

Compte-rendu du CSE du réseau France 3 des 7 et 8 décembre 2021

En ouverture du CSE, le président a convenu que 2021 « fut une saison difficile ».
« *Je ne vais pas nier les difficultés, les crispations et les incompréhensions* », a-t-il tenu à préciser, avant d'ajouter, saluant les échanges avec les élus du CSE : « *J'essaie avec respect, humilité et conviction de donner du sens à nos échanges, de favoriser le dialogue, la contradiction. Avec bienveillance. Je crois au respect* ».
Philippe Martinetti a terminé ce laïus de fin d'année de manière mi-figue, mi-raisin : « *À titre personnel, normalement, je serai encore là en 2022* ». Vu la longévité de ses prédécesseurs, on peut en effet s'interroger...

En cette fin d'année, c'est aussi l'heure des bilans. En l'occurrence, des bilans qui auraient dû être faits il y a bien longtemps, mais la techno-structure de la boîte et ses logiciels mirobolants peinent à cracher les statistiques.

Bilan social 2020

A l'aube de l'année 2022, il était temps de faire le bilan de... 2020.
Depuis les ordonnances Macron, les CSE ne sont plus consultés sur le bilan social, c'est désormais la prérogative du seul CSE central de l'entreprise, ce que semblent ignorer les juristes de la DRH...
Bref, les élus ont surtout noté l'obsolescence d'un certain nombre d'indicateurs qui soit ne correspondent plus à la réalité de la boîte, soit n'apportent pas une information utilisable. Ainsi des éléments très importants pour suivre l'état de santé des salariés (taux d'absentéisme, maladies professionnelles) sont incohérents ou inutilisables du fait des données prises en compte. Les heures sup ne figurent pas dans le document, ce qui serait pourtant utile pour avoir une photographie de la charge de travail. Quant au chapitre dialogue social, il date de l'Ancien monde et imagine encore des CE, des DP et des CHSCT...

Côté bilan, il est évidemment négatif, avec une baisse accélérée des effectifs, du fait des confinements de 2020. En 3 ans, la baisse a atteint 330 ETP permanents et 39 ETP non permanents.

Le taux de féminisation atteint 44% dans le Réseau, en hausse dans toutes les catégories sauf chez les cadres PTA. La féminisation se fait en bas de la pyramide des âges : en dessous de 44 ans, il y a désormais une très légère surreprésentation des femmes.

On notera encore que la rémunération annuelle moyenne est en baisse par rapport à 2018, ce qui traduit la politique de modération salariale qui aboutit à l'appauvrissement des salariés, à plus forte raison dans un contexte d'inflation forte.



Voir le compte rendu
de la Commission emploi-formation

Bilan de l'emploi à fin septembre

Là encore un certain nombre d'indicateurs doivent évoluer afin de prendre en compte la réalité de la charge de travail.



Voir le compte rendu
de la Commission emploi-formation

Bilan du handicap 2020

Si France Télévisions s'enorgueillit d'un bilan handicap avantageux, il en s'agit là que de la partie quantitative. En effet dans le Réseau (hors Corse), 215 personnes disposent d'une reconnaissance de travailleur handicapé. Le Réseau compte à lui seul 41% des personnes en situation de handicap de FTV, alors qu'il ne représente qu'un tiers des effectifs.

Le taux d'emploi de FTV est supérieur à l'obligation légale de 6% puisqu'il atteint 6,97% pour l'ensemble du groupe. La société mère atteint même 7,50% quand des filiales comme France.tv Publicité ne sont qu'à 0,70%.

Sur le qualitatif, en revanche, le tableau est moins rose. Un nouvel accord groupe a été signé pour la période 2021-2023, mais les équipes ne semblent pas s'en être emparées.

Les correspondants égalité des chances (un par ancien pôle) ne sont souvent pas identifiés par les salariés. De même les personnes en situation de handicap ne disposent souvent pas d'un livret récapitulatif des interlocuteurs et des dispositifs en vigueur dans l'entreprise. Qui parmi eux, par exemple, sait qu'il existe un budget dédié au handicap permettant de prendre en charge des aménagements et des aides particulières ? Ce budget est aujourd'hui sous-utilisé.

Philippe Martinetti précise que la direction s'est engagée à ce que chaque personne en situation de handicap soit reçue en 2022 par le binôme correspondant égalité des chances-IRH, afin de se faire expliquer les dispositifs et exprimer sa situation personnelle.

En revanche, la direction semble hostile à la mise en place de référents handicap parmi les RP, ce qui est inexplicable. Le DRH Samuel Bignon essaie de gagner du temps en affirmant qu'« on doit avoir une réflexion sur le sujet ».

Projet de plan de développement des compétences 2022

Il s'agit de grandes orientations calquées sur celles du plan stratégique de l'entreprise. A ce stade, cela reste théorique, d'autant qu'on n'a pas la visibilité au-delà de 2022, avec les incertitudes politiques et financières qui pèsent sur FTV. En outre, il n'y a pas, à ce stade, d'accord de GPEPP (gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels).



Voir le compte rendu
de la Commission emploi-formation

Prévention des risques professionnels

Il s'agit de la mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) élaborés dans chaque antenne et qui recensent l'ensemble des risques auxquels sont susceptibles d'être soumis les salariés. Ces risques sont classifiés en fonction de leur gravité et de leur probabilité.

Cette année, le travail a été coordonné de manière plus efficace que l'année dernière et la CSSCT a donc reçu des documents mieux identifiés et mieux utilisables, même s'ils restent très disparates. Suivant les sites, on sent qu'il s'agit souvent pour la direction d'un exercice formel un peu mécanique, ce qui prouve bien que l'on n'a pas pris la mesure de l'absolue nécessité de mettre en place une politique efficace de prévention des risques.

Cela se traduit dans les plans de prévention élaborés par la direction, qui sont souvent assez lacunaires ou imprécis. Les Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT) sont pourtant une obligation de l'employeur.



Voir le compte rendu
de la CSSCT

Relocalisation du BIP d'Angers

C'est un serpent de mer. Depuis des années, on parle de la nécessité de nouveaux locaux pour le BIP d'Angers. L'urgence est devenue d'autant plus grande avec le doublement de l'équipe à 4 personnes.

Mais le marché immobilier est tendu à Angers et ne correspondait pas nécessairement au cahier des charges de France Télévisions.

A l'automne, la direction a jeté son dévolu sur un bâtiment récent, dans un quartier en plein renouvellement à côté de la gare. La surface des locaux est doublée, les lieux sont lumineux et sécurisés.

Tout irait bien si le lieu disposait d'un parking facilement accessible et de places pour les véhicules des salariés. A ce stade, le parking des voitures de reportage est à 100 m et implique donc cheminement et manutention. Et il n'y a pas de places pour les voitures personnelles.

Dans un avis, les élus ont rappelé la nécessité de prendre en compte les impacts sur les déplacements des salariés. S'ils sont favorables aux modes de déplacement alternatifs à la voiture, ces derniers doivent cependant être performants et opérationnels, sinon cela rajoute une contrainte supplémentaire à des salariés, particulièrement en BIP, dont la charge de travail est déjà substantielle.

 | Voir l'avis

Relocalisation de la locale du Havre

Une fois n'est pas coutume, les élus du CSE ont été informés en amont de la signature d'un bail pour les futurs locaux de la locale de France 3 Baie de Seine, au Havre.

4 lieux ont été identifiés par les services IMG, deux tiennent réellement la route. Les RP ont été associés et se sont prononcés. Leur choix semble partagé par la direction locale et le coordinateur IMG du Réseau France 3.

Ces nouveaux locaux, refaits à neuf, sont plus vastes et lumineux, ce qui n'était pas le cas des locaux actuels. Ils doivent permettre d'accueillir l'équipe locale de France Bleu. Ils permettent également l'aménagement d'un coin cuisine et d'une douche et sont situés dans le centre, à proximité de tout.

Après cette 1^{re} information, le choix définitif devra être fait et une lettre d'intention signée avec le bailleur. Ensuite, les RP seront associés à la définition des aménagements. Le CSE sera enfin consulté sur le projet final.

 | Voir la délibération des RP

Nouveau portail monespace

La direction de la communication interne est venue présenter aux élus le nouvel intranet monespace. C'est en effet la communication interne de FTV qui gère ce portail, même s'il sert de carrefour à pas mal d'outils déployés par la direction des services informatiques ou par le service d'information de la RH.

Il était temps de donner un coup de jeune à l'interface préhistorique, illisible, où personne ne trouvait jamais ce qu'il cherchait (ou alors, sur un malentendu).

La direction de la communication dit avoir réfléchi à un outil utile, accessible et simple d'utilisation. Le résultat est celui de 150 ateliers avec 80 contributeurs.

Les élus ont regretté que les utilisateurs finaux, les salariés lambda, n'aient pas été associés à l'expression de besoins. Ils regrettent que l'information « corporate » occupe une place prépondérante au détriment d'une information pratique utilisée au quotidien (accès aux accords, aux infos RH et autres, accès aux applis et à monkiosque). L'articulation avec un certain nombre d'outils comme monkiosque reste parfois insuffisamment lisible.

Pour accéder à monkiosque, il faut se connecter via son profil Windows, ce qui donne accès aux informations issues d'Office 365 (les différents logiciels bureautiques, l'historique des derniers documents utilisés, etc.). La direction certifie que ces informations ne sont accessibles que par le salarié via son identification.

D'autres évolutions du portail sont à venir, centrées autour de l'expérience utilisateur.

N'hésitez pas à faire vos retours à la direction de la communication, on nous dit que l'organisation du portail pourra être réajustée en fonction des remontées.

Vie du CSE

Bruno Demange (Nancy) a été élu président de la commission Nouvelles technologies du CSE, suite à la démission de Philippe Conte (Grenoble).

Le CSE a voté le renouvellement du contrat annuel de Laurence Valet, aide-comptable en CDD du CSE.

La présidente de la commission des ASC du Réseau, Nancy Gressier, a rendu compte de la dernière réunion de la commission. Au menu notamment, la décision d'offrir exceptionnellement un chèque cadeau supplémentaire de 100€ aux salariés du Réseau (en réalité une carte cadeau et des chèques culture dématérialisés).

Voir le compte-rendu de la commission.



Voir le compte rendu
de la commission

A venir

Prochain CSE : 19 et 20 janvier
Prochaine CASAR : 13 janvier 2022.

Le 20 décembre 2021

**Vos élus CGT vous souhaitent de belles fêtes de fin d'année
et vous donnent rendez-vous en 2022**

▲ 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 Pujol (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).



Compte-rendu de la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

Réunions extraordinaires des 1^{er} et 2 décembre 2021

Présents pour la direction : Philippe Martinetti (Président de la CSSCT, directeur du Réseau), Samuel Bignon (DRH du Réseau France 3), Nathalie Dené (Responsable du développement de la ligne managériale et de la Santé et Qualité de Vie au Travail du Réseau France 3), Xavier Froissart (Directeur du service Santé et Qualité de Vie au Travail à FTV).

Invités de la direction : Thomas Evrard (responsable Pôle santé et prévention des risques professionnels, DSQVT), Henri Disdier (responsable réglementations et sécurité), Jean-Michel Seybald (Coordinateur des sites du centre d'exploitation nord, Animateur Prévention Sécurité et référent Covid, de la DMF), Paul Thibault (ingénieur sécurité, DSQVT).

Présents pour la CSSCT : Karine Cévaër (rapporteuse), Rabéa Chakir-Trébosc, Bruno Espalieu, François Ollier, Olivier Mélinand, Laurence Romet.

Préambule : contrairement à l'an dernier, les DUER, Papripact et Bilans SSCT du Réseau nous ont été transmis plusieurs jours avant la CSSCT, correctement identifiés et de manière ordonnée. Seule la Fabrique, qui n'avait pas été prévenue, nous les a envoyés plus tardivement sans vraiment savoir ce dont nous avons besoin. L'articulation entre la DMF (direction des moyens de fabrication) et la CSSCT du Réseau reste compliquée. Les élus regrettent que la direction n'ait pas accédé à notre demande de créer une CSSCT spécifique à la Fabrique lors de la renégociation des accords sur les moyens et la composition des IRP.

Nous constatons également cette année une meilleure mobilisation des groupes de travail et lors de la CSSCT, une amélioration de la qualité d'écoute et de débat de la part de la direction dans son ensemble. Espérons que cela portera ses fruits pour la politique de prévention de 2022.

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

Dans ses avis de juin et de décembre 2020 sur les DUER et Papripact, le CSE avait émis plusieurs demandes. Force est de constater que beaucoup d'entre elles n'ont pas été satisfaites.

Si les APS ont été sensibilisés aux risques psychosociaux comme nous l'avions réclamé, **les instances locales, directions comprises**, n'ont pas été formées au traitement de ces documents. N'oublions pas que les APS sont une courroie de transmission indispensable mais que les managers et la direction ont, eux, un rôle décisionnel.

Résultat : des tableaux remplis de façon disparate, des DUER qui vont de 13 à 60 pages selon les antennes et des Papripact qui vont de 1 à 50 pages. Par ailleurs, seulement 2 avis d'instances de proximité nous ont été envoyés, et quelques mails de remarques.

A leur décharge, il faut préciser que **certains représentants de proximité se sont entendu dire par leur RRH, qu'ils n'avaient pas à fournir d'avis**. Nous rappelons que ni les RP, ni le CSE, ne sont officiellement consultés sur ce sujet, en effet, mais rien n'interdit à ces instances d'émettre des observations sous forme d'avis. Vu que les risques s'apprécient au plus près du terrain, **ces avis sont même indispensables pour éclairer les élus** du Réseau qui, de leur côté, informeront les élus du CSE central pour leur avis officiel. Nous rappelons que ces documents sont censés identifier, évaluer et traiter les risques professionnels. C'est une démarche de prévention obligatoire et cruciale.

En attendant, la CSSCT a dû étudier 70 documents d'une vingtaine de pages en moyenne, auxquelles il manque en plus une palanquée de voyelles ; un travail laborieux qui ne peut donner lieu à un débat nourri par des observations exhaustives. Néanmoins, nous avons émis plusieurs remarques.

Concernant les DUER :

Les élus constatent **que les risques psychosociaux font toujours l'objet d'une classification brouillonne**, qui mélange tous les facteurs de risques, ce qui n'aide pas à une identification précise du risque et qui alourdit le Document unique. En séance, nous apprenons que le logiciel Andeline permet de détailler plusieurs familles de risques depuis 2012, seulement voilà, la grande majorité des APS n'utilisent pas cette option. Henri Disdier souligne qu'elle est compliquée à pratiquer techniquement ; il ajoute que la nouvelle version d'Acciline permettra de les classer selon l'échelle de Gollac qui divise les RPS en 6 grandes catégories ; c'est bien, nous l'avions réclamé, mais si personne ne se sert de cette option, cette amélioration sera vaine.

C'est pourquoi, nous proposons que ces 6 facteurs Gollac soient automatiquement affichés séparément, tout comme les risques physiques. **Actuellement, 18 sortes de risques physiques sont listées contre une seule sorte de risque psychosocial... un peu court.**

Ce meilleur affichage des RPS nous semble d'autant plus essentiel, qu'ils sont passés en 3 ans de la 6^{ème} à la 3^{ème} place dans la liste des risques évalués dans les DUER du Réseau, juste derrière les risques biologiques et les risques routiers. **Mais les élus de la CSSCT sont convaincus que les RPS seraient à la 1^{ère} place si leurs niveaux de gravité n'étaient pas sous-estimés dans le Réseau. Idem à la Fabrique qui, cette année, positionne les RPS en 4^{ème} place derrière le travail sur écran ; cet ordre nous paraît pour le moins incongru compte tenu des remontées inquiétantes que nous avons de la part des salariés depuis la réforme.**

Pour obtenir l'importance d'un risque, le logiciel opère un subtil calcul entre divers indices dont la gravité potentielle des dommages. Le risque psycho-social dépasse trop rarement le niveau 3 sur une échelle de 5, même lorsqu'il s'agit de harcèlement. **Les dépressions, burn-out ou suicides ne sont donc pas considérés comme des dangers potentiels dans l'entreprise, ce qui est une aberration.** Conséquence : la lutte contre les RPS n'a pas la place qu'elle mériterait dans les Papripact puisque leurs actions prioritaires sont souvent liées à l'importance du risque, enfin en théorie.

Autres risques avec un niveau de gravité sous-estimé : **le rayonnement électromagnétique qui est tout de même classé cancérigène, et la sédentarité qui tue pourtant plus que le tabac selon l'OMS. Parmi les invités de la DSQVT, certains s'y opposent arguant du fait qu'il y a ici très peu de risques de mortalité.** Mais à notre connaissance, personne n'est mort dans un incendie à FTV, ce qui n'empêche pas de noter ce risque au plus fort taux de gravité car c'est le danger potentiel qui est mesuré.

Autres lacunes des DUER, **l'absence de prise en compte de certaines catégories de personnels : les encadrants, les non permanents et les représentants du personnel**, des catégories qui ne rentrent dans aucune unité de travail. Nous l'avions déjà dénoncé en 2020. Pourtant ces documents doivent être exhaustifs en matière de risques professionnels et ces salariés sont confrontés à des problèmes qui émanent non pas de leurs métiers mais de leurs statuts. **Ainsi le stress lié à l'insécurité de l'emploi, à l'exigence émotionnelle ou au risque juridique, n'est pas répertorié.**

Mais il y a d'autres risques manquants ou trop rarement évoqués, parmi eux :

- Le nucléaire dans les antennes concernées
- L'envahissement des locaux
- Les nuisances sonores liés aux open-space
- L'atteinte à la liberté d'expression
- La difficulté de maintien dans l'emploi pour les personnes en situation de handicap
- La qualité empêchée omniprésente mais jamais nommée
- L'usure notamment des JRI souvent évoquée dans les expertises
- Le déséquilibre vie privée/vie professionnelle
- Etc.

Devant la crainte de la direction d'avoir des DUER bien trop longs et illisibles, **la CSSCT suggère une nouvelle fois de les diviser en 3 niveaux : FTV, réseau et régional**. Cela éviterait de voir réécrits dans les moyens existants de chaque antenne des catalogues d'actions qui sont en effet proposées par l'entreprise mais pas forcément appliquées sur le site, ce qui peut aussi considérablement affaiblir les Papripact. On pourrait aussi envisager des groupes de travail pour ces 3 niveaux.

Par ailleurs, les élus pensent qu'il conviendrait également de modifier les colonnes du DUER en intégrant dans un ordre plus logique **les dangers, les risques, les modalités d'exposition et les dommages possibles**.

Concernant les Papripact :

Ce qui a frappé les élus **c'est l'inadéquation entre les demandes de nombreux groupes de travail dans les DUER et les actions programmées dans les Papripact**.

Parfois, il s'agit de propositions d'actions importantes et simples à mettre en place, mais qui **ne sont étonnamment pas retenues**. Exemples : la demande d'installation d'un câble de 2 m pour sécuriser les Aviwest dont le rayonnement pose problème ; la demande de Steady gum (harnais d'épaule) pour faciliter le port des caméras et éviter les TMS, un équipement que possèdent les équipes régionales de France 2 ; ou encore la demande de gilets de sauvetage pour tourner sur l'eau.

On y retrouve également en filigrane des actions réclamées par les groupes mais transformées **en intentions imprécises qui se traduisent souvent par des verbes comme « sensibiliser », « encourager », « relancer », « réfléchir »**. Nous rappelons que les mesures listées dans le Papripact doivent être concrètes, datées, avec un pilote identifié, et budgétées au moins de manière approximative si une somme précise est impossible à établir.

D'autres actions, sont essentiellement d'ordre secondaire ou tertiaire. Exemples : aux demandes de stages de conduite sur route glissante par le groupe, la direction répond par la relance de la charte conducteur ; aux nombreuses demandes d'action pour lutter contre les diverses causes de mal-être (manque de reconnaissance, comportements violents, surcharge, injonctions paradoxales...) les directions répondent fréquemment : « formation gestion du stress », « formation gestion des conflits », ou pire : « charte du vivre ensemble », « ligne d'écoute JLO » ou « favoriser le respect au travail »... **bref des actions floues ou qui tendent à limiter ou réparer les dommages alors que le Papripact doit permettre de les éviter en les combattant à la source**.

Pour illustrer cette idée, l'un des élus raconte comment la livraison sur site d'une voiture inadaptée au transport de matériels de tournages (coffre petit et à rebord) a généré une discussion énervée entre cadres et utilisateurs. **Pour prévenir ce problème, vaut-il mieux prévoir une formation sur la gestion des conflits ou fournir des voitures adaptées qui en plus préviendront les troubles musculo-squelettiques ?** la réponse nous semble évidente mais ce n'est pas hélas la démarche affichée dans ces Papripact.

Force est de constater que si les DUER ont fait l'objet d'un travail sérieux de la part de nombreux groupes de travail notamment pour identifier les risques, **les Papripact manquent souvent de consistance et ne présentent pas assez d'actions efficaces surtout pour lutter contre les risques psycho-sociaux**. Par ailleurs, l'absence fréquente de pilotes nous fait craindre que certaines actions prévues ne se terminent en vœux pieux. La CSSCT encourage la direction à recourir aux **tableaux de suivi des actions**. Cette option du logiciel Andeline utilisée par l'APS de la filière, peut permettre aux RP de suivre plus facilement la mise en œuvre des actions au cours de l'année.

2/ Information sur les rapports annuels écrits 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

Même réflexion que pour les DUER et Papripact, les bilans sont remplis très différemment selon les RRH, et il en manque 3, ceux de PACA et celui de la Fabrique. Nous découvrons que ce dernier n'est présenté qu'au CSE du siège alors que les DUER et Papripact sont bien arrivés jusqu'à la CSSCT du Réseau, puisqu'une grande partie des salariés font partie de son périmètre. Une anomalie que même la DSQVT n'a pu expliquer lors de la réunion.

Ici aussi les demandes de la CSSCT effectuées l'an dernier sont restées vaines pour la plupart. Ces rapports doivent nous renseigner sur l'état de santé général des salariés.

Nous réitérons donc la nécessité d'obtenir les informations suivantes :

- Le nombre des accidents du travail **déclarés** et pas seulement reconnus, selon le guide de l'inspection du travail
- La répartition des accidents du travail par type (brûlure, chute, choc psychologique...), seuls certains bilans la présentent, mais de façon peu claire
- Les AT par âge, sexe et métier afin de détecter les groupes à risque
- Le rappel des données sur l'absentéisme (taux, répartition par durée, par nature, l'évolution du nombre de jour ...)
- Le nombre de salariés en situation de handicap, en invalidité ou faisant l'objet d'une restriction
- Le nombre de visites médicales périodiques et de visites initiées par les salariés
- Les coûts indirects des AT et MP souvent plus élevés que les coûts directs
- Les cotisations de base à la Carsat et le surcoût généré par les AT et MP, ce pour évaluer le coût de la sinistralité
- Les licenciements pour inaptitude
- Les effectifs travaillant le week-end

Il serait également souhaitable d'y annexer les bilans du médecin du travail et du psychologue.

En ce qui concerne les faits saillants :

Dans le document initial, 2 grandes questions et 7 sous-questions sont posées. On peut le repérer grâce à certains bilans qui conservent toutes les lignes. C'est ainsi qu'on peut voir que plusieurs RRH en ont supprimé certaines. D'autres répondent de manière très approximative ou ignorent certains événements ou informations essentiels. En voici quelques illustrations :

- Le rapport de Clermont-Ferrand ne retient qu'une seule question et ne consigne aucun effet de la crise sanitaire ni du télétravail qui en résulte, et ce n'est pas le seul. Incroyable.
- Le bilan de Caen ne note aucune observation du médecin du travail qui dans son rapport 2020 alerte sur les risques de TMS et psycho-sociaux. Idem pour IDF.
- A Grenoble, la DRH rappelle la mise en place d'un audit de JLO mais sans nous donner plus d'informations, alors qu'il s'agit d'un problème toujours en lien avec le DGI de 2019.
- Celui de Rennes, lui requalifie une atteinte au droit des personnes en enquête santé. Les démarches mal nommées sont un vrai problème.
- A Rouen, on mentionne bien le Copil lié à l'expérimentation mais les effets délétères sur la santé de plusieurs salariés ne sont absolument pas évoqués.
- **Et enfin dans celui de Lille, la question sur les situations de DGI a disparu. Étonnant, quand on sait qu'un danger grave et imminent a secoué le collectif.**

On pourrait ainsi continuer les exemples de lacunes de ces rapports annuels qui semblent vouloir lister avant tout les actions qui sont organisées plutôt que les risques qui découlent des événements.

Certes, ces bilans doivent rappeler les actions ayant contribué à protéger les salariés, tout en donnant aussi les motifs de l'inexécution de certaines mesures prévues au Papripact de l'année précédente. Mais ils doivent également inscrire les faits survenus et leurs conséquences sur la santé des personnels afin d'alimenter les DUER et les Papripact dont l'efficience sera évaluée dans les futurs bilans.

Vu l'hétérogénéité de ces documents qui nous sont fournis, la CSSCT craint que certains RRH et managers du Réseau n'aient pas compris ce cercle vertueux destiné à réduire au maximum les risques professionnels.



Projet de relocalisation de la locale du Havre

Avis des élus de l'IP de Normandie-Rouen

Dans le cadre de la relocalisation de la locale du Havre, budgétée pour 2022, une visite de quatre sites a eu lieu le 17 novembre, en présence de responsables IMG du siège, de la direction régionale, des responsables techniques de Rouen, du rédacteur en chef de la locale, du secrétaire de l'IP, et de la direction régionale de France Bleu. Les sites ont été proposés par une agence immobilière spécialisée dans la location de bureaux.

Lors de la réunion de l'instance de proximité de Normandie-Rouen du 2 décembre 2021, les élus se sont prononcés pour la location du 5^{ème} étage du 169 boulevard de Strasbourg, au Havre. Ou à défaut le 4^{ème} étage du même immeuble.

Ce local présente plusieurs avantages indéniables :

- l'emplacement en centre-ville avec une station de tramway à 30 mètres et la gare SNCF à 300 mètres. Il est également à moins de 100 mètres du Palais de Justice, de l'Hôtel de Police, et de plusieurs compagnies maritimes. L'accès à l'entrée de ville et au port du Havre est proche
- une piste cyclable tout le long du boulevard de Strasbourg
- une surface de 324 m² modulable, largement vitrée au sud comme au nord. Soit environ 80 m² de plus que la surface actuelle. Ce qui est nécessaire parce qu'une équipe de deux personnes de France Bleu emménagera aussi dans ce local. Entre 50 et 60 m² lui seront réservés
- Des places de parking suffisantes pour les véhicules de reportage. - Une possibilité de parking vélos
- Un accès sécurisé et PMR. Un grand ascenseur.
- Des toilettes PMR, ainsi qu'une arrivée d'eau pour un espace cafeteria/cuisine
- L'électricité et la climatisation aux normes récentes
- Une issue de secours facilement accessible et donnant directement sur l'extérieur

Le seul bémol concerne les places de parking pour les véhicules personnels. Aujourd'hui, les salariés du Havre bénéficient tous d'une place dans l'immeuble actuel. Il faudrait négocier le maintien de ces places après le déménagement, vu qu'il n'y a que 300 mètres à parcourir jusqu'au boulevard de Strasbourg.

Les élus souhaitent être associés ensuite aux projets d'aménagements des locaux.

Les élus ajoutent que cet avis ne valide en aucun cas un rapprochement autre qu'immobilier entre France Bleu et France 3.

Adopté à l'unanimité des élus.

Rouen, le 2 décembre 2021.