

A l'ordre du jour de ce CSE de rentrée, du lourd : le rapport d'expertise sur le projet de transfert de la station de France 3 Côte d'Azur d'Antibes à Nice, un rapport d'expertise accablant pour la direction suite à une alerte pour risque grave à Nantes et bien sûr le nouveau projet Tempo, même si les élus n'ont pas obtenu l'ombre d'une info sur le sujet. A se demander qui est à l'origine de cette nouvelle élucubration stratégique...

Le CSE en bref

Tempo in the night

Annoncé début juillet, à la surprise générale, le projet Tempo ne vise rien moins qu'à supprimer les éditions nationales de la 3 sous couvert de renforcement de la proximité et de franceinfo. Après avoir lâché sa bombinette, la direction n'a aucune info à donner aux élus, sur le mode : il faut qu'on travaille, le projet reste à bâtir, et tutti quanti.

Déménagement d'Antibes : opacité et surdité

Le rapport rendu par l'expert du CSE épingle une gestion opaque du projet de déménagement de la station et des manquements entrainant la défiance des salariés et une potentielle dégradation de leurs conditions de travail sur fond d'ardoise salée.

Alerte   Nantes : la direction  reint e par un rapport

Le rapport diligenté par le CSE auprès de l'expert Cedaet égrène des manquements à

répétition des directions successives de France 3 Pays de la Loire dans la gestion du service des IMG. Il préconise en outre une évolution des procédures de lutte contre le harcèlement au sein de France Télévisions, dont il d plores les limites et l'absence de nuance.

Santé au travail : l'heure des bilans

Au menu de la dernière commission santé, les bilans annuels de la médecine du travail, des psy et des assistantes sociales, mais aussi un vif débat autour des rayonnements électromagnétiques.

Jeu de chaises musicales à la DRH du Réseau

6 mois après sa mise en place, la nouvelle organisation de la DRH du Réseau a enfin été présentée aux élus. Mieux vaut tard que jamais, sans doute... L'occasion d'essayer de comprendre qui fait quoi.

Médailles et rubans

En ouverture, le patron du Réseau a tenu à remercier et féliciter les équipes qui se sont mobilisées autour des épisodes climatiques de l'été (gigantesques incendies ou épisode orageux meurtrier en Corse).

Coups de barre stratégiques

En réponse aux liminaires très critiques sur les perspectives du réseau régional, Philippe Martinetti réaffirme « l'ambition éditoriale » de la direction, tout en imaginant à voix haute que ses membres n'ont « peut-être pas été assez explicites sur [leurs] intentions ». Et de faire le propre bilan de sa direction : plus d'autonomie pour les antennes, « qui maîtrisent l'intégralité de leurs cases de diff », confortement de la production interne sur le magazine quotidien, développement des retransmissions sportives, mise à l'antenne de nouvelles matinales filmées de France bleu, coopérations sur des événements ou sur l'appli ICI...

Interpellé sur le projet Tempo, sorti du chapeau à la surprise générale début juillet, le directeur du Réseau répète les éléments de langage définis par Delphine Ernotte : il ne s'agit à ce stade que d'orientations stratégiques et d'intentions éditoriales. Une petite précaution juridique pour justifier que les CSE ne soient pas, à ce stade, consultés et que la direction ne fournisse aucun document un tant soit peu étayé sur le sujet. Les simples intentions éditoriales prévoient malgré-tout la suppression des éditions nationales d'info de France 3, là en revanche l'intention est tout à fait précise...

Si la direction a ainsi semé des bombes à l'orée de l'été, elle ne s'est en revanche pas donné la peine d'assumer ses obligations, en particulier en termes de prévention des risques sur la santé des salariés. On peut imaginer l'effet dévastateur d'une telle annonce sur nos collègues des éditions de la 3. D'ailleurs le CSE du Siège entend poursuivre la direction pour entrave et on le comprend bien.

Pour notre part, on aimerait déjà avoir un semblant d'information claire sur le sujet, tant les interventions de la direction sont vaseuses voire contradictoires.

Y aura-t-il des moyens pour les régions ? Quid de l'identité à terme de ces futures éditions, de l'autonomie des rédactions par rapport à Paris ? Silence touffu.

Histoire de gagner du temps, la direction annonce une méthode, des ateliers... On connaît tout cela et on a vu ce que ça avait pu produire dans l'entreprise.

Du temps, justement, il n'y en a pas beaucoup : moins de 9 mois pour opérer une petite révolution, convaincre les salariés et surmonter un nombre conséquent de difficultés.

Les élus ont hâte d'entendre ce qu'a à dire de sa nouvelle mission, la directrice du projet Sophie Guillin, un pur produit du réseau régional, qui quitte pour l'occasion la direction de la chaîne Franceinfo.

Côte d'Azur : un projet immobilier sous haute suspicion

Rappel des épisodes précédents : Depuis près de 10 ans, les directions de France Télévisions rêvent de déplacer le siège de la station de France 3 Côte d'Azur, actuellement installée en bord de mer à Antibes.

Après plusieurs projets avortés, France Télévisions a répondu à un appel à projets de la municipalité de Nice, dans le cadre de la réhabilitation des anciens studios de la Victorine, situés sur une butte juste derrière l'aéroport de la ville (le 3^e aéroport français avant la crise sanitaire).

Les représentants du personnel ont appris le projet par des conseillers municipaux ; depuis le départ, la direction de France Télévisions a opté pour l'opacité la plus complète.

Afin d'être informés et consultés en amont du projet comme le prévoit la loi, les élus du CSE ont assigné France Télévisions devant le tribunal judiciaire de Paris. Bon gré, mal gré, la direction a bien été forcée de lancer la consultation du CSE.

Dans son rapport, l'expert mandaté par le CSE, confirme l'ensemble des reproches faits par les élus à la direction : conduite de projet « opaque voire défailante », manque de lisibilité, réponses fluctuantes, absence de communication et d'accompagnement, opacité, insuffisance de méthode... N'en jetez plus.

Le projet a entraîné l'incompréhension des salariés, leur défiance, la suspicion sur la finalité réelle du projet, leur insécurité socio-économique.

A ce stade, pour tous les salariés et leurs représentants, il est évident qu'il y a derrière des enjeux politiques non-dits avec la municipalité de Nice, dirigée par Christian Estrosi.

L'argument de la vulnérabilité du site d'Antibes au risque d'inondations n'a jamais été clairement objectivé par la direction. D'ailleurs le projet est antérieur aux grandes inondations de 2015. La direction a toujours refusé d'estimer le coût d'une rénovation de la station, ni même de réaliser un diagnostic de vulnérabilité du site, pourtant financé par la collectivité locale. Depuis le départ, elle souhaite installer la station à Nice et ce, malgré l'allongement des temps de trajet domicile travail pour plus de la moitié des salariés, des difficultés que cela va entraîner sur la couverture de l'actualité dans l'ouest de la région, etc.

Le projet à la Victorine est dispendieux. Il coûtera à France Télévisions au moins 19 M€ pour un bâtiment dont elle ne sera pas propriétaire mais simple utilisatrice pendant 55 ans. Elle ne pourra pas se rattraper sur la vente du terrain actuel, car il ne pourra au mieux être revendu à perte. Bel affichage en période de réductions budgétaires tous azimuts !

En outre, la future station répondra à un « schéma fonctionnel » élaboré en chambre par des technos de la direction selon des critères uniquement économiques, bien loin des réalités du terrain : open spaces, salles de montage de taille réduite, un seul plateau au lieu de deux actuellement sur le site d'Antibes et absence de cantine.

A toutes ces critiques, la direction répond pêle-mêle que la couverture du territoire sera assurée par des RER (reporteurs en résidence, façon France Bleu, dont la négociation n'a pas même commencé), elle parle plan de déplacement d'entreprise (alors que le projet va renforcer l'usage de la voiture et donc la pollution et les risques routiers), nouveaux outils.

Quant à la cantine, alors que l'expert souligne qu'il s'agit d'un lieu de régulation sociale, la direction répond que ce n'est plus dans les projets des entreprises et évoque plutôt les foodtrucks ou livraisons de repas. Ça en dit long de l'intérêt pour l'équilibre des salariés.

La perle du jour, c'est le risque de tsunami, brandi en dernier recours par le directeur régional Samuel Peltier, comme argument-choc censé confondre les élus du CSE...

Ces derniers ont rendu un avis très étayé et demandé qu'il soit transmis au conseil d'administration de France Télévisions, seul à même à ce stade, de remettre en cause le projet.

Officiellement, l'équipe projet est ainsi constituée : Samuel Peltier (chef de projet), Maryline Camacho (RRH), Gilles Lefevre (rédacteur en chef Côte d'Azur), Séverine Meignan (chef de centre), Rozenn Ménard (responsable de portefeuilles immobilier, direction centrale IMG), Bruno Gense (responsable IMG du Réseau), Rafaele Bourgier (pôle conseil et accompagnement de la DRH), Delphine Touzin (ergonome de la DSQVT), Christelle Cotillard (DSQVT) et Bérénice Bury (communication PACA).

Vu le niveau où semblent se tirer les ficelles, tout cela ressemble à un envoi au front manu militari pour la direction régionale érigée en chef de projet. Sans faire illusion.

Voir [►avis des élus](#).

Alerte pour risque grave à Nantes : une fessée pour la direction

Cette alerte avait été déclenchée par les représentants de proximité de France 3 Pays de la Loire et le CSE suite à de graves tensions au sein du service IMG de la station et alors qu'un salarié du service faisait l'objet d'une sanction, suite à une procédure pour harcèlement déclenchée à son encontre par son chef de service.

Mandaté par les élus du CSE, le cabinet d'expertise Cedaet a rendu un rapport à la fois exemplaire et accablant pour la direction.

Il fait état de nombreux manquements managériaux depuis plusieurs années dans l'organisation du service et l'absence de gestion des difficultés qui en ont découlé, sur fond de fort turnover de l'encadrement. Parmi ces manquements, le fait que la RRH locale et la direction en fonction à l'époque ont délibérément ignoré les alertes répétées des élus, y compris les menaces suicidaires dont elle aurait été informée. L'actuel directeur régional et la nouvelle RRH, beaucoup plus ouverts sur le sujet, héritent malheureusement d'une situation désastreuse et enkystée.

Le rapport critique en outre le dispositif de traitement des signalements pour harcèlement et des processus d'investigation ne prenant pas suffisamment en compte le contexte et la nuance.

L'expert fait un distinguo entre le harcèlement moral qui révèle souvent des problèmes organisationnels et l'impossibilité de débattre du cadre du travail en amont, et le harcèlement sexuel et les agissements sexistes qui sont souvent des causes plus individuelles qu'organisationnelles.

Dans les deux cas, selon l'expert, la procédure gagnerait en crédibilité et en transparence, si elle associait paritairement les représentants du personnel.

Interrogé sur le sujet, le directeur du Réseau, Philippe Martinetti a admis, reconnaissant qu'il s'agissait d'un « cas d'école », qu'« on a un problème structurel de la prise en compte de la parole des élus dans le temps. C'est un chantier colossal. ».

Les élus rappellent que ce chantier aurait déjà pu être en grande partie traité, si la direction avait écouté leurs préconisations, réitérées depuis 3 ans. Les propositions d'actions du rapport sont quasiment les mêmes. L'incompétence de la direction de cette entreprise en matière de gestion des risques psychosociaux éclate ici dans tous ses aspects.

Dans une résolution unanime, les élus ont fait un certain nombre de préconisations. Voir → [résolution](#).

Santé au travail

La dernière réunion de la commission santé, sécurité et conditions de travail a eu lieu fin juin. Au menu : la protection contre les ondes électromagnétiques, les bilans 2021 des assistantes sociales (Responsage), des psychologues du travail (JLO), des médecins du travail et l'élaboration du plan de prévention autour de l'expérimentation de la future régie de Strasbourg.

Voir → [ici](#) le compte-rendu de la CSSCT du 24 juin.

La prochaine réunion de la CSSCT a lieu le 14 septembre.

Réorganisation de la DRH du Réseau France 3

En poste depuis le mois de janvier 2021, le DRH du Réseau, Samuel Bignon a souhaité réorganiser sa direction à la faveur d'un certain nombre de départs et de postes vacants.

L'occasion de faire un point sur le qui fait quoi dans cette direction pas toujours très lisible pour les salariés et leurs représentants.

La précédente réorganisation, en 2017, datait d'avant la création du CSE. Le DRH de l'époque, Olivier Godard, avait un adjoint (Fabien Amet) qui avait lui-même sous sa responsabilité les responsables des études et de la paye régionaux, ainsi que la politique des rémunérations du Réseau. En parallèle, Nathalie Dené était chargée du développement managérial et de la politique santé qualité de vie au travail (SQVT) et Laetitia Naciri était en charge du développement RH de France 3 (formation, diversité, handicap).

Selon M. Bignon, cette nouvelle organisation de l'échelon central vise à assurer une continuité de la décision, à répartir une charge qui reposait largement sur le seul DRH et améliorer la coordination des dossiers et la prise en compte de la dimension SQVT.

Dans la nouvelle organisation, Nathalie Dené devient DRH adjointe du Réseau France 3. Elle chapeautera notamment la coordinatrice RH des projets transverses, Séverine Thirel.

Les responsables études et paye sont directement rattachés à Samuel Bignon, au même niveau que les 3 DRH et 12 RRH du Réseau (un DRH + un RRH dans les grandes régions AURA, Grand-Est et Nouvelle-Aquitaine ; un RRH dans les autres régions).

La responsable du développement RH, Florence Folléa aura sous sa responsabilité, outre les responsables régionales de la formation, la politique des rémunérations.

Jusqu'ici rattachée à la RH de Normandie, Sophie Chouireb qui gérait déjà depuis de nombreuses années les relations avec le CE du pôle Nord-Ouest puis avec le CSE est directement rattachée à Samuel Bignon. Il n'y avait jusqu'à ce jour, officiellement, plus d'assistante RH en titre à la direction du Réseau.

Si on se résume sur les rôles de chacun :

Nathalie Dené est adjointe avec un rôle fléché vers la santé et qualité de vie au travail. Elle a sous ses ordres l'IRH de la direction du Réseau (Pascale Couet) et Séverine Thirel qui est chargée de la coordination des projets transverses du Réseau, ainsi que d'une partie du dialogue social (CSSCT et autres commissions du CSE).

En tant que responsable du développement RH, Florence Folléa gère la formation, la diversité, le handicap, les Coca. Elle a sous ses ordres, les 4 responsables du développement RH régionales (Fabienne Liquet – Nord-Ouest, Claire Joumier – Nord-Est, Isabelle Ginet – Sud-Est et Evelyne Esquerdo – Sud-Ouest). Elle a également sous ses ordres une chargée de développement RH (Anne-Charlotte Geffroy), qui travaille notamment sur la préparation des Coca ou sur les guides de quoi ?) et une chef de projet RH rémunérations (Véronique Filipovics), qui réalise les études sur les rémunérations, consolide les mesures individuelles, travaille sur les rapports sociaux...

Le réseau régional est la seule entité de l'entreprise à gérer ses payes en propre. Celles du siège ou du réseau ultramarin sont gérées par le GARH (service de gestion administrative RH) au siège. Les responsables études et paye du Réseau sont Guillaume Dessoliaire – Nord-Ouest, Cécile Bey – Nord-Est, Julien Paquet – Sud-Est et Gaëlle Romain-Luck – Sud-Ouest.

Suite à cette réorganisation de la tête, Samuel Bignon évoque une redéfinition des rôles de chacun dans les régions, et notamment celui des IRH que la direction souhaiterait plus réorienter vers l'accompagnement des salariés, voire la validation des contrats de CDD.

Les élus souhaitent être informés, voire consultés, en amont de ces évolutions au plus près du terrain.

Vie du CSE

Instance de proximité de la Fabrique Sud. Les élus ont désigné Jean-François Giordano comme RP titulaire, en remplacement d'Hervé Didier, démissionnaire.

Instance de proximité de France 3 Pays de la Loire. Maryse Lamy a été élue RP suppléante, suite à la démission de Marie-Christine Dupé.

A venir

Prochaine réunion du CSE : 20 et 21 septembre

Prochaine CSSCT : 14 septembre

Paris, le 6 septembre 2022

Vos élus au CSE



► Titulaires :

Karine Cévaër (Rennes), Jean-Hervé Guilcher, secrétaire du CSE (Brest), Annabelle Igier (Reims), Claire Lacroix (Marseille), Laurent Maas (Nancy), Pierre Mouchel (Bordeaux), Thierry Pujo (Limoges), Anne-Sophie Saboureau (Lyon) et Élisabeth Theuil (Clermont-Ferrand).

► Suppléant·e·s :

Rabéa Chakir-Trébosc (Bordeaux), Delphine Collin (Limoges), Danilo Comodi (Le Havre), Annette Despretz (Marseille), Laurent Faure (La Fabrique, Toulouse), Chantal Frémy (Toulouse), William Maunier (Metz), Pascal Percie du Sert (La Fabrique, Lyon) et Sylvie Samson (Orléans).

► Représentant syndical : Guillaume Le Gouic (Caen).



Avis des élus du CSE relatif au projet de prise à bail en vue du déménagement de France 3 Côte d'Azur d'Antibes à Nice

Les élus constatent à la lecture du rapport d'expertise que la conduite de projet concernant le transfert des activités de France 3 Côte d'Azur d'Antibes à Nice a été et continue à être défailante, et ce dans plusieurs dimensions :

- Ce projet ancien (au moins depuis 2013 donc avant les inondations de 2015) a été porté par une succession d'interlocuteurs avec une certaine confusion dans son argumentaire ;
- Les inondations de 2015 sont présentées comme la justification première du projet, mais sans que les éléments techniques et financiers concernant le risque inondations n'aient été portés de façon transparente à la connaissance des élus : coût d'une éventuelle rénovation du site actuel versus un déménagement, possibilité de faire appel aux dispositifs d'accompagnement à la réhabilitation du site proposés par la communauté d'agglomération, etc. Par ailleurs, le risque d'inondation supprimé du DUER, à la suite des travaux réalisés en 2015, a été opportunément remis, suite à l'interpellation des élus du CSE.
- Nombre d'autres arguments (qualités thermiques du bâtiment, accès PMR, modularité du bâtiment, etc.) ont été présentés au fil de l'évolution du projet et des interlocuteurs, semant un peu plus la confusion, mais dont les argumentaires ne sont pas, là encore, explicitement étayés ;
- On déplore un déficit de communication et de transparence, voire un refus de rendre compte aux salariés et à leurs représentants et ce malgré les nombreuses interpellations explicites et alertes (enquête du CHSCT Côte d'Azur réalisée en 2017, nombreux courriers et pétitions adressés aux instances dirigeantes de France Télévisions restés sans réponse, etc.).

Cette absence de continuité, de méthode et de professionnalisme, voire de sincérité dans la conduite du projet créent un climat de forte défiance, qui alimente l'incompréhension des salariés et exacerbe les risques psychosociaux.

De même, les conséquences opérationnelles et en termes de conditions de travail du projet de transfert ont été largement minimisées :

- Le transfert entraîne des temps de trajet domicile-travail globalement en hausse pour plus de la moitié des personnels, ce qui augmente le risque routier déjà considéré comme prioritaire dans le DUER actuel et dégrade l'équilibre vie personnelle / vie professionnelle des salariés ;

- L'accessibilité du futur site sera plus favorable en voiture qu'en transport en commun (notamment en raison de la relocalisation prévue de la future gare niçoise), ce qui aggrave l'empreinte écologique de France 3 Côte d'Azur et a un impact financier sur les salariés ;
- La localisation pressentie questionne les enjeux éditoriaux : capacité à couvrir éditorialement l'ensemble du territoire du BRI du fait d'une déportation de la station vers l'Est de la région, donc dégradation potentielle de la mission de service public à laquelle les salariés du BRI sont fortement attachés ;
- Les conditions contractuelles et financières envisagées interrogent l'indépendance éditoriale de la station vis-à-vis de la municipalité de Nice ;
- Le projet entraîne de forts questionnements sur le positionnement éditorial futur de la locale de Nice et la pérennité des moyens spécifiques qui lui seront dédiés.

A ces enjeux qui dépassent de loin les seuls aspects des conditions de travail individuelles des salariés, les réponses apportées par la Direction sont la plupart du temps inexistantes ou apparaissent insincères.

En l'état actuel du projet, il ressort du rapport d'expertise que le futur site envisagé à la Victorine pose questions en termes de conditions de travail :

- Des nuisances sonores en lien avec la proximité de l'aéroport, mais également de la gare (qui va connaître par ailleurs d'importants travaux de relocalisation) ;
- Des espaces de travail qui seront pour partie moins-disant par rapport aux locaux actuels (salles de montage plus petites ; open-space de rédaction plus petit) ;
- La disparition de certains équipements collectifs à visée sociale (restauration collective) ou en termes de déplacement (flou sur le dimensionnement du parking, éloignement des transports en commun).

La direction de projet argumente que ces sujets sont pris en compte et que le site répondra à terme à ces différents besoins, mais à un horizon incertain et pour l'heure sans qu'aucune garantie soit apportée en termes de calendrier et de moyens.

L'équation financière mise en avant par le rapport de l'expert est également problématique :

- Dans un contexte de restrictions budgétaires imposé par l'Etat qui s'est traduit par une diminution de 160 M€ du financement entre 2018 et 2022, les élus s'interrogent vivement sur le caractère prioritaire d'un projet à minima de 19 M€, dont la pleine justification reste à démontrer, à plus forte raison suite à la suppression de la redevance qui aggrave l'insécurité socio-économique au sein de l'entreprise ;
- France Télévisions ne serait pas en mesure de revendre le site actuel d'Antibes, dont elle est propriétaire, ce qui ne permettrait pas d'absorber partiellement le coup du nouveau site.

Tous ces sujets ne sont pas clairement expliqués et objectivés, et laissent ainsi place à des incompréhensions et de la défiance.

En conclusion, la forte opposition locale des salariés au projet n'est pas uniquement liée, comme cela a souvent été présenté dans les argumentaires de la direction, à des enjeux de « convenance personnelle ».

Les salariés mettent en avant leur crainte sur leur capacité à assurer leur mission de service public demain, en proximité de l'ensemble du territoire, les tensions prévisibles sur les conditions de travail, les impacts sur le collectif de travail de ces conditions de travail modifiées, les impacts sur l'indépendance éditoriale liée au rapprochement de la ville de Nice et au montage financier du projet, les impacts sur l'évolution des effectifs, notamment pour les salariés de la locale, les enjeux « éthiques » concernant le montant de l'investissement, à l'heure de la suppression de la redevance.

Face à ces questionnements plus que légitimes et qui illustrent le profond attachement des salariés à leur mission, les élus ne peuvent que constater, au vu des débats en séance plénière du CSE, l'attitude de déni et le manque de sincérité de la direction.

Cette attitude ne peut qu'interroger sur la capacité de la direction à amender sa méthode et suscite les plus vives inquiétudes sur la suite du projet.

Les élus demandent instamment des réponses précises et étayées aux préconisations suivantes :

1. Communiquer de façon transparente, régulière et au plus près du terrain, et ce à un haut niveau de responsabilité sur le projet ;
2. Hiérarchiser clairement les motivations du projet, le risque d'inondation n'étant pas plus important que le risque routier ou le risque psychosocial ;
3. Créer les conditions d'un véritable débat et répondre aux différentes questions des instances par des arguments véritablement étayés et transparents, en particulier en ce qui concerne la réhabilitation du site d'Antibes (la non réponse ou la réponse de principe, trop évasive, étant ressentie à la fois comme une forme de mépris et comme masquant potentiellement d'autres intentions) ;
4. S'assurer d'une continuité dans le pilotage du projet ;
5. Répondre formellement aux différentes alertes et communications, qu'elles viennent des salariés, des représentants du personnel, des élus locaux ;
6. Donner de la visibilité sur le schéma de conduite du projet : instances de pilotage, calendrier(s), dispositifs d'accompagnement, dialogue social, etc.
7. Former le management local aux fondamentaux de la gestion de projet (méthode et communication) ;
8. Travailler dès maintenant à une feuille de route concernant la prévention et l'accompagnement, et communiquer auprès des instances sur les pistes de travail éventuelles, le champ des possibles existant et le schéma de dialogue social.
9. Davantage expliciter le lien entre le projet de déménagement et les autres projets de transformation : évolution des métiers, des outils, des organisations du travail ;
10. Mener une réelle analyse d'impact de ce transfert sur le plan éditorial (répartition des sujets Nice / hors Nice, impact sur les temps de trajet des journalistes, etc.) ;
11. Donner de la visibilité au projet éditorial dans sa dimension « proximité » et le lier au projet de déménagement. Clarifier l'organisation du travail qui pourra accompagner demain le projet, notamment l'évolution des métiers (statut de RER) et des process de travail, en particulier ceux des journalistes et des monteurs. Concernant la locale de Nice, il convient également de donner des garanties sur la pérennité des moyens, de

clarifier le positionnement éditorial de la locale, en complémentarité de celui du BRI et de travailler sur les process de planification et d'accès aux outils.

Nous rappelons que si la direction ne veut pas appliquer ces préconisations, elle devra argumenter par écrit chaque refus et proposer d'autres solutions pour lutter contre les risques professionnels que génère ce projet.

Pour finir, les élus s'inquiètent de l'éventuelle gabegie financière qui pourrait résulter de ce projet. En l'état actuel des connaissances, la balance bénéfice / risque penche largement en défaveur du transfert envisagé. Ils enjoignent donc à la direction d'y renoncer.

Dans cette optique, les élus du CSE du Réseau France 3 demandent que cet avis soit transmis aux membres du conseil d'administration de France Télévisions.

Adopté à l'unanimité des élus

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

Paris, le 30 août 2022



Résolution sur le risque grave de France 3 Pays de la Loire Suite à l'investigation pour harcèlement

Les membres du CSE du Réseau France 3 ont pris connaissance du rapport du cabinet CEDAET concernant le service IMG de l'antenne de Nantes et la politique de prévention des risques professionnels au sein de France Télévisions vis-à-vis du harcèlement moral. Les élu·e·s constatent l'existence de nombreuses défaillances dans la chaîne de prévention, tout au long des trois dernières années, au sein de la direction régionale des Pays de la Loire et plus spécifiquement de son service IMG. Mais au vu de la centralisation de certaines décisions, ce rapport met aussi en cause par ricochet le procédé mis en place par la DSQVT pour traiter les situations de harcèlement. Ces défaillances sont largement décrites et analysées dans le rapport d'expertise du cabinet :

- La décision de recruter un responsable pour le service IMG en lui donnant pour mission de « cadrer » le service, alors même que celui-ci fonctionnait en autonomie depuis plusieurs années et donnait pleine satisfaction dans ses missions, a précipité l'ensemble des protagonistes impliqués dans une configuration conflictuelle d'emblée. Si l'opportunité d'intervenir dans le fonctionnement du service IMG peut se discuter, le choix de confier une telle feuille de route à un salarié externe à France Télévisions et étranger au secteur audiovisuel, dans la mesure où il était amené à jouer un rôle en matière de prévention des risques dans la station, interroge les processus de régulation managériale au sein de l'entreprise. Par ailleurs, les élus sont stupéfaits d'apprendre que ce cadre a été embauché en surnuméraire en pleine période de suppressions d'ETP et alors que la direction refuse régulièrement le maintien de postes essentiels à la qualité de fabrication des contenus et aux bonnes conditions de travail dans le Réseau, à plus forte raison dans l'une des antennes les moins bien dotées du Réseau.
- En constatant les difficultés du nouveau responsable de service, les faits rapportés à son encontre à la direction régionale (comportements déplacés à l'égard des femmes durant la période d'essai) et le conflit émergent au sein du service, il aurait pu être décidé de rompre son contrat de travail durant la période d'essai ; au lieu de cela, il a été inexplicablement mis fin à cette dernière pour l'embaucher définitivement plus vite que prévu. Cette décision a ainsi favorisé le développement d'une situation déjà identifiée comme sensible au lieu de la réguler et d'éviter une aggravation des tensions.
- Face au conflit se développant au sein du service IMG, affectant l'ensemble de ses salariés, les régulations par la direction régionale, dont la RRH et le chef de centre, ou par la direction du Réseau ont été quasi-inexistantes ou marginales. L'ampleur du conflit a été largement sous-estimée, notamment à la faveur d'un turn-over rapide au sein du Codir. Les alertes des représentant·e·s de proximité et les demandes de médiation ont été ignorées.

Finalement, lorsque le conflit est devenu patent et que la direction nationale a été sollicitée par l'une des parties, celle-ci a fait le choix de mettre en œuvre la procédure d'enquête harcèlement, un outil manifestement inadapté pour analyser (et tenter de résoudre) la situation, car focalisé sur les faits sans prise en compte de l'historique et du contexte, et dans un sens unidirectionnel d'analyse (victime présumée contre harceleur présumé).

Au final, la procédure débouche sur une sanction et une conclusion qui ne sont satisfaisantes pour personne. Ces dernières suscitent le questionnement de nombreux salariés de l'antenne de Nantes et n'esquissent pas le début d'un retour à un fonctionnement serein et un climat apaisé au sein du service IMG. En outre, l'exercice de l'enquête sous cette forme ne produit aucun retour d'expérience pouvant alimenter la prévention primaire du harcèlement moral ou du conflit.

A travers ses analyses et conclusions, le rapport du cabinet montre l'ampleur des progrès à accomplir en matière de traitement du harcèlement moral – et plus largement du risque psycho-social – au sein de France Télévisions. Ce rapport, qui fait hélas écho à bien d'autres affaires, vient conforter ce que dénoncent les représentants du CSE depuis environ 3 ans. Ils appellent de nouveau la direction de l'entreprise à repenser le traitement de ces situations, conjointement avec les partenaires sociaux, notamment dans le cadre des négociations, en cours, sur la qualité de vie au travail au sein de France Télévisions. Comme le souligne le rapport d'expertise, l'existence d'un rapport de confiance entre les parties est essentielle pour que les outils mis en œuvre dans ces cas de figure soient pertinents, adaptés et reconnus par les salariés.

Dans l'optique d'un retour à la normale au sein du service IMG de Nantes, les membres du CSE proposent d'adopter les préconisations suivantes issues du rapport :

Préconisations relatives au service IMG de Nantes :

1/Terminer le travail d'organisation entamé

Avec le recrutement d'un responsable du service IMG, un laborieux travail d'organisation du service avait été entamé, permettant de définir les attributions, responsabilités et tâches de chacun. Il convient de mener ce travail à son terme, en prenant soin de s'assurer que le résultat soit consensuel entre les salariés.

Si nécessaire, il peut s'avérer utile également de bien identifier les processus à mettre en œuvre en fonction des différents cas de figure (par exemple lorsqu'il y a besoin d'une validation).

Rappelons cependant que le formalisme comporte des limites et que c'est avant tout la santé du collectif de travail qui permet une répartition fluide des tâches et des régulations efficaces lors des absences ou en cas d'urgence.

2/ Dimensionner le service en fonction des besoins

Dans une configuration avec un chef de service (comme le préconisent certains acteurs de direction) ou dans une configuration sans (comme d'autres le suggèrent), il importe que le service IMG soit dimensionné en fonction de sa charge de travail.

Ainsi, il doit pouvoir fonctionner sans responsable, avec une ventilation des tâches spécifiques à celui-ci (APS par exemple) vers d'autres encadrants de la station, lorsqu'elles ne peuvent être effectuées par les salariés du service.

A l'inverse, celui-ci doit pouvoir fonctionner avec un responsable, à condition de capter de nouvelles tâches et responsabilités, de sorte que ne se déroule pas une « vampirisation » de différentes tâches par le responsable, dévitalisant ainsi le travail de ses subordonnés.

Là encore, il s'agit d'un travail d'organisation à mener au sein du service et dont le résultat doit faire l'objet d'un accord entre toutes les parties.

Plus largement, en s'inspirant des observations du rapport, les représentants du personnel font les préconisations suivantes, concernant la politique de prévention du harcèlement moral au sein de France Télévisions :

Préconisations relatives à la politique de prévention

On détaille ici des préconisations plus globales et pensées à l'échelle du Réseau, voire de France Télévisions.

Plusieurs d'entre elles invitent à fortement réviser le cahier des charges des enquêtes sur les allégations d'harcèlement.

1/ Restaurer la confiance entre la direction de France Télévisions et les IRP

Il existe aujourd'hui un déficit de confiance entre la direction de France Télévisions et la représentation du personnel, sur la manière de prendre en charge et de traiter les signalements des situations de harcèlement. Ces sujets particulièrement délicats demandent une bonne synergie entre toutes les parties, il convient d'agir pour restaurer cette confiance.

A- IMPLIQUER LES REPRESENTANT·E·S DU PERSONNEL DANS LES INVESTIGATIONS

Même si la prise en charge des situations de harcèlement relève de l'obligation de sécurité de l'employeur, il est nécessaire d'impliquer autant que possible les représentant·e·s du personnel dans la réalisation des investigations. Cela permet d'apporter une multiplicité de points de vue, avec une approche de terrain et de l'historique des situations que n'ont pas toujours les responsables hiérarchiques devant conduire les enquêtes. D'autre part, cela permet une transparence plus que souhaitable, lorsqu'il est question de prononcer des sanctions.

Bien entendu, l'implication de membres d'un CSE ou d'une instance de proximité peut être rendue délicate lorsque des représentant·e·s du personnel sont visés par les allégations de harcèlement. Cette difficulté doit tout de même être partagée avec les instances du personnel, IP et CSE, afin de trouver une solution partagée.

Il paraît également nécessaire de partager le rapport d'enquête avec des représentants du personnel désignés, lorsque celui-ci est réalisé par la direction ou la LDH via un prestataire ou non. Au besoin, le règlement intérieur du comité, l'accord SQVCT ou l'accord sur le fonctionnement des IRP qui doit être renégocié pourra prévoir une règle spécifique de confidentialité, applicable aux élus ayant à en connaître, sur le contenu de ces rapports. Des moyens en termes de délégations devront être donnés aux référents harcèlement CSE qui n'en ont aucun dans les accords d'entreprise actuels.

B- ASSOCIER LES IRP AU CHOIX DES PRESTATAIRES REALISANT LES INVESTIGATIONS

Là encore, même si l'employeur seul est soumis à l'obligation de sécurité et même s'il peut seul débloquer les crédits nécessaires, il apparaît important que la représentation du personnel soit associée au processus de choix des prestataires intervenant dans le cadre d'investigations.

Ainsi, celle-ci doit pouvoir interroger la méthodologie et la qualification des intervenants retenus. L'objectif est qu'une relation de confiance mutuelle puisse s'instaurer et participe à asseoir la légitimité des prestataires dans leur mission de contribution à la politique de prévention de l'entreprise.

2/ Séparer le traitement du harcèlement moral de celui des violences sexistes et sexuelles tout en conservant les préconisations de paritarisme explicitées précédemment

Au regard des problématiques que mobilisent ces deux formes de violences au travail, il apparaît nécessaire de distinguer le traitement du harcèlement moral de celui des violences sexistes et sexuelles.

D'une part, les violences sexistes et sexuelles peuvent nécessiter des dispositifs spécifiques d'accueil de la parole des victimes, eu égard aux rapports de genre sur lesquels elles reposent et qui impliquent une prise en charge spécifique.

D'autre part, les signalements des situations de harcèlement moral convoquent des facteurs complexes, qui demandent une approche également complexe et nuancée pour les prendre en charge et permettre de les désamorcer.

Si les agissements de violences sexistes et sexuelles peuvent avoir leur part de complexité, elles ne sont généralement pas fondées sur des phénomènes ou des déterminants « habituels » du travail. Les procédures d'enquête visent donc avant tout à faire cesser les agissements. De notre point de vue, le travail sur les situations de conflit et de harcèlement moral doit adopter une focale plus large (voir ci-après).

Que ce soit dans le cas des violences sexistes et agissements sexuels ou dans le cas du harcèlement moral, la préconisation relative au paritarisme nous paraît incontournable.

3/ Renforcer la prévention primaire et secondaire face aux conflits du travail

Les situations de conflits dans les environnements de travail, voire les situations de harcèlement moral, reposent pour partie sur des défaillances de l'organisation du travail et/ou sur un manque de régulations managériales. Les procédures d'enquête lors de signalements de situation de harcèlement ont donc pour objectif « d'éteindre le feu », en prévention tertiaire.

Il apparaît ainsi nécessaire de penser ces questions en amont et d'alimenter la politique de prévention sur les versants primaire et secondaire. On ne parle pas ici de formations ou de règlements internes visant à pacifier les conflits ou à promouvoir des relations dites « bienveillantes », si cela implique d'étouffer des questions d'organisation laissées en friche.

Il convient donc de se confronter aux conflits qui surgissent dans les collectifs de travail, d'en traiter les questions de fond (division du travail, surcharge, manque de reconnaissance, désaccord sur la qualité, etc.). Pour la plupart, ces questions peuvent être traitées dans des instances courantes (type réunion de service), pour peu que la parole des salariés y soit écoutée – ce qui peut impliquer de renforcer la formation des managers. Pour d'autres, elles peuvent faire l'objet d'instances ad hoc telles que des réunions annuelles de bilan ou des séminaires d'équipe.

En tout état de cause, il est nécessaire d'agir dès l'émergence de tensions dans une équipe ou un service, sans attendre que la situation s'envenime et se transforme en hostilité patente.

4/ Élargir le champ des enquêtes harcèlement aux facteurs organisationnels

Au regard du précédent que constitue l'enquête sur le service IMG de Nantes, il apparaît nécessaire d'élargir le champ d'investigation des enquêtes harcèlement : non plus se limiter seulement à l'identification et la caractérisation des faits pouvant relever du harcèlement (travail bien sûr nécessaire), mais également :

- Identifier les facteurs organisationnels et/ou les défaillances managériales, qui sont autant de points de faiblesse de l'organisation qui peuvent contribuer à éclairer une situation de conflit et les motivations des différents protagonistes ;*
- Identifier les voies de résolution du conflit ou, a minima, les déterminants de celui-ci, de façon à éviter qu'il ne se reproduise dans un cas de figure analogue.*

Ainsi gagner en nuance doit permettre de sortir d'une configuration où la procédure d'enquête vise exclusivement à dire et faire justice, pour aller vers une procédure qui vise une résolution

par le haut du conflit : traiter les problématiques de fond et ramener les conditions d'une coopération apaisée entre les acteurs de la situation.

5/ Consolider les processus RH

Il nous semble nécessaire de consolider à l'échelle de l'entreprise les processus RH, et notamment :

- *La détection précoce des situations de conflits et l'ouverture d'une procédure de médiation si nécessaire* ; ici il est regrettable de devoir noter une nouvelle fois la nécessité absolue de former les acteurs direction et RH locaux sur ces enjeux*
- *Les actions RH autour des recrutements, traitement des candidatures, promotions et mutations ; par exemple, il apparaît nécessaire de systématiser les entretiens de retour aux salariés pour des candidatures à des postes qui ne seraient pas retenues, a fortiori en interne de France Télévisions.*

*Rappelons ici l'existence de l'article L.1152-6 du Code du Travail, qui prévoit ainsi : « Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime. »

6/ Stabiliser l'encadrement local des directions régionales

Des mouvements trop réguliers au sein du Codir des directions régionales, et notamment la brièveté des mandats de directeur ou directrice régionale, engendrent un turn-over préjudiciable à la continuité managériale dans ces entités. De fait, des situations comme celles du service IMG de Nantes font l'objet de passations imparfaites qui contribuent à leur dégradation et à l'absence de régulations fortes.

Par ailleurs, des changements trop rapides dans les organigrammes locaux participent également à une dilution des responsabilités, alors même que les encadrants ont un rôle central dans l'existence et le maintien de bonnes conditions de travail pour le personnel.

De notre point de vue, il est souhaitable d'allonger la durée de ces mandats, et plus globalement, de chercher au maximum à stabiliser l'encadrement dans les directions régionales.

Il est essentiel de s'assurer que ces cadres soient pleinement informés de leur responsabilité quant à l'obligation de résultat sur la santé des salariés de leur périmètre. Les élus réclament une nouvelle fois une formation spécifique en la matière (connaissance du code du travail).

7/ Traiter de manière équitable salariés et encadrants

Concernant les suites disciplinaires aux actions qui ont conduit à des situations de harcèlement ou de conflit, les élus souhaitent une pleine équité de traitement.

Organiser le sous-emploi du service, laisser le salarié sans explication suite au refus de sa candidature, ne pas agir suite à sa menace suicidaire relayé par deux représentants du personnel : cette suite d'événements ne constitue-t-elle pas des faits répétés ayant pour objet ou effet de dégrader la santé du salarié ? L'investigateur de la direction qui ne regarde que les faits ne dirait-il pas que c'est constitutif d'une situation de harcèlement organisationnel ? Pourquoi la direction ne cherche-t-elle pas à identifier la chaîne des responsabilités ? La direction via ses encadrants, est-elle au-dessus des lois et des règles qu'elle oppose aux salariés ?

Au vu des investigations menées de manière unilatérale dans le Réseau, force est de constater que l'iniquité de traitement nourrit un fort sentiment d'injustice. Il en découle une rupture de

confiance des personnels envers leur hiérarchie. Il est donc essentiel que la direction agisse de la même manière avec l'encadrement et avec l'ensemble des salariés.

Il est nécessaire ici de conduire une réflexion sur la durée, de manière paritaire, afin de perfectionner les outils permettant de prévenir les situations de harcèlement moral, tant dans la détection et la régulation précoce des conflits au (et du) travail, que dans la prise en charge des signalements faits par les salarié·e·s. Pour rappel, la loi 2021-1018 dite « loi Santé-Travail » rappelle et renforce les obligations de l'employeur en matière de prévention du harcèlement moral et des violences sexistes et sexuelles.

En vertu de l'article L2312-9 du Code du Travail¹, les membres du CSE demandent à la direction de mettre en œuvre ces mesures de prévention en indiquant le calendrier de leur mise en œuvre. La représentation du personnel demande également à ce que soient revus les DUERP et Papripact au regard de ces recommandations.

A défaut de les appliquer, les membres du CSE demandent à la direction de les informer de son refus de les appliquer en motivant celui-ci, ainsi que des propositions alternatives pour combattre ces risques.

Les élus demandent enfin que l'expert de CEDAET puisse se rendre sur le site de Nantes afin de faire une restitution en instance du personnel, aux intéressés et à l'ensemble des salariés.

Adopté à l'unanimité des 25 élus.

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

Paris, le 31 août 2022

¹ « *Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le Comité Social et Economique [...] peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention [...]. Le refus de l'employeur est motivé.* »



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

Réunion du 22 Juin 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), Alain Astarita (directeur de la coordination et du pilotage transverse du Réseau)

Présents pour la CSSCT : Jean-Manuel Bertrand, Karine Cévaër (rapporteure), Rabéa Chakir-Trébosc, Bruno Espalieu, Béatrice Mariani, Laurence Romet.

Préambule : *en guise d'ouverture, le président souhaite la bienvenue à cette nouvelle CSSCT à 7 membres et réaffirme tout l'intérêt qu'il porte aux sujets de santé dans l'entreprise. Il reconnaît qu'il y a eu des dysfonctionnements les années passées et souhaite que la direction travaille mieux sur ces questions notamment avec les représentants de proximité.*

Les élus ici présents ne doutent pas de la sincérité de ses intentions mais rappellent que la plupart des problèmes de santé découlent de décisions prises au plus haut niveau et d'un cruel déficit de connaissances au sein de l'encadrement RH et opérationnel. Par ailleurs, les représentants de proximité ont peu de moyens et une charge mentale importante qui ne leur facilitent pas la tâche.

Difficile dans ce contexte de croire à la concrétisation de ces belles intentions, soit parce que le directeur du réseau n'aura pas les coudées franches pour imposer ce qu'il veut, soit parce que le turn-over traditionnel des directeurs ne lui en laissera pas le temps. Mais les élus espèrent se tromper.

1 / Modalités d'exploitation de nos outils de transmission par ondes électromagnétiques

Invités : Thomas Evrard (responsable du Pôle santé et prévention des risques), Xavier Froissart (Directeur du service de Santé et Qualité de Vie au travail), Michaël Friederich (directeur exploitation du Réseau)

La direction se dit en veille constante sur les effets des boîtiers de transmission mobiles tels que les Aviwest dans le Réseau. Néanmoins, après avoir constaté que les consignes de sécurité avaient été allégées depuis 2017, les élus réclament ce point depuis juin 2021.

Pour rappel, au vu des risques potentiels avérés (suspicion très forte de lien entre certaines tumeurs au cerveau appelées gliomes et l'utilisation fréquente de téléphones portables/ entre baisse de la fertilité masculine et exposition à ce type de radiofréquence), **les élus ont demandé que l'utilisation de ces appareils soit accompagnée de câbles de plus de 2 m et d'une fiche d'information claire indiquant les effets nocifs connus et supposés, ainsi que les conseils d'utilisation. La CSSCT a demandé également que les salariés, CDI comme CDD, ne soient jamais obligés ni incités à travailler avec un dispositif mobile de transmission en sac à dos.**

Un an plus tard, nous constatons que rien n'a changé.

La DSQVT (direction de la santé et qualité de vie au travail) répète une énième fois que l'ANFR (agence nationale des fréquences) est venue faire des expériences et qu'elle a affirmé que ses équipements étaient aux normes. Et pour la énième fois, les élus répondent que la direction est hors sujet car **ces normes font référence aux effets thermiques, qui ne sont pas les effets mis en cause dans ces études** (à l'appui, un document audiovisuel scientifique est transmis à la direction). De plus, nous rappelons que la direction n'aurait jamais dû modifier les consignes de sécurité **par principe de précaution** au vu des questionnements sanitaires qui persistent sur les radiofréquences. Par ailleurs nous invitons la direction à réfléchir sur la fiabilité des normes édictées par l'État, des normes qui ont parfois permis quelques beaux scandales sanitaires !

Les élus profitent du sujet pour interroger la direction sur ses intentions pour la régie de Rennes où un problème d'émission d'ondes sous le sol de la console son aurait été détecté par un salarié. Après les observations de 3 organismes, interrogations et inquiétude des techniciens persistent. La direction réfléchit à la solution. L'une des élues réclame un diagnostic dans chaque régie du Réseau.

En conclusion du point, le directeur du Réseau demande au responsable de l'exploitation de replacer des câbles dans les sacs des Aviwest, quant à la fiche de sécurité, la direction affirme qu'elle va y travailler. Elle sera discutée en CSSCT avant sa mise en place.

2 / Bilan des actions individuelles et collectives menées par Responsage en 2021 (service des assistantes sociales)

Invités : Marie-Suzel Inze (directrice Associée Responsage) ; Baptiste Troussel (directeur des opérations et manager des assistantes sociales) ; Kawther Benmouflok (assistante sociale)

Les documents de Responsage, assez riches en informations quantitatives, ont fait l'objet de nombreuses questions pour avoir des précisions qualitatives ; les élus ont notamment regretté que les chiffres des années précédentes n'y figurent pas afin de voir les évolutions significatives.

Par exemple, en sortant nos archives, on découvre que le classement des thèmes abordés par les personnels a changé : en 2020 les salariés du Réseau et des sites régionaux de la Fabrique avaient en priorité évoqué les problèmes de budget avec les assistantes sociales. En 2021, c'est le thème de la « santé au travail » qui passe en tête (arrêts maladie, EVL, dossiers RQTH, burn-out...), suivi par « les aidants familiaux » et « le budget ».

Ce changement traduit-il une dégradation de la santé des salariés ? Difficile à dire, répond Responsage, il faudrait un focus sur ce thème pour le savoir. **Néanmoins, ce genre d'indicateur devient symptomatique lorsqu'il en croise d'autres également en augmentation (absentéisme, sollicitations des médecins du travail et des psychologues, taux d'invalidités, accidents du travail, etc.). C'est hélas de plus en plus courant.**

Parallèlement, les appels des salariés restent faibles même si l'on constate une légère hausse : 122 salariés aidés en 2020 contre 132 en 2021 sur une population totale de 2448, ce qui équivaut à 5,4% des effectifs. **Ce service à distance semble encore mal connu des salariés à moins qu'ils n'en aient pas besoin ou qu'il ne leur inspire pas confiance.**

Quant à la région la plus demandeuse c'est l'Ile-de-France suivie de PACA. Au niveau du Réseau, 79 % des bénéficiaires se sont déclarés très satisfaits du service en 2021 mais seuls 1/3 des salariés ont répondu à l'enquête de satisfaction ce qui fait donc 35 personnes. Du côté des élus, il y a aussi des remontées de mécontentement concernant des exigences aberrantes de documents ou des réponses erronées. La CSSCT souligne également la complexité de leur plateforme et la confusion qu'il y a parfois entre le travail de Responsage et des services RH ; en bref, on ne sait plus qui fait quoi avec des dérives possibles de déresponsabilisation.

En conclusion, la CSSCT demande que les assistantes sociales puissent se déplacer facilement sur site afin de rencontrer physiquement les salariés qui les sollicitent. Il serait aussi souhaitable :

- que les bilans puissent indiquer les salariés par établissement (Réseau/Fabrique)
- que l'enquête de satisfaction soit plus précise et communiquée aux élus
- que Responsage connaisse mieux les textes et les usages en vigueur dans l'entreprise
- que le rôle de l'assistante sociale versus la RH soit clarifié.

3 / Bilan des actions individuelles et collectives menées par JLO en 2021 (service des psychologues du travail)

Invités : Jean-Luc Odeyer (Président fondateur JLO)

Ce point est traité avec une certaine tension. Dès le début, le patron de JLO est interpellé sur les Copil notamment celui de Provence-Alpes-Côte d'Azur qui a escamoté 2 des 3 principaux facteurs de risque diagnostiqués pourtant par leur propre cabinet (et les représentants du personnel). A plusieurs reprises, salariés et élus ont remarqué que JLO animait les Copil en donneur d'ordre et non en prestataire. **Jean-Luc Odeyer se défend en renvoyant la balle à la direction qui est « en co-pilotage », en d'autres termes c'est elle en fait qui mène la danse...** Idem sur la longueur de certains Copil qui durent parfois plus de 2 ans. Outre le Covid, dicit JLO, les directions locales ne facilitent pas toujours les plannings des réunions et ne portent pas ces dispositifs voulus par la DSQVT. Côté DRH de France 3, on réagit timidement.

Il est vrai que le lien semble étroit entre JLO et la DSQVT qui emploie le cabinet depuis 12 ans, bien avant le contrat national que l'on connaît. D'ailleurs, JLO remplacé par ACCA depuis janvier 2022, continue de travailler avec FTV pour plusieurs formations.

Concernant leur bilan, **la partie quantitative conserve les défauts que nous avons notés en 2019** : on ne sait pas si la Fabrique est traitée ou seulement le Réseau, les journalistes restent la population qui les sollicite le plus mais on ignore toujours les pourcentages par métier ce qui serait plus parlant pour repérer les problèmes. De plus, trois des problématiques restent absconses (relation au travail, encadrement et problème multifactoriel). Nous avons demandé des modifications à JLO mais visiblement ils n'en ont eu cure.

La partie qualitative nous apparaît plus informative ; à travers les actions collectives et les entretiens individuels, les psychologues ont observé une fragilisation des collectifs depuis la crise sanitaire. **Le spectre des risques psychosociaux, déjà important, s'est élargi avec notamment une dégradation du lien social qui était auparavant le point fort de France 3. Surcharge, répartition inégale du travail, sentiment d'injustice, inquiétude socio-économique, conflits de valeur, difficulté d'articuler vie privée et vie professionnelle, fortes craintes sur la soutenabilité du travail...** les problématiques listées sont nombreuses.

Plus précisément, les salariés sont très impactés par **la transformation mal gérée de l'entreprise** ; quant aux managers, ils sont souvent en injonctions contradictoires, entre des attentes fortes de leurs directions et les faibles moyens mis à leur disposition. Les encadrants de la Fabrique ont été particulièrement éprouvés par la réforme.

Les résultats décrits par JLO sont : le découragement des salariés, la colère, le stress, la souffrance, les tensions, la fatigue... un bilan inquiétant selon les élus. Mais Jean-luc Odeyer, visiblement, préfère banaliser : « FTV déploie beaucoup de moyens pour la santé des salariés et de toutes façons, dans toutes les entreprises multi-sites, il y a des difficultés de mise en œuvre du changement ». En bref, pour le patron de JLO, on ne fait pas d'omelette sans casser des œufs ! Assez stupéfiant de la part d'un cabinet de psychologues censés traiter le mal-être des salariés et au minimum respecter les textes de loi (cf L.4121-1).

Quant aux préconisations du rapport, elles sont d'ordre tertiaire, juste émaillées du conseil de replacer certaines interventions en prévention primaire.... Faut-il payer un cabinet pour

apprendre ça ? Nombre d'élus du personnel le clament gratuitement depuis une quinzaine d'années. Nous en attendions un peu plus ...

4 / Synthèse des bilans des médecins du travail pour l'année 2021

Invités : Dr Samia Chena, Dr Eric Mageau, Dr Lakshmy Chastang (médecins du travail référents à France Télévisions), Vincent Courson (conseiller en prévention et soutien au réseau des CSSCT), Delphine Touzin (ergonome-Pôle accompagnement opérationnel QVT).

Peu d'évolution dans les documents depuis 2019. La qualité des bilans est toujours très disparate, avec encore moins d'observations de la part des médecins du travail, probablement de plus en plus débordés. Cette lacune est un vrai problème.

On continue de déplorer également l'absence de bilans spécifiques sur les salariés de la Fabrique. La direction dit les avoir demandés en vain aux médecins inter-entreprises qui auraient des contrats différents selon les établissements de France Télévisions donc l'obligation de présenter des bilans distincts. En outre, comme la DRH de la Fabrique n'est pas venue en CSSCT, personne ne peut nous renseigner plus précisément. Personne ne peut non plus nous dire pourquoi le médecin de Lille qui a demandé plusieurs fois à venir sur site n'a pas eu de réponse positive.

Impossible également de voir si les effectifs inscrits dans les bilans comprennent les salariés des BIP ou des bureaux régionaux de France 2, car chaque région fait différemment. **Nous craignons donc que certains collectifs passent à travers les mailles du filet des RP et de la CSSCT.**

Mais sur notre insistance, la direction accepte de nous fournir ce que nous demandons depuis 3 ans : **la liste et les contacts de tous les médecins du travail pour les sites régionaux.** Le document sera transmis après la réunion ce qui nous permettra de constater qu'il nous a manqué **pas moins de 20 bilans.** Il en existe en tout 72. **Cette gestion des bilans annuels par la direction manque manifestement de sérieux. Au niveau national, qui les compile ? Qui les étudie ? Qui en tire des actions préventives ? On se le demande. Il y a un évident besoin de coordination et de consolidation. Tout ne peut être traité par les directions régionales.**

Par ailleurs, si les bilans des assistantes sociales, des psychologues et des médecins classaient les effectifs de la même façon, les informations seraient plus faciles à lire, à croiser et à décrypter. Ça aussi nous le demandons depuis 2019.

Point positif cette année, les médecins coordinateurs de France Télévisions ont pu contacter plusieurs médecins inter-entreprises afin d'obtenir davantage d'informations sur les bilans.

En bref, on constate encore cette année 3 grandes causes de visites médicales non périodiques : le Covid, les risques psychosociaux et les troubles musculosquelettiques. L'augmentation des TMS, voire du stress, transparait également dans les nombreux aménagements de poste. Nous nous étonnons de **l'absence de déclaration** de maladies

professionnelles dans ce contexte ; **nous réclamons que les salariés concernés soient systématiquement informés de ce droit par les services RH. En matière de prévention primaire, nous demandons que l'ergonome de FTV soit systématiquement associée aux divers projets et qu'ils soient soumis à sa validation.**

Par ailleurs, certains médecins ont relevé, tout comme les psychologues de JLO, **une perte de confiance des salariés envers la direction**, notamment après des enquêtes sur de situations présumées de harcèlement. **La manière de procéder demande clairement à être revue, selon les élus de la CSSCT.**

Si peu de médecins (dont nous avons les rapports) ont fait des observations, en revanche celles qui apparaissent sont éloquentes. A **Toulouse**, le médecin déplore l'insuffisance des actions face aux importants risques psycho-sociaux causés par l'organisation du travail. Le médecin de **Caen** évoque la souffrance de salariés tous postes confondus ; à **Lyon**, des difficultés d'ordre psychiques et musculo-tendineuses ; à **Marseille** le bilan parle de RPS en lien avec des situations critiques ; quant au rapport d'Ile-de-France, en dépit de l'espoir d'une accalmie des risques psycho-sociaux consécutifs au déménagement, les voici repartis à la hausse pour diverses raisons, notamment le manque de fiabilité d'OpenMedia. On peut noter également le questionnement de certains médecins sur les outils de transmission par ondes électromagnétiques.

Interrogé sur sa longue expérience à FTV alors qu'il s'apprête à partir à la retraite, **le Dr Mageau souligne qu'il faut absolument y améliorer la prévention primaire** ; « nous faisons encore trop souvent les pompiers » regrette-t-il. Et encore, lorsque les médecins sont mis au courant des situations ! Malgré notre demande récurrente, les médecins de FTV sont rarement informés des risques graves, pourtant nombreux, dans le Réseau. La DRH affirme pourtant que le service SQVT (santé et qualité de vie au travail) est dans la boucle, service auquel appartiennent ces médecins du travail.

Là encore il y a de la perte en ligne semble-t-il, ce qui est préjudiciable à l'efficacité de la prévention.

Pour éviter les pertes d'informations, nous préconisons que les médecins du travail (inter-entreprises pour les RP, internes pour les CSSCT) reçoivent systématiquement les ordres du jour et soient systématiquement invités aux réunions, même s'ils ne peuvent pas toujours venir faute de temps.

5 / Présentation de la méthodologie d'élaboration du plan d'actions de prévention relatif au site de qualification de Strasbourg

Invités : Michaël Friederich (directeur de l'exploitation et des moyens du Réseau de France 3), Marie-Laurence Ferracci (chargée de mission secrétariat général du Réseau France 3).

Traité en fin de journée avec un document « très concis », nous démarrons le point sans beaucoup d'illusions sur le travail de prévention que nous avons réclamé autour du projet

d'automatisation des Régies. Mais la direction nous assure que ce n'est qu'une ébauche et que déjà, pour plus de sérénité et de confort, ils ont choisi de développer le dispositif hors production. Ce serait en effet une très bonne initiative de la part de la direction si ce n'était les élus qui l'avaient âprement demandée. Mais les syndicats ne sont plus à une appropriation près de leurs idées par la direction...

Sur l'absence de salariés rouennais parmi les experts régionaux, la direction nous répond qu'elle a contacté la personne intéressée et qu'elle accepte de figurer parmi les référents. Et de préciser que les experts sont destinés à effectuer la maintenance d'overdrive au-delà de l'expérimentation tandis que les 48 référents décideront avec la direction du mode d'exploitation que l'automate aura. A Strasbourg, Open-Média sera testé en premier, suivi du nouvel équipement de synthé qui remplace Ross ; suivront les projets éditoriaux.

Quant à l'évaluation des impacts, elle sera intégrée, selon la direction, dans deux documents dédiés à la prévention primaire. Chaque action sera suivie par les représentants du personnel et un contrôle de qualité est prévu via un protocole de tests. **Mais qui va définir le niveau de qualité nécessaire ? Quels indicateurs ? Quelle possibilité éditoriale ? Ces questions essentielles restent sans réponse et il y en a beaucoup d'autres.** Ce sujet demande bien plus qu'un point de 40 mn à la CSSCT pour être traité correctement.

6/ Echanges sur les dernières alertes et DGI effectués par les représentants du personnel de France 3

Point reporté faute de temps. Tout comme le point Covid également demandé.