



Avis des élus du CSE sur le bilan social 2021 du Réseau France 3 dans le cadre de la politique sociale, des conditions de travail et l'emploi du Réseau

Dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les élus du CSE du Réseau France 3, consulté en octobre 2022 sur le bilan social de 2021, ont saisi l'expert SECAFI pour les aider à formuler leur avis, notamment sur le taux d'absentéisme très inquiétant dans l'établissement.

En préalable, concernant les autres thèmes du bilan, les élus s'inspirent des analyses de la commission emploi-formation pour pointer les problématiques que la direction doit traiter :

- **Concernant l'emploi**, les élus constatent, via les chiffres du bilan social, une pression croissante sur les salariés. Parallèlement à une augmentation de la charge de travail, un appauvrissement des tâches est à déplorer. La commission évoque la crainte d'un « désenchantement au travail » et un risque d'épuisement.
Par ailleurs, la pyramide des âges indique un fort déséquilibre entre générations avec des jeunes de moins de 30 ans très peu nombreux, ce qui peut favoriser les conflits interpersonnels (sentiment d'injustice au niveau des salaires, différence culturelle et de savoir-faire, etc.).
Sur la question de l'externalisation, la commission met en exergue des traitements de certains personnels extérieurs qui sont inacceptables à France Télévisions.
- **Concernant les rémunérations**, les élus souhaitent mettre en évidence le nombre décroissant des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.
- **Concernant la santé**, les élus notent que, contrairement aux autres années, aucun salarié n'a été reclassé dans l'entreprise suite à un avis d'inaptitude. Motifs d'inaptitude et modalités de reclassement doivent être étudiés en CSSCT.
- **Concernant la formation**, les élus constatent un fort investissement en 2021 mais en grande partie consacré à l'adaptation aux outils, en pleine transformation de l'entreprise. Ils rappellent que de nombreux salariés dénoncent souvent des formations trop courtes, mal adaptées ou trop superficielles.

Concernant le focus sur l'absentéisme : les travaux de l'expert ont porté à la fois sur l'analyse des indicateurs quantitatifs fournis par la direction du Réseau France 3 aux instances et sur l'analyse des démarches de prévention existantes, notamment celle menée par le cabinet Ayming.

ETAT DES LIEUX

Les indicateurs quantitatifs fournis aux antennes sont les suivants :

- taux d'absentéisme par famille de métiers (PTA/Journaliste) et par mois
- répartition par genre et par mois
- répartition des absences par durée et leur variation sur 2 ans
- nombre de jours d'absence, taux d'absentéisme, gravité des absences, nombre de personnes concernées, les ETP moyens et le taux de « toujours présents » par département et plus précisément par service
- l'évolution mensuelle par service du taux d'absentéisme
- l'évolution mensuelle du nombre de jours d'absence
- la répartition par service et par motif.

Les indicateurs quantitatifs transmis au CSE du Réseau France 3 étaient jusqu'à présentés par le biais d'un document très laborieux de plus de 120 pages, dont les chiffres régionaux s'avéraient pour la plupart non consolidés et parfois différents de ceux affichés de manière plus consolidée sur le « **tableau de bord** » également transmis.

Ces indicateurs bruts affichés dans des tableaux peu logiques ne peuvent permettre une analyse fine des causes, ce qui pousse la direction à traiter les absences par le biais d'une prévention tertiaire, donc curative, et non préventive, avec le risque que l'absentéisme non traité à la source ne cesse de s'aggraver.

Selon le rapport, **les données fournies au niveau du Réseau France 3 ont été modifiées par le pilotage social et seraient donc les suivantes :**

- Le taux par tranche d'âge (une « nouveauté » depuis 2021)
- Les indicateurs font désormais apparaître les arrêts de plus de 136 jours (ce qui correspond au basculement en prévoyance)
- Les tableaux indiquent le pourcentage de salariés concernés par les arrêts, selon les types d'arrêt et leur durée

Ceci nous paraît **bien trop court** pour tenter de comprendre les sources d'absentéismes dans le Réseau France 3.

Concernant les analyses effectuées par le cabinet Ayming, il en ressort les points suivants dans le rapport :

- **Les indicateurs de suivi**, même s'ils ont été harmonisés suite à l'accompagnement mis en place par Ayming, **ne permettent que peu une lecture « organisationnelle » du sujet de l'absentéisme :**
 - Absence d'entrée métier et service dans les documents consolidés.
 - Pas de lien fait entre le taux d'absentéisme et le taux de « couverture » – au sens large – des absences (recours aux non permanents et aux heures supplémentaires)

- De façon générale, **l'absentéisme est avant tout abordé via un prisme « statistique »** et de ce fait, les enjeux de prévention primaire peinent gravement à être au cœur du débat.

Devant l'importance du phénomène absentéisme au sein de l'entreprise, depuis longtemps dénoncé par les élus du personnels, la présidente directrice générale a enfin décidé en 2021 de faire de la prévention de l'absentéisme un chantier prioritaire. C'est dans ce sens que la DSQVT a mandaté quelques mois plus tard le cabinet Ayming pour accompagner l'entreprise dans une démarche spécifique, portant sur deux stations « pilote » : la Nouvelle-Aquitaine et Réunion la 1^{ère}, le Réseau et les Outremer étant les établissements les plus touchés.

Si la méthodologie appliquée par Ayming en Nouvelle-Aquitaine semble « sur le papier » intéressante – dans la mesure où elle interroge, via des entretiens de salariés et une grille d'indicateurs, les facteurs organisationnels et de RPS pouvant contribuer au fort taux d'absentéisme – les élus remarquent :

- Que les résultats de la démarche – encore en cours – ne sont pas connus ni partagés ;
- Que les différentes actions mises en œuvre (groupes de travail notamment) ne sont pas coordonnées ni pilotées en central.

De façon plus générale, les travaux de l'expert Ayming ne mettent en avant que des démarches locales ; certes elles relèvent de la réflexion sur l'organisation du travail (donc d'une véritable prévention), mais elles sont insuffisamment coordonnées, évaluées et communiquées aux partenaires sociaux ; nous rappelons qu'elles étaient censées pouvoir se déployer sur tous les sites de France Télévisions. De ce fait, il n'existe pas réellement de « plan d'actions » national qui permette une démarche cohérente et globale sur le sujet ; l'appropriation par les CODIR régionaux du sujet demeure très inégale.

Par ailleurs, le CSE s'est aperçu que certains chiffres fournis aux experts sont différents de ceux qu'ils ont reçus, ce qui montre la nécessité d'avoir des règles claires et partagées à travers l'entreprise.

Les travaux menés pointent pourtant un certain nombre de sujets qui mériteraient une approche centralisée et plus ambitieuse, au premier rang desquels :

- La question du lien pendant l'arrêt et de la préparation de la reprise ;
- La question de la planification et de l'équilibre vie professionnelle-vie personnelle ;
- La question des risques physiques et de l'aménagement des postes ;
- La question de la mesure de la charge de travail

A cela s'ajoutent d'autres risques, déjà mis en exergue à travers les diverses expertises « santé » réalisées dans le Réseau ces 4 dernières années et rappelés dans le rapport de l'expert : charge cognitive trop importante, pression temporelle croissante, qualité empêchée, manque de reconnaissance et autres facteurs de risques psychiques. Des risques et des troubles qui traduisent souvent une dégradation des conditions de travail en grande partie due à un manque de moyens et/ou à leur répartition inégale.

Les élus du CSE regrettent que la direction n'ait pas souhaité travailler avec les élus de la CSSCT qui proposaient depuis le début de leur mandat des indicateurs en partie préconisés aujourd'hui par Ayming et l'expertise de Secafi. Force est de constater que la direction reste réticente à un dialogue social « constructif » malgré ses engagements dans l'accord QVT de 2016.

Concernant les Instances de Proximité, certaines se disent dans l'incapacité de lire de manière pertinente cette liste de tableaux et de chiffres qui leur sont présentés. Il convient d'accompagner RRH et représentants du personnel dans l'analyse de ces informations afin de mieux cerner les problèmes de leurs antennes. Le pilotage social déclare dans le rapport qu'il peut se déplacer à la demande, la plupart des RP n'en sont pas informés. La direction a commencé à mettre en place des formations et accompagnements sur l'absentéisme mais ces initiatives restent à ce jour très insuffisantes.

PRECONISATIONS

C'est pourquoi, suite à ces analyses, les élus du CSE formulent un certain nombre de préconisations, qui ont pour objectif :

1/ De rendre plus efficace la lecture et l'étude des indicateurs quantitatifs « classiques », en les sélectionnant. Les élus proposent les indicateurs suivants pour les antennes et en consolidé pour le Réseau :

- Taux de fréquence et de gravité par genre, métier, service (antenne), âge
- Taux d'absentéisme par genre, métier, service (antenne), âge
- Maintien de la grille actuelle pour la durée des absences
- Suivi mensuel sur la maladie
- Taux d'absentéisme et son suivi mensuel
- Taux d'Accidents du travail, de maladies professionnelles et à caractère professionnel, et leur suivi mensuel
- Transmettre systématiquement des documents correctement légendés avec en annexes les définitions des indicateurs et leurs diverses significations organisationnelles
- Afficher des graphiques plus didactiques.

2/ D'enrichir les indicateurs quantitatifs d'absentéisme par antenne et en consolidé pour analyser plus finement le lien avec l'organisation du travail. Parmi les indicateurs à affiner et/ou à créer :

- Mieux renseigner dans Acciline les circonstances des AT avec motifs plus fins et plus fiables (RPS, trajet, TMS ...). De notre point de vue, il s'agit ici d'un véritable chantier de partage d'un référentiel commun et d'harmonisation des pratiques (qui au-delà de la typologie des arrêts doit également aborder la question de la pratique des déclarations).
- Taux de remplacement des absences santé par antenne et par métier

- Taux de départs non remplacés
- Taux des nouveaux arrivants CDI en RQTH / en invalidité + nombre d'aménagements de postes
- Nombre d'heures supplémentaires payées ET récupérées
- Taux d'absence par métier
- Taux d'absentéisme par fonction et statuts (notamment managers / chefs de service et représentants du personnel)
- Durée des absences avec les ALD à part ainsi que le covid
- Nombre et taux de licenciements pour inaptitude
- Alimentation des CET
- Présentation des indicateurs sur 4 ans
- Taux d'absence par genre
- Nombre d'incapacités partielles ou totales.

3/ De suivre des indicateurs organisationnels et les corrélés aux indicateurs « classiques » de l'absentéisme.

- Mettre en place un questionnaire avec des indicateurs organisationnels tels que la charge de travail, l'adéquation du temps et du contenu des formations, évaluation des déplacements routiers, du fractionnement des tâches, problèmes de planifications etc...
- Favoriser les diagnostics qualitatifs dans les collectifs les plus impactés via des experts.

4/ Mettre en place une grille d'analyse des facteurs d'exposition par métier dans le Réseau ou un DUER Réseau par métier comme déjà demandé par les élus :

- Lister les principaux facteurs de risques
- Mesurer les facteurs de risques par métier et leur impact sur le taux d'absentéisme.

5/ Identifier des pistes de travail pouvant avoir un impact positif sur l'absentéisme :

- Évaluation de la charge de travail
- Équité dans la planification
- Suivi des absences maladie et réintégration
- Lutte contre les TMS et recours à l'ergonomie
- Télétravail
- Etc.

6/ De faire de l'absentéisme un chantier RH piloté en central par la DS QVT ; retour sur expérience et communication de l'expérimentation AYMING aux élus du personnels

7/ De renforcer la formation des managers, des RH et des planificateurs. Non seulement sur le sujet de l'absentéisme, mais au-delà sur la prévention des risques professionnels et

les enjeux de prévention primaire ;

8/ Prévoir une CSSCT Réseau spécifique avec les directeur et directrice du pilotage social et SQVT, pour faire le point sur les préconisations ci-dessus et leur réalisation.

Il ne suffit pas de décréter que l'absentéisme est un sujet majeur en matière de prévention des risques professionnels au sein du Réseau. Il convient aujourd'hui de définir autour de ce sujet une véritable politique de prévention primaire plus ambitieuse et qui ne repose pas uniquement sur des initiatives régionales.

Il est en effet indispensable d'identifier les causes directes mais aussi celles qui découlent d'effets cascade ; en bref les causes qui dépendent de la politique du Réseau, ou de l'entreprise et de son modèle organisationnel, afin de travailler et de trouver des solutions avec les directions de l'entreprise en mesure d'agir.

Aujourd'hui, lorsqu'un plan d'action local sérieux est élaboré en paritarisme, il finit par se confronter aux problèmes de moyens, moyens attribués et répartis par le central. Le rapport précise que l'absentéisme a un coût direct de 15,9 millions d'euros et représente en 2021 une perte de 190 ETP.

Mais quel est son coût indirect, c'est-à-dire incluant tous les surcoûts liés à la gestion des absences et à la désoptimisation de l'organisation de travail ? Nous réclamons qu'il soit fourni aux élus comme il devrait l'être dans les rapports annuels. La direction se rendrait ainsi compte que les investissements sur la santé sont de futures économies.

Par ailleurs, les décisionnaires ne cessent de se renvoyer la balle (exemple dans le rapport sur les causes du non remplacement des administratifs) sur les origines des problèmes et le niveau de responsabilité. Il est très difficile dans ces conditions pour les représentants du personnel de proposer des solutions adaptées.

Nous demandons que le dialogue social soit sincère, que les responsabilités soient assumées, que la légitimité des élus et de leurs paroles soit reconnue et que les règlementations sur la santé soient respectées.

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

Paris, le 26 janvier 2023