



# COMMISSION SANTE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE CENTRAL

## COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU 17 JUIN 2022

Président de la CSSCT-C : Xavier Froissart (DSQVT), accompagné de sa successeure à compter du 1<sup>er</sup> juillet Florence Vincelot

Élus de la CSSCT-C : Karine Cévaër (référente lutte contre le harcèlement pour le CSEC), Rabéa Chakir-Trébosc, Chantal Fremy (rapporteure), Olivier Le Clanche et Yvonne Roehrig. Excusé : Fabrice Varisot

Invités de la direction :

- DSQVT : Vincent Courson, Thomas Evrard, Annabelle Laurain
- DDS : Jacques Denoyelle

### **INTRODUCTION : LES MODALITES POUR BIEN TRAVAILLER ENSEMBLE (ECHANGES INFORMELS, POSTURE, TRAVAIL EN PARTENARIAT, REGLES DE FONCTIONNEMENT...) ET LE PERIMETRE DE LA CSSCT-C**

Nouveau mandat mais mêmes constats : convocation tardive, oubli de transmettre les documents nécessaires au travail préparatoire des élus, non réponses à des questions écrites et non respect des décisions prises en commun en CSSCT-C. Il n'y a pas de systématisme ni de volonté de ne pas travailler ensemble, plutôt une certaine désorganisation préjudiciable à la qualité de vie au travail des élus.

Puisque la direction n'est pas encline à augmenter le nombre de réunions de la CSSCT-C (4 réunions légales par an), la rapporteure a proposé aux membres de la CSSCT-C de travailler différemment afin

d'alléger les ordres du jour. Afin de traiter les sujets auxquels tiennent les élus de la CSSCT-C, il est proposé de travailler selon 3 méthodes : plénière, groupes de travail et échanges de mails. Cela a été accepté, mais n'a pas été suffisant pour arriver au terme de l'ordre du jour de cette 1ère réunion, plusieurs points ont dû être reportés, notamment ce point introductif prévu dans le plan d'actions d'amélioration des relations direction-élus (cf point 3).

La nouvelle présidente de la CSSCT-C et la rapporteure ont prévu un temps d'échanges dans les prochaines semaines pour discuter du fonctionnement de l'instance.

## POINT 1 – PLAN D'ACTION TEPI

*Document en annexe : plan d'actions au 8 juin 2022*

*En présence d'Alexandre Kara (Directeur adjoint des Programmes), Frédéric Descrimes-Favraud (DRH Antennes, Programmes, Sports, Marketing et Communication), Elisabeth Ferraz (DRH Présidence, Secrétariat Général, Gestion et Production), Aurore Gauvain (DDS), Freddy Bertin et Sophie Guillaumin (CSSCT Siège)*

Ce point n'ayant pu être traité lors du **CSEC du 8 juin**, les élus avaient demandé qu'il le soit en CSSCT-C avec invitation des élus de la CSSCT du Siège, ce qui a été accepté par la Présidente de FTV.

Selon la direction, **le projet TEPI n'existe plus**. Mais le plan d'actions faisant suite au projet, il garde ce nom par commodité. Le transfert de production se poursuit malgré tout. Concernant les personnels, trois possibilités :

- Transfert volontaire chez FTVS
- Détachement à FTVS en gardant son contrat FTV
- Ni l'un ni l'autre : mobilité dans un autre service de FTV

### Situation actuelle des personnels

Au jour de la réunion, **la salariée qui a fait une TS est encore en arrêt**.

A **Télématin**, selon la direction le climat s'est apaisé parce qu'elle est très présente. Le plan d'actions a été présenté, les cas individuels ont été pris en compte, les audiences de l'émission sont bonnes ce qui permet d'avoir des projets et des perspectives. Néanmoins, la question de la continuité de l'activité dans les conditions actuelles demeure.

**Passage des arts** a connu un début d'année chaotique à cause de TEPI et de « *personnes à problème* » selon la direction, mais aujourd'hui l'équipe serait apaisée et contente de ce qu'elle fait.

**Thalassa** a entamé un travail d'ambition éditoriale il y a quelques mois pour relancer l'émission. FTVS y sera associé. L'équipe serait très motivée.

**Faut pas rêver** et **Des racines et des ailes** connaîtraient des situations plus délicates. Les émissions ne sont pas menacées, mais il y aurait des questions d'organisation d'équipe pour pallier des arrêts maladies et des défaillances selon la direction. Les managers doivent présenter des projets d'organisation pour qu'il y ait moins de pression et plus de transversalité (exemples : mobilité des

journalistes sur les sujets, détachement au web, etc.). La direction souhaite que le responsable des programmes soit plus présent auprès des équipes.

### Construction du plan d'actions

La direction dit avoir très vite pris la mesure des problèmes opérationnels, humains et structurels après la tentative de suicide. Les salariés ont été rencontrés individuellement pour **ausculter le mode de fonctionnement et leur ressenti sur le mode de fonctionnement**. Les blocages ont été identifiés (notamment des réflexes de silo et de groupe), permettant à la direction, rejointe par celle de FTVS et une équipe du Pôle Conseil et Accompagnement pour la partie méthodologique, de travailler sur un plan d'actions. Les préconisations de Technologia (cabinet mandaté par la direction), de Secafi (cabinet mandaté par les élus du CSEC et du Siège) et des élus des CSE central et du Siège ont également nourri le plan d'actions.

Pour la direction, le plan d'actions vise au **règlement de la crise en sécurisant l'avenir des conditions de travail, et à savoir pour qui on travaillera demain**.

La direction précise que les modalités du plan d'actions n'ont pas été déterminées. Mais le DRH propose d'informer régulièrement avec le secrétaire de l'IP Production, Fabrication, Technologies.

*Préconisation des élus de la CSSCT-C : Des RP et des membres de la CSSCT du Siège doivent être contributeurs des actions du plan. Elle propose qu'ils se réunissent en commission mensuelle avec la direction.*

### Déploiement du plan d'actions

Les efforts de la direction se sont concentrés sur **Télématin** en raison du fort traumatisme subi. Les **autres émissions** ne sont pas oubliées mais elles n'ont pas connu le même niveau de changement. Des actions spécifiques pourront leur être proposées plus tard. C'est aussi pour cette raison que la présentation du plan d'actions ne se fait pas en même temps pour toutes les émissions.

Le 1<sup>er</sup> point du plan d'actions est **l'identification des interlocuteurs** FTV et FTVS, opérationnels et RH, et les remettre en proximité des équipes : des visites ont été faites par la RH pendant les directs de Télématin pour se faire connaître et pour constater le travail réel, notamment la difficulté du travail matinal qui fragilise l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle. La RH sera désormais également plus présente auprès des managers qui ne sont pas tous formés. Cette proximité permet, selon la direction, de traiter les sujets plus rapidement et mieux ; il s'agit donc d'un mode de fonctionnement à pérenniser.

La direction essaie d'harmoniser les pratiques concernant les **problématiques de vie quotidienne** : transport, découcher, amplitudes horaires, etc. Les pratiques étaient différentes à FTV, FTVS, aux Programmes et à l'Information.

Les résultats des deux 1<sup>ères</sup> « **cellules de suivi individuel** » (action n°8) sont encourageantes selon la direction, elles sont mêmes qualifiées d'« *outil de vigilance fort* ». Elles permettent de croiser les regards pour identifier les risques et y répondre, notamment en actionnant des leviers complémentaires. Elles permettent également de mieux connaître les salariés pour la suite de leur parcours professionnel. Elles sont composées de la DRH, de la DSQVT, du service de santé au travail et des managers le cas échéant.

Les **managers de Télématin** seront coachés par un prestataire externe choisi par FTVS. Une meilleure méthode d'appropriation qu'un cursus classique selon la direction, qui estime que le rythme de Télématin (365 jours/an) rend difficile le départ en formation. Des formations *in situ* pourraient être envisagées. Le plan d'actions prévoit en plus un « **Référentiel managérial commun** » (action n°11). La direction le veut sur le fond et la forme, pour une capacité à anticiper les problématiques individuelles à risque, et gérer les crises. FTVS avait déjà ce référentiel, et FTV a des fiches pratiques. Il reste à la direction à peaufiner cette action. FTVS doit également présenter à FTV la façon dont « **les moyens sont donnés aux managers pour échanger sur leurs pratiques** » (action n°14). Pour la direction, le ressenti que les problèmes venaient de FTVS n'est pas forcément de reflet de la réalité.

**Préconisations des élus de la CSSCT-C :**

- *Présentation aux instances du référentiel managérial commun.*
- *La question de la soutenabilité du travail sur le long terme pour les équipes de Télématin se pose. Comment la direction la mesure-t-elle ? Désigner des salariés de permanence n'est peut-être pas suffisant.*

La direction a également identifié la nécessité de mieux accompagner les **transitions**, ce qui n'a pas été le cas après le départ de William Leymergie. Selon la direction, la TS a accéléré sa prise de conscience de la situation organisationnelle dégradée dont elle n'avait pas toutes les clés, parce qu'elle n'a pas vécu tout l'historique.

Pour la direction, il semble désormais évident que le poste de conseiller de programmes est sous-dimensionné pour accompagner Télématin. Un profil de **producteur délégué** serait plus adapté. Alexandra Kara poursuit sa réflexion sur le sujet et assure le travail en attendant.

Autre point d'attention : le turn over important nécessitant d'être vigilant aux arrivants, notamment CDD. A noter que par le passé (très récent), des journalistes CDD travaillaient pour Télématin puis enchaînaient avec le JT de midi, au mépris des règles du temps de travail quotidien. La direction se dédouane en expliquant que ces 2 émissions étaient gérées par des directions différentes.

**Préconisation des élus de la CSSCT-C :** *Les deux directions concernées appartiennent à la même entreprise. L'entreprise doit se préoccuper des personnels précaires qu'elle emploie, à ses « bornes ».*

## **Un plan d'actions vivant**

La direction prévoit 3 réunions par an pour se faire un **retour d'expérience permanent**, aussi le temps nécessaire pour identifier les dysfonctionnements structurels. La 1<sup>ère</sup> réunion est prévue en novembre (puis mars et juin).

Les présents en CSSCT-C se sont mis d'accord sur un but commun : faire le suivi du plan d'actions dans un esprit de partenariat, en associant les différents acteurs (IP, CSSCT Siège et centrale), en essayant de ne pas démultiplier les instances avec les mêmes points. Plusieurs propositions ont été faites (en attente d'arbitrage partagé) :

- Suivi en IP Production-Fabrication-Technologie chaque mois
- Commission mensuelle d'application et de suivi qui réunirait une partie des RP et des élus de la CSSCT du Siège
- Suivi tous les 2 ou 3 mois en CSSCT Siège avec invitation d'élus de la CSSCT-C

Les élus y recevront un **plan d'actions à jour**.

La direction dit ne pas être encore prête à **témoigner de son expérience** auprès des managers et RH des autres directions. Mais elle reconnaît tout à fait l'intérêt tant ce dossier est « exemplaire ». A noter qu'elle l'a fait pour le top management que les élus trouvent souvent hors sol en imposant des projets qui minimisent les retombées pour les salariés.

***Préconisation des élus de la CSSCT-C : Organiser des séminaires de direction pour partager largement les retours d'expérience sur les gestions de projets qui ont du être corrigées tant elles étaient délétères (TEPI, NRCS, régie automatisée de Rouen, etc.).***

## Rôle des élus du CSEC

Les élus de la CSSCT-C rappellent les conditions posées par les élus du CSEC pour lever leur DGI (délibération du 3 février 2022) :

« Les élus du CSEC lèveront leur DGI aux conditions suivantes :

- Présentation très prochaine par la direction d'un plan d'actions reprenant leurs préconisations
- Chaque action du plan d'actions doit être détaillée : forme, calendrier, volume, pilote...
- Suivi régulier de l'avancée des actions en CSEC et en CSSCT-C
- Constat de l'effectivité et de l'efficacité des actions correctives »

## POINT 2 – POINT SUR LA MISE EN ŒUVRE DU NOUVEAU CONTRAT DES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL

*Document en annexe : bilan trimestriel accompagnement psychologique pour prévenir les risques professionnels*

Point reporté faute de temps.

## POINT 3 – SUIVI DU PLAN D' ACTIONS POUR L' AMELIORATION DES RELATIONS DIRECTION-ELUS

*Documents en annexe :*

- Arbitrages des préconisations en date du 14 septembre 2021
- Projet de parcours de formation commun
- Précisions de la direction sur le plan d'actions d'amélioration des relations direction-élus (reçu après la réunion)

*En présence de Jean Chrétien (Directeur de l'UFTV)*

Suite à un questionnaire sur la santé des salariés après le 1<sup>er</sup> confinement commandé par la CSSCT-C, ses membres ont constaté des **difficultés rencontrées au quotidien pour les élus et la direction de travailler ensemble**. Ils ont donc décidé de créer un groupe de travail pour déterminer des

préconisations qui ont été soumises à la DRH de FTV le 16 juin 2021. Cette dernière a rendu ses arbitrages le 14 septembre 2021. Depuis, le plan d'actions a été passé en revue 2 fois en CSSCT-C (9 décembre 2021 et 22 février 2022). Malgré cela, aujourd'hui encore plusieurs actions restent très théoriques avec des réponses non opérationnelles. Le document ne leur ayant pas été transmis avant la réunion, ils ont décidé de suspendre le point après la présentation du parcours de formation commun direction-élus (actions n°1 à 3).

Un **parcours de formation commun** est en cours de finalisation (il faut notamment attendre le résultat de plusieurs appels d'offres de prestataires de formation, et décider si le tronc commun est obligatoire). Il est composé d'un tronc commun de 3 modules, puis d'un panel de formations non obligatoires de culture générale.

**Tronc commun :**

- Module 1 : Attributions et fonctionnement des IRP ; 1 ou 2 jours
- Module 2 : Droit du travail : les fondamentaux et l'accord collectif applicables à FTV ; 1 jour
- Module 3 : Mieux se connaître pour mieux travailler avec les autres (dont communication non violente et accompagnement des transformations) ; 2 à 3 jours

**Modules non obligatoires :** diversité, harcèlement, santé et QVT, GPEPP, la négociation raisonnée, faites la différence à l'oral, le droit de l'audiovisuel à l'ère du numérique, droit de la commande publique et règles d'achat hors programmes, la gestion financière et budgétaire à FTV, DGI, alertes, enquêtes...

**Ce parcours de formation est un engagement fort de la part de la direction, car elle estime qu'il est important d'accompagner les prises de responsabilité.** Un groupe pilote testera le tronc commun en septembre puis il pourra être déployé pour l'ensemble des managers et représentants du personnel de l'entreprise jusqu'à fin février 2023.

***Préconisations des élus de la CSSCT-C :***

- *Ne pas cloisonner les publics, mélanger élus et direction.*
- *Réaliser une partie des formations en décentralisé, par périmètre d'instance.*

Jean Chrétien rappelle qu'en plus de ce parcours de formation commun il existe la **formation SSCT (Santé Sécurité et Conditions de Travail)**, inscrite dans le Code du travail. La concernant, la direction va au-delà de ses obligations légales puisqu'elle prend en charge les membres non élus des CSSCT (c'est le cas en Outre-mer) ainsi qu'une formation de 5 jours au lieu de 3 pour les élus déjà formés lors du mandat précédent. **C'est un réel effort salué par les élus de la CSSCT-C.**

**Suite à la demande du secrétaire du CSEC datant du précédent mandat, la direction devrait présenter ce plan d'actions lors du CSEC des 5 et 6 juillet. L'occasion pour les élus du CSEC donner leur avis sur la qualité du plan et la nécessité ou non qu'il passe par la négociation avec les organisations syndicales.**

## **POINT 4 – PROJET DE CALENDRIER DE TRAITEMENT DES RAPPORTS DES MEDECINS DU TRAVAIL, DES BILANS DES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL, DES BILANS HSCT, DES DUER, DES PAPRI Pact**

*Document en annexe : Projet de calendrier de présentation des instances*

Point reporté faute de temps.

Ainsi, les élus de la CSSCT-C ne savent pas si la direction compte consulter l'ensemble des CSE sur le DUERP, ou seulement le CSEC (nouveau de la loi santé d'août 2021). Les élus estiment qu'il y aurait un sens à consulter les CSE, c'est d'ailleurs ce que préconisent certains connaisseurs. Extrait de l'article « *La consultation sur le DUERP se fait au niveau du CSE d'établissement* » de Marie-Aude Grimont, publié le 31 mai 2022 sur [actuel-CSE.fr](http://actuel-CSE.fr) :

« Quid de l'articulation entre CSE central et CSE d'établissement dans la consultation sur le DUERP ? Le CSE central est-il prioritaire sur cette consultation ? Non, répond Laurent Gonzales\* : "*Le DUERP est un document opérationnel, bâti sur une logique d'unités de travail. Il fait notamment apparaître les risques psychosociaux et ceux liés à l'organisation du travail. L'employeur doit donc consulter les instances locales. La consultation doit se tenir au CSE d'établissement sur le DUERP de ce même établissement*". [...] Quant au rythme de consultation, Anne Benedetto\* considère qu'il sera supérieur à une fois par an en pratique : "*Le CSE est consulté à chaque modification du DUERP. Ainsi, à chaque séance du CSE sur des sujets de la CSSCT, le DUERP est susceptible d'être modifié. Donc le CSE peut être consulté jusqu'à quatre fois par an et plus en cas de besoin*". »

\* Anne Benedetto et Laurent Gonzales sont consultants pour le cabinet Syndex.

**Préconisation des élus de la CSSCT-C : Consulter les établissements sur les DUER et les PAPRI Pact.**

## **POINT 5 – PREVENTION DU RISQUE ROUTIER : LANCEMENT D'UNE CAMPAGNE DE COMMUNICATION SUITE A LA SIGNATURE PAR LA PRESIDENTE DE LA CHARTE NATIONALE DE PREVENTION**

Point annulé faute de temps.

## **POINT 6 – ABSENTEISME**

### **POINT 6.1 - FORMATION DES ELUS**

*En présence de Jean Chrétien (Directeur de l'UFTV)*

12 décembre 2018 : les élus du CSEC votent une expertise dans le cadre de l'information-consultation obligatoire sur la politique sociale, avec notamment une étude de l'absentéisme.

22 avril 2021 : restitution de l'expertise en CSEC. Compte tenu des taux alarmants, Delphine Ernotte décide de faire de l'absentéisme à FTV une priorité.

1er juin 2021 : la DSQVT missionne Ayming pour la conseiller dans cette démarche. 2 sites pilotes sont identifiés : France 3 Nouvelle Aquitaine et La Réunion 1<sup>ère</sup>.

21 octobre 2021 : réunion de l'Observatoire de la santé élargi : formation par Ayming de la filière RH et d'une petite dizaine d'élus (membres de CSSCT et secrétaires de CSE, pas tous reconduits sur cette nouvelle mandature). Décision de la nécessité d'inclure les opérationnels dans l'appropriation de la démarche.

22 février 2022 : en CSSCT-C la DRHO annonce, à l'occasion du suivi du plan d'actions d'amélioration des relations directions-élus, qu'en 2022 l'un des critères de la part variable des managers sera de suivre une formation en e-learning d'1 heure sur la lutte contre l'absentéisme (le e-learning permet une forte volumétrie de stagiaires dans un temps court). Des focus en présentiel seront possibles.

12 mai 2022 : Journée de la santé : présentation de la démarche d'Ayming aux acteurs de la santé dans l'entreprise (managers, RH et représentants du personnel).

17 juin 2022 : le e-learning à destination des managers devrait être mis en ligne début juillet. Les élus de la CSSCT-C demandent pour la énième fois ce qu'il en est de la formation des élus. Réponse de la direction « à voir ce qu'on fait », peut-être à intégrer dans le tronc commun du parcours de formation direction-élus (cf Point 3). Pas d'ouverture du e-learning aux élus car il est trop orienté « management » selon la direction. La direction prévient qu'elle n'aura pas de réponse sur le sujet au prochain CSEC.

#### Préconisations des élus de la CSSCT-C :

- *Proposer urgemment une formation à l'absentéisme aux élus.*
- *Co-construire un tableau d'indicateurs qui permet avant tout de repérer l'origine de l'absentéisme (professionnelle ou personnelle). Ces indicateurs devaient être testés en Occitanie depuis 2 ans.*
- *Entamer au plus vite un travail de fond sur le manque de moyens humains et la perte de sens au travail. La direction renvoie aux responsabilités du local, mais les élus de la CSSCT-C estiment qu'il s'agit avant tout d'un problème structurel généralisé à l'entreprise. Les marges de manœuvre limitées, le taux d'absentéisme élevé chez les RH et dans d'autres catégories, les viviers d'encadrement à sec... ces signes ne relèvent pas de la compétence du local mais d'une organisation de l'entreprise au plus haut niveau.*
- *Poursuivre l'élaboration de tableaux de bord de l'absentéisme avec le détail par emploi.*

## **POINT 6.2 – RETOUR DU RESULTAT DE L'ETUDE EN NOUVELLE AQUITAINE**

*Documents en annexe :*

- *Baromètre absentéisme Nouvelle Aquitaine (avril 2022) (reçu après la réunion)*
- *Projet expérimental 'Plan absentéisme' Nouvelle Aquitaine (juin 2022) (reçu après la réunion)*

*En présence d'Audrey Guidez (RRH Nouvelle Aquitaine), Hélène Chauwin (secrétaire de l'Instance de Proximité de France 3 Aquitaine) et le Dr Mageau (médecin du travail coordinateur)*

## Les origines

Les Représentants de Proximité de France 3 Aquitaine ont alerté la direction locale à plusieurs reprises depuis mai 2021 sur le nombre d'absences, notamment chez les journalistes et les monteurs de Bordeaux (au 1er juin, 22% des journalistes étaient en arrêt maladie à Bordeaux hors locales). Ils avaient relevé que les salariés avaient le sentiment d'être tout le temps « à fond ».

Cette alerte étant concomitante à la recherche d'un site pilote pour expérimenter une méthode de diagnostic de l'absentéisme (cf point 6.1), la direction a décidé d'inscrire toute la Nouvelle Aquitaine dans l'étude. Il y a donc deux objectifs parallèles : le traitement de la situation dégradée à Bordeaux, et analyser la démarche pour en tirer une méthode reproductible.

## Traitement de la situation d'urgence à Bordeaux

Ayming a restitué les conclusions de son enquête sur l'absentéisme en Nouvelle Aquitaine en octobre 2021 et un plan d'actions a été lancé en mai 2022 (détails en annexe). Les RP estiment que ce diagnostic s'est fait dans des conditions discutables : très peu de volontaires pour les entretiens parce que la communication interne ne précisait pas qu'ils étaient planifiés, non prise en compte de la dimension NoA. Selon eux, ce diagnostic n'apporte pas les bonnes réponses : il ne donne pas les causes de l'origine de l'absentéisme et n'aide pas à évaluer la charge de travail, ce qui était pourtant la demande des élus. Le lien entre le travail et l'absentéisme doit être démontré pour pouvoir travailler à le réduire. Xavier Froissart précise que pourtant c'était bien le cahier des charges donné à Ayming : analyse des causes de l'absentéisme pour bâtir un plan d'actions.

## Retour d'expérience de la méthode

Des premiers enseignements de ce qui a été fait en Nouvelle Aquitaine, sur les actions menées comme sur la méthodologie, peuvent déjà être tirés pour en faire des incontournables d'un diagnostic absentéisme à FTV :

Audrey Guidez explique que le point de départ était très flou, ce qui a compliqué la construction de la démarche. Mais parce qu'il y avait une volonté commune de la direction et des représentants du personnel à trouver des solutions, un plan a été établi de façon empirique. Des indicateurs précis ont été définis ; ils permettront de suivre chaque mois la situation. Aucune piste n'est écartée car personne ne connaît toutes les causes de l'absentéisme, c'est une « expérimentation », même si la notion de charge de travail revient souvent. A ce sujet la direction régionale sollicitera l'ANACT. En attendant, des actions sont essayées en fonction des hypothèses retenues et on regarde si l'absentéisme baisse.

Le Dr Mageau précise qu'on ne fait pas de diagnostic au travers d'indicateurs, il faut du qualitatif.

### Préconisations des élus de la CSSCT-C :

- Prendre le temps d'associer les élus dans l'explication de ce type de démarche afin d'éviter les malentendus. Eviter les intermédiaires. Il est nécessaire qu'encadrement et élus aillent dans le même sens.
- Tout diagnostic de l'absentéisme doit comporter une évaluation de la charge de travail.
- Allier quantitatif et qualitatif pour réaliser un diagnostic.

- Les outils actuels sur l'absentéisme font du suivi au plus près, mais ils n'aident pas à la prévention. Le seul indicateur, ce sont les salariés qui tombent malades. Revoir les outils en ce sens.
- La fatigue sur le long terme des salariés doit être prise en compte par les managers, par exemple via une formation.

Le retour d'expérience complet sera pour plus tard, les choses étant encore en cours. Il est également trop tôt pour réaliser un retour d'expérience de La Réunion (ça ne fait que commencer).

NB : une situation anormale d'absentéisme est en cours d'étude à France 3 Normandie. Pour la DSQVT c'est une alerte traitée comme une autre, elle n'entre pas dans le champ « expérimental » mené avec Ayming en Nouvelle Aquitaine et à La Réunion.

## POINT 7 – BILANS 2021 DES MEDECINS DU TRAVAIL : PRESENTATION DU RAPPORT D'ERIC MAGEAU

*Documents en annexe : Rapport 2021 du Dr Mageau sur son périmètre au Siège et Synthèse des rapports des médecins du travail régionaux dans le périmètre de coordination du Dr Mageau*

*En présence du Dr Eric Mageau*

Les Dr Chena et Chastang étant indisponibles ce jour, leurs rapports seront examinés lors d'une prochaine CSSCT-C.

Le périmètre du Dr Mageau au Siège regroupe : la DGDAP, la DRM hors PC Info et médiathèque, Malakoff et France 3 IDF. Les risques professionnels qu'il a relevé ne sont pas anodins :

**TMS** notamment pour les OPS et les télétravailleurs de la DGDAP. En cause pour ces derniers : le siège et la taille de l'écran. Pour les OPS de la DRM le Dr Mageau préconise de réfléchir (pour ceux qui ne sont pas encore « cassés ») à des évolutions de métier via la GPEPP. Il regrette que lorsqu'il alerte sur des risques d'inaptitude, les plans B ont été jusque-là difficiles à trouver.

### Préconisations des élus de la CSSCT-C :

- Se fixer comme objectif une diminution par deux chaque année des inaptitudes d'origine professionnelle
- Former les IRH et RRH afin qu'ils accompagnent les salariés dans leur demande de reconnaissance de maladie professionnelle.

**Risque d'agression et syndrome post traumatique** : atténué après les gilets jaunes, il est réactivé par la guerre en Ukraine. Néanmoins, le Dr Mageau salue l'amélioration des procédures qui permet une meilleure prise en charge : visite médicale avant le départ, formation de 5 jours, remise d'une trousse de conflit avec formation par les infirmières, visite médicale au retour, appel systématique avant et après par l'IAPR.

**Travail de nuit** : le Dr Mageau estime qu'il est bien respecté à Malakoff, pour le Siège il n'a pas d'information.

**RPS** : la meilleure prévention pour le Dr Mageau est de travailler sur les organisations quand il y a des modifications, et d'accompagner les collectifs lors des changements (prise en charge et prise en

compte). Il constate que les médecins du travail, en tout cas au Siège, ne sont pas associés au changement.

***Préconisations des élus de la CSSCT-C :***

*- Associer les médecins du travail aux changements organisationnels tout au long du processus (avant, pendant et après).*

*- Travailler sur la prévention des RPS notamment des OPS au Siège avec les intéressés et la CSSCT du Siège.*

En 2021 le Dr Mageau a prononcé **9 inaptitudes**, dont selon lui **6 sont en lien total ou partiel avec le travail**. Les élus de la CSSCT-C estiment ces chiffres **très inquiétants**.

Ses autres activités ont été diverses : suivi Covid, soutien à la DSQVT, vaccination.

Il a également été très présent auprès des salariés **ex-TEPI** : il a fait une alerte en mai 2021 sur Télématin, puis en juin (avant la TS). La réponse de la RH a été la mise en place de psychologues du travail et des ateliers de parole sur des temps planifiés (sans grand succès auprès des salariés). Cette période a coïncidé avec le départ de l'ex-DRH du secteur. Les solutions semblent ne pas avoir été suffisantes car il a reçu beaucoup de salariés en rendez-vous à la rentrée.

***Préconisation des élus de la CSSCT-C : Communiquer aux instances concernées les alertes collectives des médecins du travail.***

Concernant le périmètre « hors Paris » du Dr Mageau :

**Réseau France 3** : les médecins du travail ont essentiellement relevé des risques de **TMS** et **89 aménagements de postes**. Les rapports reçus contiennent peu de commentaires et les médecins sollicités par le Dr Mageau pour des compléments n'ont pas ou peu répondu.

**Pôle Outre-mer** : le Dr Mageau n'a reçu qu'un rapport sur 3. Vincent Courson déplore encore une fois de n'avoir reçu que 3 rapports de médecins du travail sur les 9 stations. Les élus de la CSSCT-C avaient demandé l'an dernier qu'un rappel de leurs obligations soit fait aux médecins du travail.

**Les élus de la CSSCT-C remercient chaleureusement le Dr Mageau pour son investissement auprès des personnels de France télévisions, et lui souhaitent une retraite en pleine santé.**

## **POINT 8 – PREPARATION DE L'INFORMATION-CONSULTATION DU CSEC SUR LE RECRUTEMENT D'UN MEDECIN DU TRAVAIL AU SEIN DU SERVICE MEDICAL AUTONOME DE FRANCE TELEVISIONS**

*Document en annexe : Présentation Dr De Laulanié (reçu après la réunion)*

La direction a dû se faire aider par un cabinet de « chasseurs de tête » tant il y a pénurie de médecins du travail en France. 4 candidats sur les 8 postulants ont été rencontrés par les 3 médecins du travail du Siège, puis par la RH. Le Dr Christine de Laulanié semble avoir fait l'unanimité de ses confrères. Pendant ses entretiens elle a exprimé le souhait de s'inscrire dans la durée et dans la prévention. Elle est diplômée en addictologie et en entretiens motivationnels (utilisés notamment en addictologie). Elle a une expérience professionnelle de 13 ans dans les secteurs privés et publics et a déjà été médecin

coordinateur. Elle prendra son poste **début septembre**. Elle conserve le même périmètre que le Dr Mageau (une partie du Siège + coordination d'une partie des régions).

Pour le **rapport 2022** du médecin du travail, le Dr Mageau s'est engagé à faire une **passation** afin que les élus et la direction n'aient pas une année blanche. Autre passation : Florence Vincelot a expliqué que la transition entre les deux médecins auprès des équipes **ex-TEPI** était un point de vigilance pour la direction.

## **POINTS TRAITES EN MARGE DE LA PLENIERE**

Parmi les demandes des élus figurait un état de la **pénibilité** au sens légal à FTV, suivie par Vincent Courson via le C2P (**Compte Professionnel de Prévention**). Peu de salariés remplissent les critères très restrictifs : **79 en 2021** (15 chefs de chaîne, 55 à l'exploitation antenne, 4 à la maintenance du CDE et 5 journalistes et animateurs radio). Les facteurs de risques professionnels pour ces salariés sont le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes et le travail répétitif. *Document en annexe.*

Le compte professionnel de prévention (C2P) permet de déterminer et de référencer les facteurs de risques professionnels d'exposition d'un travailleur au-delà de certains seuils. Dans ce cas, l'employeur établit une déclaration et le salarié cumule des points qui lui permettent de **suivre une formation pour accéder à des postes moins ou pas exposés, passer à temps partiel sans perte de salaire, valider des trimestres de majoration et partir plus tôt à la retraite.**

**Les élus de la CSSCT-C rendent également hommage à Xavier Froissart qui s'est investi depuis 11 ans à la tête de la DSQVT qui n'a pas toujours connu des jours tranquilles, tant le travail est immense.**

Pour la CSSCT-C, le 30 juin 2022

Chantal Fremy, rapporteure