

Compte-rendu du CSE du réseau France 3 des 16 et 17 février 2022

Fin de mandat

C'était la dernière réunion de ce 1er mandat de CSE. Ce que l'on peut appeler l'acte 1 de l'ère des Ordonnances Macron qui ont dynamité la représentation sociale des entreprises en fusionnant les CE, les DP et les CHSCT. Un 1er mandat lourd, où il a fallu se battre pied à pied contre une direction qui cherchait à tout prix à limiter le rôle des élus.

Gros travail aussi pour structurer l'instance, mettre en place ses activités sociales et culturelles, en organiser la gestion. On l'espère, le plus dur est désormais derrière nous.

Mais la grande révélation de ce mandat c'est l'irruption des questions de santé au travail dans tous les projets et tous les sujets. La CGT salue ici l'engagement et la détermination de nos élues à la CSSCT, Karine Cévaër et Rabéa Chakir-Trébosc, présentes sur tous les fronts au milieu des difficultés, qui ont épaulé les RP dans la plupart des antennes sur la trentaine d'alertes santé qui ont émaillé ce mandat.



Voir à ce sujet [le liminaire de la CGT](#) et [le compte-rendu de la CSSCT du 7 février](#)

De son côté, Philippe Martinetti, le directeur du Réseau qui préside le CSE, a salué l'engagement et le travail des élus, réaffirmant son souhait que le CSE soit une instance stratégique. On salue bien sûr l'intention, même si les résultats tardent un peu à se voir...

Du fait de la période électorale, il n'y aura plus de réunion avant la constitution du nouveau CSE, vraisemblablement à la mi-avril.

Santé au travail

La rapporteure de la CSSCT a présenté le dernier compte-rendu de la commission. L'occasion de faire le bilan du mandat et des nombreux sujets qui l'ont émaillé. Et de faire le constat de l'absence de culture de la prévention des risques et de la santé dans cette entreprise, ce qui se traduit par des projets mal accompagnés qui n'anticipent pas les difficultés pour les salariés. Le chemin reste considérable et la direction ne convainc personne quand elle affirme que les choses s'améliorent.



Voir [le compte-rendu de la CSSCT du 7 février](#)

Risque grave sur le site de la Fabrique à Bordeaux

Voici un dossier emblématique du caractère pathogène de la restructuration de la Filière devenue Fabrique et des nombreux manquements du management de la direction des moyens de fabrication.

Cette alerte pour risque grave par incidents répétés date tout de même d'octobre 2020 et après un an et demi de traitement parfois chaotique, n'a toujours pas abouti. Pire, la santé d'un certain nombre de salariés des équipes de tournage s'est encore dégradée, faute de perspectives et d'accompagnement.

L'engagement autour de la reconversion du site vers les fictions numériques est très ambivalent, pas correctement cadré et laisse régulièrement des salariés livrés aux exigences de producteurs privés, en totale contradiction avec la démarche initiale promise. Sur le dernier tournage, les temps de travail ont littéralement explosé mais à l'entendre, la direction n'a rien à se reprocher et c'est la faute des salariés s'ils dépassent les horaires ou « s'auto-planifient ».

Face à cette attitude de déni surréaliste, l'inspectrice du travail de Bordeaux qui assistait au CSE a rappelé à la direction ses obligations de résultat sur la santé des salariés, qui passe notamment par une politique de prévention des risques.

A l'issue des débats, les élus ont déclenché une expertise autour du risque grave par incidents répétés sur le site de la Fabrique de Bordeaux.



| Voir [la résolution adoptée à l'unanimité des élus](#)

Levée de l'alerte pour risque grave à Rouen

A contrario, les élus ont unanimement décidé de lever l'alerte pour risque grave lancée à Rouen le 16 mars dernier, en plein contexte d'expérimentation sur la régie automatisée. Les représentants de proximité de Rouen s'étaient déjà prononcés pour la levée de l'alerte, les salariés de l'antenne aspirant à tourner la page.



| Voir [la résolution des RP de France 3 Normandie Rouen](#)

Cette alerte, et l'intervention de l'inspecteur du travail, ont entraîné l'abandon du projet et la réorientation de la démarche vers un site d'expérimentation du Réseau à Strasbourg.

Il reste cependant des points de vigilance, tant cette expérience désastreuse a laissé des séquelles dans l'esprit d'un certain nombre de techniciens rouennais. Une équipe de veille locale continue à se réunir régulièrement à France 3 Normandie Rouen.

Projet immobilier d'Antibes

A la demande des élus, la direction est venue présenter les ébauches architecturales du projet de construction d'une nouvelle station pour France 3 Côte d'Azur, à Nice sur le site des anciens studios de la Victorine. Il s'agit d'un appel à projets lancé par la municipalité, auquel France.tv a répondu et sur lequel le conseil municipal doit se prononcer le 4 mars.

Le problème, c'est que la direction avance sur ce coûteux projet de déménagement (plus de 13 M€) alors que la majorité des salariés et leurs représentants y sont hostiles.

Face aux élus, le directeur des IMG de France.tv, Olivier Guyon-Sangnier, évoque le caractère inondable de la zone où est située l'actuelle station à Antibes et la décision de la Présidente, prise en 2015 au moment d'un épisode d'inondations, de déménager la station.

La nature réelle du risque d'inondation est contestée par les élus, d'autant que le document unique d'évaluation des risques (DUER) de la station n'en fait pas mention. Si risque il y a, c'est une obligation de le faire figurer dans ce document. Sinon, la direction est dans l'illégalité et risque gros.

Face aux contestations, les élus demandent que les études de risques leur soient présentées, ainsi qu'un comparatif économique et technique entre la solution du déménagement et la sécurisation du site actuel. Ils demandent en outre une étude des impacts sur la qualité de vie des salariés (leurs temps de déplacements et les potentielles nuisances sonores, le site de la Victorine étant à proximité de l'aéroport).

Afin que les élus aient le temps de jouer pleinement leur rôle sur ce dossier qui conditionnera la vie professionnelle des salariés pour de nombreuses années, ils demandent à la direction d'obtenir de la municipalité de Nice un report du choix des lauréats de l'appel à projet.

La direction a jusqu'à lundi pour apporter ses réponses, faute de quoi les élus demanderont la réunion en urgence d'un CSE extraordinaire.



| Voir [la résolution des élus](#)

Moyens de tournage : l'offre modulaire de la Fabrique

Depuis des années, la direction de la Fabrique souhaite mettre en place de nouveaux moyens de vidéo mobile, complémentaires des gros cars-régie.

Elle a donc investi dans une gamme de régies fly, une offre technique « packagée », comme la qualifie Yves Dumond, le directeur des moyens de fabrication. Autrement dit,

des moyens prévus pour une utilisation particulière, mais non adaptables ou évolutifs. Cette offre répond au doux nom de MODUL'AIR.

Ces équipements sont pré-câblés et installés dans des flight case pour être déployés rapidement, sans temps de configuration.

Cette offre comporte 4 types d'outils :

- ▶ EXPAIR. C'est la régie fly la plus complète, dotée de 5 caméras grands capteurs, pouvant en accueillir jusqu'à 8, utilisable pour les captations sportives ou pour le spectacle vivant. Elle mobilise 5 à 7 techniciens.
- ▶ UNITAIR. Il s'agit de l'ancienne régie fly de France 3 Paris Ile de France qui a été reconfigurée dans un grand flight case et qui est couplée à 5 caméras automatiques PTZ. Elle est prévue pour des tournages de talk-show avec 5 techniciens. Elle est utilisée chaque semaine pour le tournage de « Boulevard de la Seine » sur France 3 Paris Ile de France.
- ▶ IPAIR, prévue pour la diffusion sur le numérique. Actionnée par 3 techniciens, elle permet d'utiliser 5 caméras PTZ ou des smartphones.
- ▶ STREAMAIR, le moyen le plus succinct, prévu pour les directs sur twitch et qui mobilise seulement 2 techniciens et 3 caméras PTZ.

Parmi les éléments mis en avant pour développer ces moyens, leur coût modique : 300 000 euros pour l'ensemble de la gamme, caméras incluses, comparé au coût d'1,5 M€ hors caméras pour la future régie vidéo mobile UM3.

Selon Yves Dumond, ces outils sont vite amortis et peuvent donc être changés régulièrement pour disposer des dernières technologies.

Selon la direction du Réseau France 3, l'exploitation de ces outils, moins chère, permet de réaliser les captations sportives ou culturelles qui auraient été au-dessus des moyens de la plupart des antennes avec un car de la vidéo mobile.

La future unité mobile 3 (UM3) qui remplacera le car de Lille sera une régie fly modulable ayant des capacités approchant celles d'un car comme celui de Rennes ou de Marseille (8 à 12 caméras).

Vie du CSE

Du CIORTF au CASCI ORTF

Les élus ont mandaté le secrétaire du CSE pour signer l'accord de transfert des activités sociales et culturelles au CASCI ORTF. C'est la dernière étape du processus de transformation du Comité interentreprises (CI) en Comité des activités sociales et culturelles interentreprises (CASCI), à la suite des Ordonnances Macron et de la disparition des CE.

Cette adaptation administrative n'a pas de conséquence sur l'offre aux salariés de FTV.

Budget du CSE

La trésorière a présenté le budget prévisionnel du CSE. Un budget qui continue à baisser du fait de la diminution des effectifs dans le réseau régional. Malgré tout, le nombre théorique d'ouvrants droits du CSE est en augmentation car les élus ont décidé d'abaisser, cette année encore, le seuil permettant aux non permanents d'accéder aux subventions du CSE.

Dans les grandes lignes, les subventions restent les mêmes, les principaux budgets de subventions du CSE étant les chèques culture (190 000 € prévus), les chèques vacances et la rentrée scolaire (150 000 € chacun) ou encore l'entretien du patrimoine immobilier (160 000 €).

Les activités sont financées pour moitié sur un budget central, pour moitié par un budget réparti entre les antennes en fonction du nombre de leurs ouvrants droits.

Dans les grandes masses, le CSE dispose d'une subvention annuelle de 5 M€, dont il reverse 3 M€ au CIORTF, conformément aux accords. Le budget des activités sociales et culturelles avoisine donc les 2 M€.

Le 21 février 2022

La CGT remercie ses élus qui se sont investis sur ce mandat :

▲ 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).

▲ Représentants syndicaux : Pascal Percie du Sert (La Fabrique, Lyon), Denis Milan (Lyon).



**DU 10 AU 16 MARS 2022, 1ER TOUR
DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
DONNEZ-VOUS LES MOYENS
DE VOUS FAIRE ENTENDRE !**



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

Réunion du 7 février 2022

Présents pour la direction : Philippe Martinetti (*Président de la CSSCT, directeur du Réseau France 3*), 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*).

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

Préambule : le directeur du Réseau ouvre la séance avec une minute de silence suite au décès d'un salarié de Besançon. Nous rappelons que ces drames même d'ordre personnel, fragilisent les collectifs et qu'il est nécessaire de proposer en présentiel une cellule psychologique. Mais désormais, la direction le fait sans que nous le demandions, ce qui est une vraie amélioration.

En revanche, les élus ne cachent pas leur déception face à un ordre du jour amputé de 3 points demandés. Le bilan des psychologues du travail sur le Réseau a été refusé par JLO et le directeur de la QVT semble-t-il. Le motif du refus : le rapport doit d'abord passer en CSSCT centrale. Les élus se demandent bien pourquoi alors que ce séquençement n'est écrit nulle part. La prochaine CSSCT du Réseau aura lieu après les élections professionnelles. Les interlocuteurs espèrent peut-être pouvoir échanger avec d'autres élus...

Nous avons également réclamé un point sur l'incapacité de l'entreprise et/ou de Gras-Savoie à répondre aux nombreuses demandes d'informations des salariés sur la nouvelle couverture sur-complémentaire. Nouvelle fin de non-recevoir : le service concerné aurait répondu à la direction du Réseau qu'il allait faire autrement. Mais encore ?

Quant au dernier point souhaité, il s'agissait d'obtenir le résultat de la réunion sur l'utilisation de l'Aviwest promise en novembre par la DSQVT. Mais elle n'a pas eu lieu ; le directeur de la QVT n'est pas présent à ce moment-là pour apporter des explications.

Nos remarques sur cet ordre du jour incomplet feront partie du bilan de la CSSCT ci-dessous.

Plan de Continuité d'Activité et mesures sanitaires au 7 février 2022

Invités de la direction : Alain Astarita (directeur délégué à la coordination et au développement des régions), Michaël Friederich (directeur de la coordination de l'exploitation)

Jauges et tournages : avec la progressive amélioration de la crise sanitaire et la mise en place des autotests, le PCA évolue. La jauge maximale des invités passe à 2 personnes simultanément sur les plateaux, avec la distanciation de sécurité, les plaques de plexiglas et le port du masque. On passe aussi à 3 jours de télétravail hebdomadaire par salarié, mais davantage reste possible. Quant aux activités de montage et d'infographie en télétravail, elles sont maintenues pour les salariés qui le souhaitent. Les tournages évoluent également selon l'estimation des directions régionales. Les captations extérieures reprennent doucement avec les moyens mobiles, toujours accompagnées des consignes d'aération régulière des véhicules, le port du masque et le barème de jauge adéquat. Le rappel régulier des gestes barrières perdure ainsi que l'information des IP sur l'ensemble de ces dispositifs.

Le directeur du Réseau souligne que les antennes sont pleinement impliquées dans les prises de décisions. Il n'y a plus de jauge imposée, c'est aux directions régionales de décider compte tenu de leur situation respective. Si certaines se trouvent en difficulté faute de personnel, elles basculeront sur un mode de fabrication grande région. Pour l'instant, les JT ont pu reprendre, mais la mutualisation est une option si les contaminations s'emballent de nouveau localement. **En somme, on finit par appliquer ce que les élus avaient réclamé dès janvier. Sauf que nous souhaitons une vraie collaboration avec les RP, là nous restons sur une simple information de l'instance locale.**

Masques FFP2 : la direction a pris les dispositions nécessaires pour fournir à chaque équipe de reportage des masques FFP2 ; le plus souvent, ils sont placés directement dans les voitures. Mais quelques difficultés persistent dans 20 % des régions ; en effet certains chefs de centre feraient de l'excès de prudence quant à la maîtrise de leur stock et la manière de procéder. **Les bras nous en tombent, la notion de prudence ne devrait-elle pas d'abord amener les cadres à protéger leurs salariés plutôt qu'à gérer leurs stocks ? D'autant plus qu'ils sont correctement pourvus au niveau central, selon le référent Covid. Les élus s'interrogent par ailleurs sur la disparité de mise en place de la consigne : pourquoi est-ce difficile dans certaines antennes et simple dans les autres ? Les chefs de centre exagérément pointilleux font-ils preuve de la même réticence quand il s'agit d'appliquer la règle insensée des trois devis pour un achat de 15 euros ?**

Doit-on comprendre que la direction n'arrive pas à se faire obéir sur les consignes de santé ? Question de personnalité, répond la direction, les personnes sont plus ou moins craintives, Mais elle reconnaît que c'est un problème. De notre côté, nous pensons que si la protection de la santé des salariés était placée en pole position dans les primes d'objectif, le bilan serait tout autre.

Au-delà de ces remarques, les élus sont satisfaits que cette distribution soit enfin mise en place. Ils regrettent juste que leur demande ait mis plus d'un an et demi à aboutir et qu'il

ait fallu attendre le témoignage d'un JRI mis en danger avant d'agir. La prévention fera-t-elle un jour partie de l'ADN de France Télévisions ? Rien n'est moins sûr.

Capteurs de CO2 : apparemment, ils sont finalement utilisés comme l'avaient demandé les élus, c'est-à-dire avec leur capacité d'alerter à l'instant T sur une élévation importante du taux de gaz carbonique dans l'air. Grâce à cela, on compte 4 emprises où les alarmes ont permis de prendre des dispositions immédiates (ouverture des fenêtres, des portes, évacuation provisoire des personnes, etc.). Sur 2 autres sites, les capteurs ont permis d'identifier des problèmes durables liés à la configuration des locaux : il s'agit de salles de réunion où la climatisation et la ventilation naturelle n'étaient pas suffisantes ; par exemple, à cause d'une porte trop collée au sol. Dans ces cas, des travaux sont prévus. Et la direction de préciser que les déploiements des capteurs, y compris dans les locales, sont accompagnés d'affichettes et d'une information des RP.

Les élus de la CSSCT observent encore qu'il a fallu longuement discuter, d'abord pour obtenir la mise en place de capteurs de CO2 puis pour faire évoluer leur utilisation en mode alarme instantanée ; rappelons que pour la direction technique, ces appareils devaient seulement servir à des fins statistiques dans le cadre d'un futur système centralisé. Fort heureusement, aujourd'hui tout le monde admet l'intérêt d'utiliser le mode alarme pour réduire les risques de contamination.

Pourquoi les représentants du personnel ne bénéficient-ils pas d'une confiance a priori ? Pourquoi cette défiance quasi-systématique ? Le directeur du Réseau souhaite que nous progressions ensemble sur ce sujet. Sauf que cette progression doit concerner toute l'entreprise.

Salariés en grande vulnérabilité : ce sujet est symptomatique de la désorganisation de la direction au sens large, ou, là encore, de la mauvaise volonté à répondre à la demande des élus.

Pour rappel, le 5 janvier, la CSSCT avait réclamé que les salariés parents de personnes très vulnérables (selon le décret de septembre 2021), puissent bénéficier d'absences autorisées payées pendant les vagues de la pandémie. Cette demande a visiblement été soutenue par le directeur du Réseau et le médecin du travail, le Dr Mageau, qui a remonté la demande à la cellule Covid et à Xavier Froissart. Le directeur de la QVT, de son côté, précise que s'il s'agit d'un cas particulier, le manager peut décider seul, mais que s'il s'agit de plusieurs cas, c'est à la DRH de FTV d'arbitrer. **En l'occurrence, ce problème touche plusieurs personnes. Qu'a donc décidé la DRH ?** Face au silence de la DSQVT, le DRH du Réseau finit par répondre que cette demande n'a sans doute pas été transmise au comité de direction opérationnel situé au-dessus de la cellule Covid, à moins qu'elle n'ait pas été tranchée par ce fameux codir opérationnel où siègent Delphine Ernotte et Laurence Mayerfeld. **Quelle efficacité ! La direction attend-elle la fin de la pandémie pour apporter une réponse ? La question est pourtant vitale pour certains salariés.**

Classes fermées et gardes d'enfants : cette fois, c'est un point de droit qui nous sépare de la direction. La présidente et la DRH, qui s'adressent aux seules organisations syndicales pour les consignes relatives à la santé, sans y inviter la CSSCT centrale, indiquent que l'employeur posera la moitié en RTTE et que le salarié devra poser l'autre moitié en congés. Ces cadres

dirigeantes ne savent-elles pas qu'un employeur est tenu d'informer le salarié d'une pose de congés un mois à l'avance ? Il est rare que le Covid s'annonce dans une classe avec un tel délai de prévenance... **Cette mesure est donc illégale.** Les salariés de droit privé ont normalement le droit au chômage partiel, quant aux fonctionnaires, professions libérales, artistes et autres, ils peuvent bénéficier d'absences autorisées rémunérées par l'État ou la Sécurité Sociale. **La CSSCT insiste donc sur le fait que les salariés de FTV, n'ayant pas accès à l'activité partielle malgré leur statut de droit privé, doivent aussi bénéficier d'absences autorisées payées.** Rien n'y fait. Selon le DRH du Réseau, les salariés concernés seraient considérés en absences injustifiées. Notre belle entreprise de service public se propose donc de se singulariser en sanctionnant un parent obligé de garder son enfant à cause du Covid. Comment peut-on demander à un parent de sacrifier une bonne partie de ses congés s'il doit faire face à des fermetures successives de classe ?

Après un long débat, le DRH finit par affirmer qu'il s'agit de poser uniquement ce qu'on génère dans le mois, c'est-à-dire 2 RTTE et 2,5 de congés, donc 4,5 jours. Si le salarié a besoin de plus, tout le reste sera en absences autorisées payées. Ce n'est déjà plus exactement ce qu'avaient annoncé la présidente et la DRH, mais ça n'en reste pas moins illégal concernant la pose des congés. Il est vrai que FTV n'en est pas à un accroc près au code du travail.

Résultat du travail du cabinet Ayming sur l'absentéisme de France 3 Nouvelle-Aquitaine et projet de plan d'actions

Invités : Audrey Guidez (DRH de France 3 Nouvelle Aquitaine), Sabrina Corrieri (RP de Bordeaux), puis Xavier Froissart (Directeur de la SQVT).

La DRH de Nouvelle-Aquitaine présente le contexte dans lequel un travail spécifique sur l'absentéisme à France 3 Aquitaine a été mené par le cabinet Ayming, spécialiste en la matière. Avant d'aller plus en avant sur la méthodologie d'étude et ses résultats, les élus rappellent la demande originelle des représentants de proximité de Bordeaux.

Dès le mois de mai, les RP ont alerté sur le nombre d'absences notamment chez les journalistes. Lors de l'instance de juin 2021, ils insistaient, constatant qu'au 1^{er} juin, 22% des journalistes étaient en arrêt maladie à Bordeaux hors locales. Ils s'inquiétaient des profils des salariés absents et mettaient en garde contre les risques de sur-absentéisme. Ils ont finalement saisi le DRH du Réseau et demandé en urgence l'aide du Pôle soutien et accompagnement.

Mais lors de l'instance de proximité de septembre 2021, la direction informe les RP que le pôle soutien et accompagnement se dessaisit et laisse « toute latitude » pour organiser des ateliers avec le cabinet JLO. Dans ces conditions et compte tenu de l'urgence de la situation, **les représentants d'Aquitaine demandent à la direction de leur proposer une méthodologie associant un expert extérieur spécialisé en absentéisme devant aboutir à un plan d'action avec un calendrier précisé lors de l'IP d'octobre. Faute de quoi, ils demanderont au CSE le vote d'une expertise.**

Ce rappel des faits illustre une fois de plus, le temps de latence de la part de la direction et l'énergie que les élus doivent déployer pour que des actions puissent émerger face à un risque grave caractérisé.

La CSSCT de novembre s'est alors interrogée sur l'orientation de ce diagnostic réalisé par le cabinet Ayming, puisque désormais la direction exposait ce travail comme étant une démarche expérimentale destinée à comprendre l'origine de l'absentéisme en général. Quid de l'alerte initiale des RP ? **La direction a précisé qu'en élargissant le périmètre géographique à Limoges et Poitiers, nous serions à la fois dans une démarche préventive et dans le traitement de l'alerte des RP de Bordeaux.** Cette démarche préventive devait s'appuyer sur une étude qualitative mais aussi quantitative, avec des indicateurs à l'appui ; après avoir démontré son efficacité, le but de la DSQVT était de pouvoir la transposer ailleurs.

Pour rappel, la CSSCT a proposé depuis longtemps des indicateurs nécessaires à un bon diagnostic de l'absentéisme, ils devaient être testés en Occitanie. Au final, la direction a préféré une autre méthode. Dont acte, du moment qu'elle est efficace, nous n'y voyons pas de problème. Mais encore faut-il que la direction le démontre.

Pour ce faire, un comité de pilotage s'est alors mis en place en Nouvelle-Aquitaine et deux réunions de cadrage ont vu le jour. Afin de collecter des éléments qui aideraient à faire un diagnostic sur l'absentéisme des journalistes, un appel à volontaires a été lancé pour que le cabinet Ayming puisse mener des entretiens individuels et collectifs.

La dernière étape de cette étude permettrait la co-construction d'un plan pour prévenir et réduire l'absentéisme sur la Nouvelle-Aquitaine. En janvier 2022, les travaux devaient être terminés.

Tout ceci retrace les intentions mais certainement pas l'incompréhension qui perdure quant à la finalité de ce rapport. Les RP se sont émus du rapport d'Ayming car il ne reposait que sur 16 entretiens avec des salariés dont 3 managers sur les trois antennes, ce qui n'a pas permis de respecter le cahier des charges, nous dit-on.

Le peu de participation pose la question de la représentativité. Les RP avaient trouvé peu claire la communication appelant aux candidatures. Le choix de la visioconférence pour les sites excentrés n'a pas remporté l'adhésion des salariés. Or les RP avaient relayé le fort absentéisme l'été dernier à la locale de Bayonne et aucun salarié de cette locale n'a été entendu.

De quel cahier des charges parlons-nous ? Quelle était la commande faite à Ayming ? Au moment de cette CSSCT nous n'avions toujours pas cette information. Le directeur de la QVT s'est engagé à nous la faire parvenir. Nous n'irons pas plus loin dans l'étude de ce rapport car il n'y avait aucun représentant d'Ayming pour répondre à nos questions ; ils n'avaient pas été invités. De plus, seule la partie qualitative nous a été remise, les fameux indicateurs tant attendus n'étaient, semble-t-il, pas prêts.

Nous n'irons pas plus loin dans nos échanges car nous ne comprenons toujours pas où la SQVT veut en venir. L'incompréhension des RP nous alerte également : quelle est la finalité de cette

démarche ? En Aquitaine, la DRH et les RP nous disent qu'il n'a jamais été question que cette étude ait valeur d'exemple. Mais de son côté, le directeur de la SQVT dit vouloir aboutir à une méthodologie duplicable à l'échelle du Réseau ou de FTV ; Il affirme aujourd'hui avoir clairement évoqué ce plan lors d'une réunion avec l'ancienne direction régionale mais encore eut-il fallu en parler aux RP concernés et soutenir ce travail prospectif. **Bref, la désorganisation de la direction s'affiche ici – une nouvelle fois – dans toute sa splendeur !** A ce stade nous constatons donc que la méthodologie n'est pas satisfaisante et que la communication est strictement inexistante.

S'il fallait tirer le peu d'enseignements de ce travail, les entretiens des salariés, aussi peu nombreux soient-ils, mettent en évidence le lien entre travail et absentéisme, les témoignages sont ceux que l'on retrouve dans toutes les expertises réalisées dans le Réseau depuis 3 ans.

Le point positif, c'est que les RP et la nouvelle DRH travaillent ensemble pour élaborer un plan d'action. Petite incongruité : pour seconder la DRH, une chargée de mission va être employée au moins 6 mois, alors que l'ancienne DRH remplaçante a été mutée à Paris. Pourquoi n'a-t-elle pas été mise à contribution ? La question se pose dans un établissement où le moindre CDD supplémentaire est âprement discuté.

Évolution de la charge de travail des chargés d'édition numérique

Invitée de la direction : Frédérique-Marie Lamouret (directrice du numérique du Réseau France 3)

La CSSCT a été saisie par le secrétaire du CSEC et plusieurs salariés sur les conditions de travail des chargés d'édition numérique dans le Réseau. Une saisine a été lancée en 2020 mais n'a pas donné les résultats escomptés. Depuis, leurs conditions de travail se sont même dégradées. La description de leur activité dénote plusieurs facteurs de risques : surcharge de travail, charge mentale excessive, adaptation constante aux changements des usages et modes de fonctionnement, sentiment d'isolement, injonctions contradictoires entre les ordres du National et du N+1, pression temporelle, qualité empêchée et on peut en citer d'autres comme le manque de reconnaissance, fréquent au niveau local.

Les chargés d'édition ont beau louer la démarche mise en place par la direction du numérique du réseau France 3 (ateliers et fils WhatsApp) elle reste malgré tout insuffisante au regard de leur fatigue. Mais c'est selon eux, le seul service où leur expertise est vraiment reconnue.

La directrice du numérique partage avec nous une grande partie du constat mais elle y travaille avec le directeur du Réseau. Elle souligne que les régions n'ont pas toutes le même rythme et n'ont pas apporté les mêmes réponses. Certaines ont doublé les postes, d'autres ont des contributeurs plus aguerris. La direction dit avoir conscience de la lenteur des améliorations mais les problèmes sont pris en compte, affirme-t-elle. De ce fait, Philippe Martinetti s'étonne de la saisine de la CSSCT à ce sujet, estimant que « la direction n'a jamais été aussi proche de régler les problèmes ».

Dans les faits, la fiche de poste des chargés d'édition numérique devrait bientôt évoluer ainsi que toute l'organisation liée au numérique. **L'espace métier qui devait en partie leur être consacré le 31 janvier, a été annulé pour élargir la réflexion aux positionnements salariaux, aux éventuels transferts de tâches, au processus de reconversions vers ce métier. La direction veut également englober le projet éditorial et organisationnel de France 3 dans son ensemble. On évoque la présentation de cette feuille de route au cours du 2^e trimestre.**

Les élus mettent en garde la direction sur le calendrier et la méthode. A l'aube de cette transformation, les chargés d'édition numérique sont visiblement inquiets car ils attendent depuis longtemps et il s'agit de ne pas se tromper.

Au final, la direction du numérique et pas même celle du Réseau ne seront les décisionnaires, cela relève d'une décision d'entreprise.

Beaucoup de questions doivent être tranchées :

- Quelles reconversions ? Sur quels temps, quels profils, quelles activités précises ? Quelles reconnaissances des acquis de l'expérience ou des formations antérieures (certains chargés d'édition se sont formés seuls ou via des CIF) ?
- Quels potentiels **effets par ricochet sur d'autres professions ?**
- Quel impact du futur GIE avec France Bleu sur la charge de travail déjà conséquente ?

Tous ces éléments doivent être anticipés et mesurés dans le cadre d'un plan de prévention, si l'entreprise veut éviter de nouveaux risques psycho-sociaux.

Le directeur du Réseau répète que le GIE n'augmentera pas, en tout cas dans un 1^{er} temps, la charge de travail, mais il précise qu'il sera vigilant sur la communication avec les salariés.

La CSSCT préconise que les salariés et leurs représentants soient partie prenante dans ce processus de décisions. En outre, nous recommandons de faire réaliser par un expert extérieur public ou privé, une évaluation précise de la charge de travail des chargés d'édition numérique dans chaque antenne afin d'objectiver les écarts entre le travail réel et le travail prescrit.

La DRH, apparemment réticente, propose plutôt une collaboration avec le Pôle accompagnement et l'ergonome de la DSQVT. Nous réfutons cette approche ; ces intervenants ne disposent pas des compétences permettant d'évaluer la charge de travail.

La direction dit qu'elle va en parler avec les intéressés dès le lendemain de la CSSCT et trouver une méthode pour résoudre ce problème. Affaire à suivre donc.

Dialogue social local

Ce point a été souhaité conjointement par la direction et les élus au vu de certaines tensions récentes dans le Réseau.

A Grenoble, un encadrant a été mis en cause pour agissements sexistes, des faits qu'il aurait reconnus. Juste après ces problèmes remontés par les RP, ce cadre remplaçant a décidé de quitter ce poste. Mais selon 2 délégués syndicaux sur place, le directeur régional a annoncé son départ en conférence de rédaction en déclarant que le cadre concerné se sentait en « insécurité managériale ». Cette présentation des faits a choqué les OS et donné lieu à un tract.

A Caen, suite à la réunion d'une équipe de veille locale, l'un des participants, membre de la direction a révélé à un autre cadre ce que les RP avaient dit à son sujet lors de cette EVL. Rappelons que ces réunions sont strictement couvertes par la confidentialité. Au final, cela a abouti à l'arrêt de travail du cadre mis en cause au cours de la réunion et donné lieu à une déclaration d'accident du travail par la direction. Là aussi, ce grave dysfonctionnement a conduit à un tract.

A Nantes, deux RP sont accusés de harcèlement en « tant que représentants de FO et de la CGT » par un encadrant. A leur grand étonnement, deux élus qui pensaient être entendus comme témoins par un investigateur extérieur, ont appris au cours de l'entretien diligenté par la DSQVT, au détour d'une phrase, qu'ils étaient en fait mis en cause. Dans cette affaire, il semble que des informations, pourtant confidentielles, ont circulé dans l'encadrement, entre Nantes et Lyon. Les élus s'en étonnent d'autant plus que la confidentialité est régulièrement brandie par la DSQVT pour ne pas transmettre des infos aux élus.

On notera pour être complet que le cadre qui met en cause les élus a fait l'objet en son temps d'un signalement des RP pour des problèmes de comportement. Faut-il alors y voir une mesure de rétorsion ? Auquel cas, la direction s'y associe-t-elle ? Le DRH ne souhaite pas qu'on évoque les modalités de telles enquêtes en CSSCT, estimant que cela relève du central.

Pour nous cet état des lieux est révélateur du caractère **multi-causal de ces situations. Une procédure inique décrétée par la direction centrale a de grandes chances d'engendrer des tensions en local, faites d'injonctions à la loyauté subie par l'encadrement, un encadrement exhorté au final à renoncer aux principes d'équité et de justice.** Par exemple, on peut s'étonner que les propos sexistes du cadre à Grenoble restent impunis alors qu'à Rennes, malgré une enquête émaillée de vices de forme, les salariés sont sanctionnés. Nous sommes bien loin du principe d'exemplarité.

Que certains représentants du personnel affichent des postures qui compliquent parfois le dialogue social, la CSSCT l'entend, **mais ériger en système de défense « l'insécurité managériale » pour se protéger des prérogatives des élus, est une toute autre histoire.** Cela signifie-t-il que le statut de chef suffit à la légitimité du cadre et qu'il peut se permettre d'agir en toute impunité sans quoi il rend son tablier ?!

Que les cadres ne soient pas assez payés, qu'ils n'aient pas assez de moyens et de temps pour travailler, qu'ils subissent de nombreuses injonctions paradoxales particulièrement stressantes, tout cela la CSSCT peut en convenir, **d'ailleurs ses élus ont souvent interpellé la direction sur les nombreux facteurs de risques des managers de proximité** ; mais qu'ils se plaignent d'insécurité voire de harcèlement dès qu'un élu dénonce une situation ou leur rappelle leurs obligations légales, ça, c'est une grave dérive.

Nous voyons déjà trop souvent des cadres renvoyer la responsabilité de leur stress sur les salariés, au lieu de s'élever contre la direction centrale qui, elle, est bel et bien responsable de leur condition de travail.

Mais le DRH du Réseau insiste sur le fait qu'aujourd'hui, il est confronté à un manque de candidatures pour combler les postes de cadres, ce qui n'est pas le cas au Siège, nous rappelle-t-il. **La direction veut-elle nous dire que la mauvaise qualité du dialogue social en région en est responsable ? La direction ne pense-t-elle pas plutôt que les cadres boudent le Réseau à cause de la dégradation des conditions de travail ?**

Pendant des années, la direction a voulu, avant tout, transformer les rédacteurs en chef et les chefs de centre **en bons gestionnaires**, parts variables à la clef, laissant loin derrière la recherche de qualité et la reconnaissance du travail bien fait. **Les exigences économiques ont dégradé la confiance entre cadres et salariés, au profit d'un contrôle toujours plus important du travail réalisé par des managers de plus en plus pressurisés**, déresponsabilisés par le centralisme de FTV et privés de leur pouvoir disciplinaire par les services RH. Sans parler de la défiance croissante vis-à-vis des syndicats. Sans compter cette multi-compétence hypervalorisée au détriment de l'excellence ; l'excellence, l'objectif d'une grande partie des salariés de France 3. **Comment voulez-vous que dans ces conditions le climat et le dialogue social soient bon ?**

Mais la direction du Réseau affirme vouloir améliorer la situation et travailler avec la CSSCT à des pistes pour apaiser le dialogue social. Philippe Martinetti trouve anormal qu'on observe de telles frictions, surtout lorsqu'il s'agit de sujets de santé qui devraient nous rassembler. Nous sommes d'accord. Mais il faut regarder les choses en face : la CSSCT constate qu'une bonne partie des conflits repose sur la peur et l'ignorance, ignorance de la loi, des accords, de la règlementation, des bases de la communication. Lorsque cette ignorance se situe du côté de l'autorité, elle peut conduire au désastre.

Nous rappelons que certains d'entre nous avons déjà fait de nombreuses propositions dans le but d'apaiser ces tensions, que ce soit lors de négociations d'Accord ou de divers ateliers QVT. Mais la plupart de nos suggestions ont été finalement affaiblies, refusées ou dévoyées. Parmi les pistes évoquées, l'idée d'un binôme paritaire pour tenter de régler des conflits enkystés avait été envisagé. La direction du Réseau se dit intéressé. **Mais pour que ça fonctionne, il faut que ce binôme ait quelques prérequis et soit d'une probité évidente.**

Bilan de la CSSCT

Au terme de ces 26 mois d'exercice de la CSSCT depuis sa création, les élus ont demandé à pouvoir échanger sur leur bilan.

Force est de constater que les relations se sont améliorées ces 6 derniers mois à la faveur du changement d'incarnation à la direction du Réseau, mais il n'est pas très sécurisant de constater que le fonctionnement d'une instance est suspendu à une personnalité. Malgré tout, le président de cette CSSCT n'a pas les pouvoirs suffisants pour décider des avancées nécessaires à l'amélioration des conditions de travail dans le Réseau. On en veut encore pour

preuve, l'ordre du jour de ce 7 février, où d'autres directions, et même des prestataires extérieurs, font la loi en refusant de venir en séance ou de traiter tel sujet. **N'est-ce pas au président de la CSSCT d'en décider ?**

On peut aller chercher une partie de ces dysfonctionnements dans l'absence de cadrage précis des prérogatives et du fonctionnement des CSSCT par la loi et par les accords. C'est sans doute pourquoi, au sein même de l'entreprise, les CSSCT travaillent de manière très différente. Sans feuille de route précise, il a fallu que la CSSCT trouve sa place au sein du CSE, à côté des RP et face à des directions rarement enclines à travailler avec elle.

Il a également fallu faire face à un contexte psycho-social largement dégradé et à la survenue du risque pandémique. La direction nous a parfois évoqué sa pression sur ce sujet, mais la nôtre n'a pas non plus été des moindres.

Bilan des actions curatives : aggravation des risques psycho-sociaux, tentatives de suicide, multiplication des affaires de harcèlement moral et sexuel, accident industriel, augmentation de l'absentéisme, et pandémie... les sujets à traiter n'ont pas manqué ! sans compter l'accompagnement des RP non prévu dans les textes.

Résultats :

- 32 réunions depuis janvier 2019 au lieu des 9 régulières prévues par les accords (1/trimestre)
- 12 risques graves, 6 atteintes aux droits des personnes, 5 DGI (TS ou menaces suicidaires ou accidents industriels), 3 Projets Importants avec RPS, 15 alertes diverses (AT graves, ou RPS)
- Environ 25 avis ou résolutions rédigées

Propositions d'actions préventives : nous avons fait des propositions depuis plus de 2 ans, propositions de réunion de travail pour améliorer : **les COPIL** qui fonctionnent mal la plupart du temps, **les procédures d'enquêtes** (vote, communication, accompagnement...), **le traitement des situations de harcèlement et agissements existes** qui peuvent être contreproductives et pathogènes, **les diagnostics de l'absentéisme** avec d'autres indicateurs, **les plans de prévention des projets de transformation** (Régie, déménagement...), **les DUERP**, **les accords IRP** notamment suite à l'alerte concernant les représentants du personnel, **les formations des encadrants** en matière de santé et de Code travail ; **mais aussi pour favoriser des formations communes** direction/managers/élus, le **partage des pratiques préventives et curatives**, **la création de binômes paritaires** pour traiter les conflits élus/DR, **des actions de prévention des risques électromagnétiques...** Autant de propositions restées à ce jour lettre morte.

Seules exceptions : la plupart des mesures de prévention, environ une douzaine, que nous avons faites **pour réduire les risques liés au Covid** ont été acceptées par la direction, même si cela a parfois pris du temps.

Moyens : pour travailler sur tous ces sujets, les élus de la CSSCT n'ont bénéficié que de 5 à 8 jours de formation et **d'aucun crédit d'heure attribué au titre de leur mandat d'élus santé**. Cela illustre l'insuffisance des accords en matière de formation et de temps de délégation.

Quant au fonctionnement, régi par aucun règlement intérieur (puisque la direction l'a refusé), il s'est construit peu à peu et non sans difficulté avec un DRH qui au début ne voulait pas voir les élus CSSCT siéger au CSE, même lorsque l'on y parlait de santé. La situation s'est peu à peu améliorée à force de discussion et sous la pression de certains événements. Néanmoins, nous continuons à déplorer un fonctionnement très inégal et le déficit de documents écrits remis en commission.

Nous gardons donc l'impression qu'il a vraiment fallu se battre pour exercer correctement notre mandat, face à la direction, la DRH du réseau, mais aussi la DSQVT. Des directions longtemps en défiance vis à vis de la CSSCT, vexées de ne pas toujours maîtriser la réglementation en vigueur, vexées que des élus leur rappellent leurs manquements.

Puis, la CSSCT a aussi été confrontée au **manque de communication entre le réseau et la SQVT** (par exemple les médecins du Travail coordinateurs n'étaient pas mis au courant des tentatives de suicide en région, la DSQVT n'étaient pas mises au courant de nos propositions, enfin selon elle), nous avons été confrontés à des directions qui semblaient peu concernées pour les unes et débordées pour les autres, sans compter l'instabilité des équipes : **rappelons que 4 présidents de la CSSCT se sont succédé en 3 ans.**

Nous avons commencé ce mandat avec beaucoup d'espoir, l'espoir d'être plus efficaces en travaillant avec des personnes enfin décisionnaires, et de ne plus entendre ce que nous avons entendu pendant des années en CHSCT : « c'est pas nous, c'est Paris ». Mais aujourd'hui hélas, on nous dit : « ça, ça ne dépend pas du Réseau mais du Central ».

Face à ce bilan, **Philippe Martinetti dit ne pas se décourager et veut croire que le changement est possible.** Un meilleur fonctionnement doit être trouvé affirme-t-il. Le DRH met en exergue des progressions possibles dans l'articulation des RP et du CSE/CSSCT car il considère que les sujets abordés se répètent dans les diverses instances, une réitération qui fait perdre du temps à tout le monde.

Mais force est de constater que les remontées en CSSCT et en CSE découlent de l'absence de réponses en local. Ou de la nécessité de s'emparer des sujets transversaux.

Puisqu'on en est au bilan, la CSSCT conseille à la direction de travailler à améliorer ses propres articulations vu les dysfonctionnements et les soucis flagrants de communications entre le régional, le réseau et le central. Lors de cette réunion, nous en avons encore vu quelques beaux exemples.



Délibération des élus du CSE

Désignation d'un expert pour réaliser une mission d'expertise relative à la persistance d'un risque grave par incidents répétés concernant les salariés rattachés au site de la Fabrique à Bordeaux

Chronologie des faits

En **2018**, dans le cadre d'une réorganisation des moyens internes de fabrication, la direction a unilatéralement supprimé tout tournage de fiction classique dans le quart Sud-Ouest contre 8 tournages cette année-là. Depuis, elle n'a pas proposé d'activités alternatives de fiction au-delà des tournages sur Marseille, Lyon ou Lille ou du feuilleton tourné à Vendargues soit à plus de 5 heures de route en transport en commun. Elle a également mis en place un management totalement à distance.

Cette réforme a eu des conséquences sur les conditions de travail, la santé physique et mentale, la qualité de vie des salariés Bordelais telles, que les représentants de proximité de F3 Aquitaine ont déclenché, le **15 octobre 2020**, une alerte pour risque grave par incidents répétés à la Fabrique sur le site de Bordeaux.

Dans leur délibération, les élus ont fait le choix d'une enquête paritaire et ont réclamé l'intervention de la Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail, qu'ils n'obtiendront pas. Une enquête conjointe est alors menée par une élue de l'IP de Bordeaux et deux managers de la Fabrique. L'enquête conjointe a donné lieu à un rapport présenté en instance de proximité extraordinaire le **15 janvier 2021** en présence de la direction de la Fabrique ainsi qu'à une restitution auprès des salariés concernés. Le diagnostic faisait état de risques voire de troubles psycho-sociaux. Il était assorti de pistes de solutions possibles. A l'issue de ce constat partagé, la direction de la Fabrique s'était engagée à présenter un plan d'action aux élus de proximité le **22 février 2021** en IP extraordinaire puis en CSSCT du réseau le **22 février 2021**.

Ce **22 février 2021** la direction a présenté un plan d'action pour lequel les Représentants de Proximité d'Aquitaine ont regretté l'absence concrète de réponses et d'échéance. Ils ont adopté une motion car ils estimaient que le risque grave perdurait. Et en l'absence d'un plan d'action détaillé quatre mois après l'alerte, ils ont saisi officiellement le CSE.

Ce même jour le plan d'action a été présenté en CSSCT. Extrait du CR : « *Après 2h30 d'échanges, difficile de comprendre si La direction de la Fabrique co-rédacteur de ce rapport et de ses conclusions, met en œuvre ou pas des actions correctives pour circonscrire les risques et stopper les troubles. Les membres de la CSSCT se sont également étonnés du peu de cas que la direction faisait de la responsable des activités de fabrication (RAF). Alors que le collectif de travail est en prise avec des incidents dont la répétition est avérée, la direction semble ne pas associer la RAF ni dans le partage du diagnostic, ni dans le plan d'action. Les élus déplorent que cette dernière ne soit pas non plus conviée aux instances de proximité et s'interrogent sur le fait que la manager de proximité, au plus près des salariés ne puisse être une interlocutrice à part entière lors des échanges avec les élus. La direction promet de fournir aux élus une réponse écrite et argumentée à chaque préconisation, dans un délai très court, avant le CSE si possible.* »

Le **26 février 2021**, le CSE Réseau a voté une résolution à l'unanimité des élus pointant dans le détail les manquements du plan.

Le **19 mars 2021** les RP ont à nouveau été réunis en instance de proximité extraordinaire en présence de la direction de la Fabrique qui a présenté son plan d'actions qui se résumait à la mise en place d'espaces d'échanges et de discussion.

La Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail est finalement intervenue dans le dossier. Une réunion préparatoire, co-animée par la DSQVT et le Psychologue du travail a rassemblé membres de la direction et RP. Le plan d'actions a été remis en forme avec l'ajout de nouvelles colonnes (effets attendus, échéance, état d'avancement...).

Se sont ensuite tenues deux journées d'ateliers, les **8 avril 2021** et **10 mai 2021** avec la Post Production d'un côté et les équipes de tournage de l'autre. Ont participé à ces ateliers : des salariés, des cadres décideurs, des RP, la DSQVT et le psychologue du travail (uniquement la première journée). Un dialogue direct (sans intermédiaire) et respectueux de l'expertise de chacun a permis de lever les zones d'incompréhension et d'ancrer la discussion dans le concret. Ces échanges ont abouti à un plan d'actions partagé qui a été restitué aux salariés fin juin 2021.

Chaque mois en instance de proximité les RP ont fait le point avec la direction de la Fabrique sur l'évolution du plan d'actions dont plusieurs mesures ont été mises en œuvre. Lors de l'instance de proximité **d'octobre 2021** la directrice déléguée du centre d'exploitation Sud a assuré aux élus que le premier tournage de fiction numérique se passe bien, que les heures réalisées par les salariés étaient identiques à celles d'une fiction classique, qu'il n'y avait pas de débord. Elle annonce également qu'une nouvelle réunion Fablab était prévue à Bordeaux courant **janvier 2022** pour faire le bilan des deux fictions numériques avec tous les intervenants et que trois fictions numériques seront tournées par les salariés de Bordeaux en 2022. Pour les élus de Bordeaux tous les voyants sont alors au vert.

Mais ils découvrent fin **novembre 2021** qu'un salarié est en arrêt maladie suite au tournage de la fiction numérique. Les RP apprennent que des salariés ont effectué des semaines de plus de 50h de travail, sans jour de repos hebdomadaire pour l'un d'entre eux sur une semaine.

Les RP ont alerté par mail la direction de la Fabrique le **25 novembre 2021**. Le directeur des moyens de fabrication répond par mail le **26 novembre 2021** indiquant notamment que le salarié qui a travaillé durant toute une semaine calendaire « *n'était pas planifié sur 7 jours pour la semaine en question. La direction n'a été informée de cette organisation de travail qu'une fois la semaine échue, et n'a jamais été sollicitée pour ce dépassement.* »

Lors de l'instance du **1^{er} février 2022**, les RP d'Aquitaine pointent de graves manquements par des incidents répétés :

- Sur la gestion du risque sanitaire lié à la pandémie de la Covid, les RP d'Aquitaine n'ont jamais reçu d'information ni sur le plan de continuité de l'activité, ni sur le plan de reprise de l'activité à la Fabrique, ni sur les procédures adaptées malgré leurs demandes. Lorsqu'ils ont sollicité par mail le 4 janvier des informations concernant les dispositions prises pour les salariés bordelais dans le cadre la pandémie, la directrice déléguée centre sud a répondu « *Concernant notre PCA : dans la mesure où nous sommes prestataires, nous nous alignons sur les demandes de nos clients.* »

L'information délivrée aux RP d'Aquitaine étant régulièrement incomplète voire déloyale, les RP s'estiment entravés dans l'exercice de leur mandat et font le constat que les engagements du plan d'action ne sont pas tenus. Ils votent à l'unanimité une Résolution pour risque grave par incidents répétés au sein de la Fabrique à Bordeaux (cf pièce jointe)

Ils saisissent le CSE pour prendre toutes les décisions nécessaires à l'instruction de cette nouvelle alerte.

Leur motion est annexée à la présente délibération.

Le **11 février 2022** les RP d'Aquitaine ont réalisé une inspection par visio avec les salariés bordelais de la Fabrique. Ils ont à nouveau recueilli différents témoignages de salariés faisant état d'un mal être voire d'une souffrance au travail, d'un sentiment d'abandon et de mépris.

Concernant les équipes de tournage : Les tournages numériques de cette année restent très hypothétiques. Un salarié a indiqué aux élus : « on est encore très loin de trouver une solution pour nous, de savoir ce qu'on fait dans l'année ou même le mois suivant. On est au mois de février et ils ont zéro budget pour les fictions numériques en 2022 ». Le modèle de ces fictions ne les rassure pas. Dans ce modèle ils s'estiment toujours livrés à eux-mêmes. France tv n'étant pas producteur exécutif mais juste prestataire, la chaîne fournit les moyens humains et le matériel à des producteurs privés sans avoir le choix de ce matériel et sans être en mesure de faire respecter les règles conventionnelles ou le droit du travail. Pour ces salariés il n'y a toujours pas non plus de lien de confiance établi, la direction ne croit toujours pas en leur parole experte et attend qu'ils craquent pour leur donner ou pas les moyens réclamés.

En post production : L'inquiétude est palpable depuis le départ de leur manager. Les salariés indiquent s'être réparti la charge de travail entre eux et être « *en complète autogestion. Ils sont censés nous épauler mais ça n'avance pas* ». Au sujet du remplacement de la RAF, ils ne comprennent pas le manque de transparence de leur direction qui refuse de dire de qui il s'agit. Les salariés précisent avoir posé beaucoup de questions en ayant l'impression de « *jouer à qui est-ce* » pour savoir qui allait diriger leur service. « *Ils n'ont pas voulu nous dire qui c'est, il arrive le 22 et on ne sait pas qui c'est. Il n'y a aucune transparence sur ce poste* ». Une nouvelle inconnue qui s'ajoute à celle de la planification « *Les congés de l'été ne sont pas validés car le planning est inconnu. Ils ont aucune anticipation parce qu'ils ne savent pas en fait* ». Une incertitude qui occasionne à nouveau des troubles pour ce salarié qui précise, « *je m'empresse de les oublier sinon je dors plus* ».

État d'avancement du plan d'action

Le plan d'actions à date transmis par la direction aux élus est annexé à la présente délibération.

1. Dans la réforme sans prévention du risque

Le plan d'action prévoyait une planification la plus en amont possible et la plus équitablement répartie entre salariés pour respecter l'équilibre vie privée/vie professionnelle et afin d'éviter une mobilité géographique forcée.

Le Bilan annuel de la répartition des fictions et de la planification qui était à prévoir fin d'année 2021/1^{er} trimestre 2022 n'a pas été fait car les RP n'ont pas eu les documents.

Le planning fiction et le plan de charge 2022 n'ont toujours pas été communiqués aux élus malgré de multiples relances.

Ils ne peuvent donc pas vérifier la répartition équitable de la post production des fictions. Le dernier Planning prévisionnel post production envoyé aux RP l'a été le 21 septembre 2021 et depuis plus rien.

Les RP n'ont jamais eu non plus le planning fiction et fiction numérique de 2022, ni le prévisionnel ni le définitif. Le dernier planning envoyé est celui de 2021 qui n'a été communiqué aux RP qu'en septembre 2021. Ils n'ont donc aucun moyen de vérifier que les tournages sont bien répartis de façon équitable entre les salariés ni que la mobilité géographique n'est pas forcée

2. Une charge de travail sans contrôle :

Lors des 2 tournages de fiction numérique en 2021, plusieurs salariés ont dépassé les 50 heures hebdomadaires de travail jusqu'à six semaines consécutives. L'un d'eux a même travaillé 67 heures sur une semaine sans aucun jour de repos hebdomadaire alors même qu'il était en charge de transporter techniciens et comédiens sur des journées avec des amplitudes horaires allant jusqu'à 12H avec les risques routiers que cela induit. Pour ce salarié ces dépassements ont été suivis d'un arrêt maladie qui pourrait être requalifié en accident du travail.

Contrairement à ses engagements la direction n'a pas prévenu les élus de ces dépassements et n'y a pas mis un terme. Les élus ont réclamé à la direction les relevés individuels d'activité où figurent les amplitudes horaires réalisées et le nombre de jours travaillés dans la semaine. La direction n'a transmis ces relevés que treize minutes avant l'instance du 1^{er} février alors que les

élus les réclamaient depuis le 25 novembre.

Un chargé de production a bien été planifié sur ces 2 fictions numériques mais cela n'a pas eu l'effet escompté puisque l'objectif était de contrôler la charge de travail des salariés de France Télévisions.

Les règles conventionnelles n'ont pas été respectées et la direction n'a pas réussi à mettre en place un contrôle efficace de la charge de travail.

Des briefings avant tournage ont bien eu lieu mais la parole experte des salariés n'a à nouveau pas été entendue. Les régisseurs alertaient la direction de la Fabrique (à préciser peut-être ?) dès la préparation du 1^{er} tournage que les moyens alloués seraient insuffisants.

3. réforme incomprise

Des ateliers animés par la direction de la santé et de la qualité de vie au travail de Francetv ont été organisés en avril et mai 2021. Ils ont permis l'expression des salariés concernés, de la direction et des élus.

Concernant la reconnaissance salariale, comme elle s'y était engagée, la RH a réalisé une analyse des situations salariales de tous les salariés avec transmission des informations aux élus en instance. Aucun retard salarial n'est constaté à ce jour.

4. un outil de travail mis à mal

Le renouvellement des serveurs et machines de montage a été fait et achevé au dernier trimestre 2021, avec l'accompagnement adéquat. Des réunions d'échange ont lieu de manière hebdomadaire. Les formations aux outils ont eu lieu.

Des ordinateurs portables ont été déployés mais le télétravail reste impossible pour les monteurs car les rushes sont trop lourds pour être traités à distance et le travail en autonomie est impossible car leur activité nécessite la présence d'un réalisateur avec eux sur place. Le travail à distance n'a donc pas été mis en œuvre contrairement aux engagements pris dans le plan d'actions.

5. une fermeture redoutée

Les effectifs de l'équipe de la Fabrique de Bordeaux restent incomplets. Si les 2 postes de montage et le poste de mixage ont bien été pourvus avec cursus d'accompagnement, et que l'équipe de post production est de nouveau complète, il reste 1 poste d'éclairagiste et 1 poste d'Opérateur de Prise de Son qui ne sont toujours pas comblés dans les équipes de tournage.

La signalétique des bureaux de la Fabrique a bien été mise en place. Mais La Fabrique n'est pas incluse dans l'appel d'offres émis par FTV dans le cadre d'un déménagement de la station de Bordeaux ce qui fait toujours craindre aux salariées une fermeture à venir.

6. une réforme inachevée

Une réunion de service hebdomadaire pour les salariés de post production est bien en place.

L'Aménagement des locaux en lien avec l'organisation du travail a été fait : aménagement d'un bureau individuel pour le responsable technique, création d'un espace de convivialité et déménagement de la RAF et de son assistante au même étage que les salariés de la Post production.

La direction de la Fabrique est bien présente en instance 1 fois par trimestre

La Responsable d'Activités Fabrication est en détachement depuis le 17 janvier et son départ est annoncé depuis plusieurs mois, elle n'a pourtant pas été remplacée. Seule cadre intermédiaire présente physiquement à Bordeaux, elle est un relais indispensable entre les équipes et la direction à distance. Son départ les laisse seuls face à la gestion quotidienne du site. La direction de la Fabrique assure avoir identifié un "profil" qui serait en mission du 14 février à la fin avril. A ce jour il n'est à notre connaissance pas arrivé.

7. un fablab à faire vivre

Un binôme référent a bien été identifié : un chef de projet bordelais et un coordinateur (d'une entreprise extérieure).

Les locaux du Fablab ont été aménagés. Le 1^{er} atelier a eu lieu en mars 2021 à Bordeaux, le

second a eu lieu en juin 2021 à Bordeaux mais le troisième prévu en janvier dernier à Bordeaux a finalement été reporté à février et délocalisé à Vendargues ce qui, symboliquement, est un très mauvais signal envoyé à l'équipe de tournage bordelaise.

Les équipes de post prod qui souhaitaient participer aux ateliers en ont également été exclues. Faire vivre le FabLab à Bordeaux est pourtant l'un des items du plan d'action.

Le planning 2022 des fictions numériques n'a pas non plus été communiqué, ni aux élus ni aux salariés qui ne savent toujours pas s'ils vont travailler sur des fictions numériques cette année.

8. un management à distance inopérant

Une formation de sensibilisation aux RPS a bien été mise en œuvre pour la RAF, mais celle-ci n'est aujourd'hui plus en poste.

Un audit technique a été réalisé ainsi qu'une remise à plat des process au sein de la post production.

Des réunions régulières ont lieu avec les responsables techniques.

Un bureau individuel a été aménagé pour le responsable technique post production mais il n'a pas suivi de module manager

9. Le lien avec la RH en pointillé.

Les données concernant les ETP, les rémunérations, les formations, les entretiens (pro et annuels) ont été transmises aux élus. Les entretiens professionnels ont été réalisés. La RH assure une présence physique une fois par trimestre.

10. Troubles de la santé

Certains entretiens avaient fait apparaître pour plusieurs salariés des troubles de la santé en lien avec leur activité comme des troubles du sommeil, du stress, des prises de médicaments, des malaises ou des pertes de mémoire. Le plan d'action prévoyait la mise en place d'un suivi individuel par le psychologue du travail à la demande des salariés. Un mail a été envoyé aux salariés en juin 2021 par la nouvelle psychologue référente avec le rappel des coordonnées.

Le risque grave par incidents répétés se poursuit, voire s'aggrave

A l'instar des représentants de proximité d'Aquitaine, les élus du CSE du Réseau France 3 font le constat que la direction ne prend pas la mesure de la situation, qu'elle ne s'engage pas sur des mesures de nature à mettre fin aux troubles constatés au sein de la Fabrique sur le site de Bordeaux et qu'elle ne satisfait pas à son obligation de résultats en matière de santé au travail. La déclaration de bonnes intentions a vécu, les solutions efficaces sur les dysfonctionnements restants doivent être appliquées dans les plus brefs délais, notamment pour ceux relevant des tournages fiction car les prochains sont prévus en juin 2022.

L'inspectrice du travail de Bordeaux, présente en plénière le 16 février, a dû également rappeler à l'ordre la DMF sur son obligation de résultat sur la santé et la sécurité des salariés.

Par conséquent, le CSE décide de recourir à l'aide d'un expert, conformément à l'article L.2315-94 du Code du Travail. Pour réaliser cette expertise, le choix des élus du CSE se porte sur la société SECAFI, 20-24 rue Martin Bernard 75647 PARIS cedex 13, expert habilité par le Ministère du Travail.

Le cabinet d'expertise devra éclairer les élus du CSE sur :

- La façon de mettre en œuvre et de suivre le plan d'actions
- Les actions complémentaires à ajouter au plan d'actions
- L'analyse des causes des RPS avérés et les conséquences du non-déploiement de tout ou partie du plan d'actions
- Les conditions d'accompagnement du projet de reconversion industrielle du site de La Fabrique de Bordeaux sur la fiction numérique, qui comporte une dimension expérimentale et s'accompagne de risques professionnels

- Le mode de collaboration des salariés rattachés à La Fabrique de Bordeaux au sein d'équipes de tournage privées sous la responsabilité du producteur, tant sur les aspects de responsabilité juridique des uns et des autres, qu'organisationnels

Le CSE donne mandat à Rabéa CHAKIR-TREBOSC (élue du CSE et membre de la CSSCT) et Sabrina CORRIERI (RP de France 3 Aquitaine) pour contacter l'expert et prendre en son nom et mettre en œuvre toutes dispositions utiles afin d'assurer l'exécution de cette décision.

Adopté à l'unanimité des 21 votants.

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

Le 17 février 2022



IP de France 3 Normandie - Rouen

Levée de l'alerte pour risque grave par incidents répétés

Il y a près d'un an, le 16 mars 2021, les représentants de proximité de l'antenne de France 3 Normandie-Rouen ont émis une alerte pour risque grave par incidents répétés sur l'expérimentation de la régie automatisée de Rouen.

La situation était alors très problématique pour la santé des salariés, avec notamment des collègues malmenés, parfois en pleurs, des cadres et techniciens déconsidérés et en perte de sens, à cause d'un outil mal préparé et pas au point... (voir l'alerte jointe) Depuis le début de l'annonce de cette expérimentation à Rouen à l'automne 2019, la direction a enchaîné les choix et décisions en dépit du bon sens, caractérisés pour certains comme des infractions par l'inspecteur du travail lors de ses interventions devant le CSE et la CSSCT en mars 2021.

Après le vote de cette alerte par les RP, le sujet a rapidement été abordé en CSSCT réseau et en CSE réseau avec la participation de l'inspecteur du travail de Rouen. Et finalement la direction de FTV a abandonné son projet à Rouen le 23 mars 2021.

Nous avons, avec la CSSCT, demandé à la direction un diagnostic santé et un plan d'action pour sortir le mieux possible de ce traumatisme. La direction s'est appuyée sur le psychologue du travail et la médecin du travail pour y répondre.

Très sollicités collectivement et individuellement pendant la période d'expérimentation jusqu'en mars 2021, le psychologue du travail et la médecin ont, après mars 2021, eu très peu de demandes de consultations des collègues, directement concernés ou pas.

Pour la Dr Lenoir, ces entretiens antérieurs à l'abandon révélaient « *des symptômes d'anxiété, pas majeurs, pris en charge et pas inquiétants* ». En juin en réunion RP, elle ajoutait trouver « *normal de ne plus avoir de demandes de consultations, l'élément déclencheur ayant disparu* ». Et depuis, elle n'a rien signalé de particulier.

Le psychologue du travail a rendu ses conclusions en avril 2021 après plusieurs entretiens collectifs et individuels. Il a noté un soulagement après la fin de l'expérimentation. Il souligne que le collectif a joué un rôle déterminant.

Il remarque aussi une forte attente sur ce qui va se passer pour la suite du projet d'automatisation. Il note que les collègues concernés ressentent le besoin d'être consultés pour un retour d'expérience pour la prochaine expérimentation à Strasbourg. Certains ont d'ailleurs émis le souhait d'y être volontaires.

Avant l'abandon, il relevait entre autres de nombreux facteurs de RPS :

- *Charge de travail accrue dans un temps imparti réduit*
- *Sentiment de frustration et crainte de perte de la qualité de travail*
- *Sentiment de perte du sens du travail*
- *Relations de tensions avec l'équipe de la Régie de Rouen et celle IP Fabrication du Projet d'Expérimentation*
- *Retard sur la mise en place technique du projet*
- *Dysfonctionnements identifiés par les collaborateurs de l'outil*

La direction a présenté un bilan en juin 2021 où elle a reconnu des dysfonctionnements, et dit en avoir tiré de « *nombreux enseignements* ». Comme entre autres :

- *Impliquer les référents dès le début du projet*
- *Formaliser dès le début du projet un dispositif de revue et de suivi des risques*
- *Mettre en œuvre des actions de prévention primaire des RPS, par exemple sensibilisation des RP, Manager, ...*
- *S'assurer du bon fonctionnement des dispositifs techniques avant le début des formations*
- *Effectuer l'expérimentation sur une plateforme dédiée, en impliquant les référents de l'ensemble du réseau*

La direction a également mis en place une équipe de veille locale qui se réunit maintenant régulièrement tous les deux mois depuis le 31 août 2021. Les conséquences de l'expérimentation y sont abordées, mais aussi d'autres situations à surveiller. Cette veille locale doit perdurer au-delà de l'alerte, et continuer à travailler en confiance et confidentialité.

Le DUER, mis à l'index par l'inspecteur du travail en mars 2021, a été complété et enrichi grâce aux retours d'expérience de l'expérimentation.

Aujourd'hui, près d'un an après l'abandon de l'expérimentation, la situation à Rouen permet aux élus de lever l'alerte pour risques graves. La situation est apaisée et le collectif a su retrouver de la sérénité au travail. Mais cette expérimentation a laissé des traces. Certains collègues ont ressenti une forte remise en question de leur métier, et de leur avenir dans l'entreprise. Ce n'est pas anodin.

Les élus redisent leur rôle essentiel dans chaque évolution majeure dans l'entreprise. Les associer ne suffit pas. La direction doit les entendre, les écouter et prendre en compte leurs arguments et préconisations.

Rouen regarde désormais avec attention ce qui va se passer à Strasbourg avec la prochaine expérimentation d'une régie automatisée. Il est essentiel de ne pas reproduire le désastre vécu ici. Et chacun sait que la question de l'automatisation se posera à nouveau dans les prochains mois ou les prochaines années. Il est indispensable que ces changements se fassent dans les meilleures conditions, en respectant scrupuleusement les enseignements issus de l'épisode rouennais. Il y va de la santé des salariés, et de la pérennité de nos antennes.

Fait à Rouen le 3 février 2022 et adopté à l'unanimité des élus



Résolution sur le projet immobilier de France 3 Côte d'Azur

Informés à leur demande sur le projet de déménagement de la station de France 3 Côte d'Azur, d'Antibes à Nice, les élus constatent qu'il génère une forte anxiété chez les salariés et des fortes tensions avec la direction.

Suite à une alerte des élus en 2019 sur les RPS engendrés en partie par l'hypothèse de ce déménagement, un comité de pilotage a été mis en place, mais il n'a pas été empêché de traiter cette problématique.

Alertés par les RP, les élus de la CCSCCT ont réclamé, lors de leur réunion du 10 novembre dernier l'intervention du Pole conseil et accompagnement de FTV, ainsi que la mise en place d'espaces de discussions. Cette demande avait été acceptée par la direction du Réseau. Malgré cela, les élus du CSE constatent que rien n'a été mis en œuvre à ce jour. Ils réitèrent donc instamment cette demande.

Les élus constatent en outre que, faute d'une objectivation précise des raisons du déménagement, le bienfondé du projet est contesté.

Ils demandent que leur soient présentés lors de la prochaine réunion du CSE :

- Les études objectivant la réalité du risque naturel mis en avant par la direction pour justifier le déménagement de la station et son impact sur la sécurité des salariés ; un risque qui paradoxalement n'est pas reporté dans le DUER de France 3 Côte d'Azur
- Une étude économique et technique comparant l'hypothèse du déménagement et celle de la réhabilitation-sécurisation du site actuel
- Une étude d'impact prenant en compte les conséquences d'une relocalisation à la Victorine sur la qualité de vie au travail : déplacements personnels et professionnels, nuisances sonores liées à la proximité de l'aéroport, etc.

Ils demandent en outre que soit effectué, avec ses usagers, un retour d'expérience du site de Rouen qui sert de référence sur les projets immobiliers dans le réseau régional et qui a lui-même été construit en 2018 dans une zone inondable.

Dans l'attente de la présentation de ces documents, les élus demandent à la direction de négocier urgemment avec la mairie de Nice le report de sa décision concernant l'appel à projets de la Victorine, actuellement prévue le 4 mars.

Ils demandent à recevoir cette assurance d'ici lundi 21 février 2022, faute de quoi ils demanderont la réunion d'un CSE extraordinaire.

**Adopté à l'unanimité des 21 élus présents.
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.**

Le 17 février 2022