodiques, ce qui peut être un signal d'alerte quant à la santé du collectif, tout comme les orientations vers les psychiatres ou les psychologues, plus nombreuses que les autres spécialités médicales.

En revanche, les rapports qui affichent des observations sont éloquentes. Notamment Strasbourg, Antibes, Nantes, IDF, Poitiers ou Orléans. Ils décrivent d'importants facteurs de risques psycho-sociaux. En voici quelques exemples : **rapports sociaux dégradés, violence interne, heures de travail difficiles et irrégulières, difficulté à concilier vie professionnelle/vie privée, inadéquation des objectifs et des moyens avec incompatibilité des instructions de travail, insécurité de l'emploi et du travail, perte de sens et d'identité professionnelle face à la primauté des économies budgétaires, manque de reconnaissance, postes à forte charge mentale, qualité empêchée, manque de soutien et d'arbitrage, surcharge, stress... A cela s'ajoutent des problèmes d'exposition aux rayonnements électromagnétiques, des troubles musculo-squelettiques et des risques routiers.**

Certains médecins notent plusieurs arrêts de travail liés à la souffrance et des situations de souffrance pérennes non résolues ; ils soulignent la nécessité de traiter ces risques qui peuvent entraîner de nombreux problèmes de santé : hypertension artérielle, troubles du sommeil, dépressions réactionnelles et autres troubles métaboliques. Nous précisons que des troubles de ce genre existent déjà sur plusieurs sites. Certains cas ont donné lieu à des reconnaissances d'accident du travail.

A la question, « que compte faire la direction au vu de ces constats ? », elle nous répond qu'il faut donner de nouvelles perspectives aux salariés et qu'il faut voir si ça se reproduit d'une année à l'autre. Un peu court !

De plus, nous confirmons la persistance de ces problèmes, puisque les risques professionnels de 2019/début 2020 sont équivalents à ceux déjà évoqués par les rapports de 2018. Si par nouvelles perspectives, la direction entend nouvelle charge de travail, c'est loin d'être rassurant. **Après des mois de crise sanitaire, de travail en mode dégradé et enfin de surproductivité avec l'arrivée de la nouvelle tranche du 18h30, qu'advient-il de la santé des personnels ?** Les élus s'en inquiètent et alertent la direction.

Enfin, certains médecins du travail regrettent d'avoir beaucoup moins de rapports avec les élus du personnel et les directions locales depuis la fin des CHSCT. Ces réflexions révèlent un dysfonctionnement de certaines instances de proximité qu'il faudra selon nous absolument corriger lors de la négociation sur les moyens des IRP.

2/ Présentation du bilan des actions individuelles et collectives menées par les psychologues du travail de JLO

Le bilan de la ligne d'écoute des psychologues du travail nous est présenté par Jean-Luc Odeyer directeur de JLO.

Là encore, les élus n'ont reçu le document qu'une heure avant la tenue de la CSSCT. JLO affirme être responsable de ce retard mais se félicite tout de même d'avoir fourni le rapport de 2020 en janvier 2021. Une prouesse, selon M. Odeyer. A la question : pourquoi ce rapport de présente-t-il pas d'étude qualitative (ce que nous avons déjà reproché à celui de 2018) le patron de JLO répond de nouveau ne pas avoir eu le temps. Mais il nous semble que JLO avait quand même le temps de nous fournir « en entier » le bilan Réseau de 2019 transmis en novembre à la CSSCT Centrale (dans sa version FTV). **Pourquoi ne l'avons-nous pas ? Mystère. Dommage car l'évolution de ces bilans peut être parlante.**

En 2020, Les entretiens réalisés sont au nombre de 348 pour 167 salariés pris en charge contre 144 salariés en 2018 ; **cette augmentation est notable** d'autant plus que le confinement de mars a relâché les interventions.

Le découpage par genre et par âge (page 3) correspond à la photographie des effectifs au sein du réseau nous dit-il. Les élus contestent, il n'y a pas 60 % de femmes dans le réseau (en effet la commission égalité homme/femme évoque le chiffre de 43%). Dans ces conditions, comment interprète-t-il cette sur-sollicitation des femmes ? JLO n'a pas d'avis sur ce sujet.

Quant à la profession qui sollicite le plus le dispositif, ce sont de loin les journalistes. Mais il faut dire qu'au vu de la classification des métiers, ce sont les salariés les plus nombreux. La CSSCT préconise donc de faire apparaître les sollicitations en pourcentage par rapport à la population dans le métier plutôt qu'en nombre, ce qui permettrait de mieux identifier les professions à surveiller. La CSSCT précise par exemple que les 23 entretiens avec les éditeurs numériques représentent davantage en proportion que les 100 journalistes entendus par JLO. Par ailleurs, les élus et la direction font part de leur difficulté à comprendre parfois de quel métier il s'agit derrière la classification employée par JLO et écrite partiellement. Jean-Luc Odeyer l'entend et va y remédier.

Concernant les thématiques évoquées lors des consultations, **les relations de travail arrivent en pole-position**. A ce sujet, Jean-Luc Odeyer tient à émettre un bémol sur les propos tenus par la rapporteure de la CSSCT qui souligne que les conflits au travail traduisent souvent des dysfonctionnements organisationnels. Pour le psychologue, il y a surtout de nombreux comportements déviants de salariés non recadrés. Mais à la question : « comment peut-il connaître l'arbre des causes d'un comportement par l'unique biais d'entretiens individuels ? », il admet que ce n'est pas possible, leur objectif étant de soutenir la personne qui appelle. La rapporteure confirme donc son propos, issu des diverses expertises réalisées à travers le réseau par des cabinets agréés.

La DSQVT nous précise qu'elle mène aujourd'hui des actions de prévention primaire en travaillant sur les champs de l'accompagnement des situations à risques comme de celles relevant du harcèlement.

Autres thématiques largement exprimées : **l'inquiétude de l'avenir et l'exigence au travail** (*pour info il s'agit de surcharge, charge cognitive, pression temporelle, objectifs irréalistes...*) qui recoupe les facteurs de risques précédemment évoqués par les médecins du travail, lors de l'étude des différents rapports santé à l'échelle du réseau France 3.

Concernant **la répartition par région**, on voit que les Hauts de France arrivent en tête des demandes d'entretiens (103 entretiens, contre 51 en AURA et 30 en Occitanie). Les 2 enquêtes de la LDH (ligne directe harcèlement) menées sur les Hauts de France ont visiblement nécessité des accompagnements individuels renforcés.

Le directeur du groupe JLO se félicite d'ailleurs de la bonne collaboration de la RH dans les Hauts de France, ainsi que celle de la DSQVT sur la mobilisation des dispositifs dès le lancement des investigations pour pouvoir soutenir les collectifs de travail et les individus impactés.

Au sujet des actions collectives, la crise sanitaire n'a pas aidé à avancer sur les diagnostics ou les plans d'actions qui devaient apporter des correctifs dans le cadre des différents comités de pilotage déployés dans le réseau. A ce stade, difficile pour la CSSCT d'en débattre car la commission est toujours dans l'attente d'un bilan sur les différents Copil.

Pour les interventions de JLO dans des situations collectives restées en suspens, les travaux reprendront dans le courant du 1^{er} trimestre 2021.

Dans le bilan qu'il fait du dispositif des psychologues du travail, Jean-Luc Odeyer évoque le volet appui conseil qui s'est renforcé auprès des managers et des RRH, dans le cadre de l'année 2020, en lien avec la crise Covid. Ils ont été confrontés à de nouvelles problématiques comme le télétravail et le management à distance. Autant de sujets émergents qui ont nécessité l'expertise de ce prestataire.

Les élus en profitent pour réclamer également cet appui conseil pour les représentants du personnel souvent confrontés à la souffrance d'autrui, ce qui a toujours été refusé par la direction jusqu'ici. Mais l'intervenant nous répond que c'est tout à fait possible et qu'ils le font déjà, dans la mesure où l'on reste sur le plan psychologique. Cette étonnante réponse met de nouveau en évidence les problèmes de communication au sein de cette entreprise.

Florence Vincelot précise qu'être acteur de la QVT ne veut pas dire se substituer à la prise de décision et rappelle comme point de vigilance que l'élu, dans la résolution de la situation ne doit pas rester seul.

Dans la discussion, les élus demandent également une participation systématique des représentants de proximité aux équipes de veille locale, (EVL) lorsqu'elles sont mises en place. Tous s'accordent pour dire que le travail pluridisciplinaire sur les sujets individuels est particulièrement important pour trouver les bonnes clefs de lecture qui permettent de mettre en œuvre les plans d'actions adaptés.

JLO précise qu'il poursuit le déploiement des ateliers de sensibilisation aux RPS pour les managers. Il présente cette opération comme une démarche de prévention primaire. La CSSCT ne partage pas cette analyse et qualifie cette formation de prévention secondaire. Ici la direction n'évite pas le risque, elle tente de le limiter. Cette formation reste d'ailleurs selon nous très insuffisante.

3/ Présentation du bilan des actions individuelles et collectives menées par les assistantes sociales de Responsage

Ce bilan nous est présenté par Marie-Suzel Inzé (Directrice associée de Responsage), Sandrine Joilan (assistante sociale Responsage).

Il faudra traiter ce point en moins de trente minutes, faute de disponibilité de la direction qui doit se rendre à une autre réunion. En décomptant le temps de présentation par Responsage, il nous restera 10 mn pour poser des questions, ce qui est très insuffisant.

Le service Responsage est en place à France Télévisions depuis septembre 2019, proposant une forme de services à distance et de conseils des assistantes sociales via une plateforme téléphonique. Responsage intervient en support pour les salariés et en appui aux RH. Sur le réseau France 3, entre septembre 2019 et décembre 2020, 180 personnes ont sollicité le service 364 fois (*A titre de comparaison, en 2017, on comptait 768 personnes suivies par les différentes assistantes sociales sur sites et 1888 entretiens, sans compter IDF dont les statistiques étaient mélangées avec le siège et Malakoff. Cette chute des sollicitations dans un contexte pourtant plus défavorable nous interroge sur la pertinence de ce nouveau dispositif*). Cependant, le rapport indique un taux de satisfaction des salariés traités affichant des notes très honorables.

Le dispositif signé prévoit que, lors de la première sollicitation, Responsage fait une réponse écrite. Le bilan fait état de plus de diagnostics que de salariés car 1 même salarié peut avoir plusieurs problématiques. Le suivi des salariés se fait par le même assistant social. Le temps de réponse moyen correspond au temps de réponse écrite. Pour chaque sollicitation, Responsage produit un écrit d'analyse de la situation et de formulation de la demande, avec

l'engagement de fournir au salarié une feuille de route, des renseignements ou des précisions sur d'autres dispositifs.

Si certaines régions sollicitent plus que d'autres le dispositif, la directrice de Responsage y voit une corrélation avec les endroits où les liens avec les RRH sont plus étroits.

Quant à la répartition des grandes thématiques de sollicitation au niveau du réseau, les problèmes de budget arrivent en premier, suivis par le grand âge de l'entourage (c'est-à-dire les soucis que connaissent les aidants familiaux), puis par les problématiques de santé au travail. Viennent ensuite les problèmes de logement, de retraite, de maladie, de handicap, de famille et d'emploi.

Les assistantes sociales notent et regrettent que l'accompagnement de Responsage auprès de salariés soit le plus souvent demandé lors de situations déjà détériorées et complexes. Il semblerait que le salarié attende d'être vraiment dans une situation difficile pour contacter le service social.

Quelles explications à cela ? C'est sans doute multi-causal. Il est de plus en plus fréquent que des collègues sollicitent le dispositif social pour alerter sur la situation d'un collègue. Les élus de la CSSCT suggèrent de recourir plus souvent aux EVL en y conviant l'assistante sociale. RRH, managers et élus de proximité ont évidemment leur rôle à jouer dans ces situations.

Dans ce bilan, il est aussi fait état de situations d'isolement qui lors du Covid ont donné lieu à des formes de décompensations, des difficultés à se retrouver seul. A noter que FTV n'a pas fait exception quant à l'émergence de violences familiales et de ruptures d'hébergement.

Responsage s'est également rapprochée du CSE du Réseau France 3, afin de convenir des modalités de mise en place **d'un processus d'aides financières** complémentaires de court terme, dans les situations d'urgence. Elle évoque également la signature prochaine d'une convention Responsage/EDF/CSE France 3 pour le maintien de l'électricité et le paiement des factures par le CSE en cas d'incapacité financière du salarié.

Pour conclure, là encore, nous regrettons l'absence de bilan qualitatif. La santé se mesure à travers des données chiffrées certes, mais le qualitatif est indispensable pour avoir une vision complète de l'état de santé psychique des personnels. De plus, sans données qualitatives, une partie des échanges sur l'efficacité de ces dispositifs et sur leur pertinence ne peut s'opérer de manière transparente. La CSSCT le déplore et renouvelle encore une fois cette demande auprès de la direction.

4/ Présentation du rapport sur les risques psycho-sociaux des représentants du personnel

Le rapport est présenté par Helena Luparello, étudiante en psychologie du travail, en présence du Dr Mageau, médecin du travail à France Télévisions.

Depuis la mise en place des nouvelles instances en 2018, la CSSCT a recueilli de nombreuses plaintes des élus et DS du Réseau. Au vu de ces témoignages, les élus de la commission santé ont mis à profit le stage au CSE d'une étudiante en psychologie du travail pour mener un travail d'enquête dans le but d'évaluer et d'objectiver le niveau de risque psycho-social au sein de cette population. Questionnaire et entretiens ont donc été menés en juin et juillet 2020.

Ce bilan, présenté en séance est sans équivoque. **Pratiquement tous les facteurs de risques, classés ici selon l'échelle de Gollac, sont au rouge :**

- Exigence au travail (surcharge, charge mentale, pression temporelle, injonction paradoxale, mode dégradé...)
- Exigence émotionnelle (tensions, maîtrise des émotions, contact avec la souffrance...)
- Rapports sociaux (manque d'écoute, manque de reconnaissance et de soutien...)
- Conflits de valeur (qualité empêchée, souffrance éthique, perte de sens...)

Face à cette liste de contraintes, la seule ressource qui se maintient est **le sentiment d'utilité**. Mais certains l'ont déjà perdue.

Quant aux chiffres sur l'état de santé, ils sont alarmants. Jusqu'à 50% de cette population présente des troubles, ce qui n'est pas acceptable. Le médecin du travail s'étonne du nombre de burn out tant il est important, compte-tenu de la gravité de cette pathologie. Il aurait souhaité savoir s'il s'agit de diagnostics médicaux.

Mais le médecin confirme que ce rapport est inquiétant. Il précise qu'il faudrait agir sur les formations, mettre en place des débriefings entre élus et rappeler le soutien que peut apporter JLO quant à la gestion de certains dossiers de salariés qui peut être en effet assez lourde en matière d'exigence émotionnelle.

Cela reste insuffisant, selon les élus de la CSSCT qui espèrent que la négociation sur les moyens des IRP va apporter de vraies réponses. Nous précisons que les élus et DS ont 8 ans d'ancienneté en moyenne en tant que représentants du personnel, la plupart ne sont donc pas des « bleus » ; **mais les élus font face à un effet d'entonnoir : d'une part la dégradation des conditions de travail et de la santé des salariés sont telles que les mandats nécessitent de plus en plus de connaissances et de technicité, d'autre part les élus sont désormais beaucoup moins nombreux, et disposent de moins de droits et de temps.** Difficile dans ces conditions que cela fonctionne sans risques et sans troubles.

Pour compléter ce constat, la volonté de co-construction affichée par la direction nous apparaît de plus en plus comme un leurre. Nos propositions de collaboration sont souvent rejetées par la direction qui nous reproche une volonté de co-gestion. Dans les différents sites, les postures de l'encadrement vis-à-vis des élus et DS restent trop souvent archaïques, stigmatisantes voire discriminatoires, bien loin de la bienveillance brandie dans les communications d'entreprise et dans l'accord QVT. A l'appui de cette observation, l'exemple inacceptable subi récemment par une élue bordelaise, qui a entraîné son arrêt de travail.

Face à ce bilan, nous interrogeons la direction sur son plan d'action éventuel. Ce à quoi la direction nous répond en bref qu'elle ne sait pas encore et que les RRH souffrent aussi.

Étonnante réponse à côté du sujet, qui ne traduit pas une capacité de prise en considération de ces alertes santé.

Le constat évoqué par le DRH d'une souffrance dans les collectifs RH doit par ailleurs amener la direction à s'emparer du sujet, à l'objectiver, à s'interroger sur leurs conditions de travail et à mettre en place une politique de prévention.

Au final, la représentante QVT évoque une similitude de risques entre les élus et les RRH – ce que nous avons déjà mentionné dans le passé – et estime qu'il serait intéressant de développer des pistes de travail sur le sujet.

En tout état de cause, la situation des représentants du personnel doit faire l'objet de mesures correctives efficaces et urgentes.



Résolution des élus du CSE sur la Santé

Alors que la direction générale de France télévisions réaffirme l'importance de la santé au travail comme un point central de sa stratégie, l'attitude de la direction du réseau régional montre que cette approche n'est pas appliquée partout dans l'entreprise.

Les élus du CSE Réseau France 3 dénoncent la réaction du président et du DRH du Réseau à la lecture du compte-rendu de la CSSCT : défensive, rejet de son contenu, incapacité de répondre aux questions et aux remarques des élus.

Les élus déplorent depuis de longs mois la sous-estimation de l'importance des questions de santé et le déficit d'implication de la direction dans la CSSCT.

Si la précédente directrice avait su montrer qu'elle prenait en compte ces questions essentielles, redonnant de l'espoir aux élus, le changement de direction s'est accompagné d'un recul préoccupant.

Pourtant les signaux sont là.

Les bilans médicaux et psychologiques présentés en CSSCT sont tout aussi mauvais que ceux de 2018. Les longues années d'économie drastiques sur le réseau produisent leur triste résultat : depuis environ 3 ans, les alertes pour risques graves et les accidents du travail pour troubles psychosociaux se multiplient, l'absentéisme ne cesse de croître, les expertises réalisées dénoncent des indicateurs de santé au rouge, les enquêtes pour dangers graves et imminents pointent du doigt de nombreux dysfonctionnements, les questionnaires confirment le mal-être de beaucoup de personnels et alertent sur les facteurs aggravants de la pandémie. Pour couronner le tout, l'enquête sur l'état de santé des représentants du personnel est accablante.

Outre le CSE, la moitié des instances de proximité du Réseau ont écrit des motions pour demander le report de la nouvelle tranche à 18h30. Toutes évoquent leurs risques psychosociaux : qualité empêchée, surcharge de travail, pression temporelle, injonctions paradoxales, des maux qui font échos à ceux observés par les experts et les médecins du travail qui déplorent des pertes de sens et d'identité professionnelles face à la primauté des

économies budgétaires, des inadéquations entre objectifs et moyens entraînant des effets pathogènes : violence interne, stress, souffrance, dépressions...

Peut-être, Monsieur le président, ne trouvez-vous pas que le mal-être des collectifs est suffisamment objectivé pour agir ? ou que les salariés ne sont pas encore assez nombreux à souffrir pour vous alarmer ? De grâce épargnez-nous des réponses comme quoi c'est la faute à la tutelle et que les personnes en souffrance sont orientées vers la ligne d'écoute psychologique.... Nous l'entendons depuis trop longtemps.

En revanche, les élus du CSE se permettront de rappeler encore une fois la loi, en l'occurrence l'article L 4121-1 du code du travail :

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels (...)*
- 2° Des actions d'information et de formation ;*
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

Si la direction n'est pas en capacité de répondre à son obligation légale, les élus du CSE, eux, prendront leur responsabilité au niveau juridique.

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

Le 29 janvier 2021