



Compte-rendu de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

Réunion du 2 février 2023

Présents pour la direction : Philippe Martinetti (Président de la CSSCT, directeur du Réseau France 3), Samuel Bignon (DRH du Réseau France 3), Nathalie Dené (Responsable du développement de la ligne managériale et de la Santé et Qualité de Vie au Travail du Réseau France 3), Nathalie Wenclik (coordinatrice HSE & prévention des risques Réseau France 3), Alain Astarita (directeur délégué à la coordination et au développement des régions), Séverine Thirel (coordinatrice RH Réseau France 3).

Présents pour la CSSCT : Jean-Manuel Bertrand (journaliste), Karine Cévaër (rapporteuse, journaliste), Rabéa Chakir-Trébosc (documentaliste), Bruno Espalieu (JRI), Olivier Mélinand (OPS), Laurence Romet (scripte), Béatrice Mariani (monteuse).

Préambule : alertés par les formateurs en SSCT sur la vulnérabilité de nombreux RP, les élus de la CSSCT ont décidé de se répartir la charge d'une « tournée » régulière auprès des représentants de proximité afin de repérer les problèmes au plus tôt et de mieux les soutenir-dans leurs actions. Nous souhaitons également faire des points très synthétiques sur les thèmes santé des différents projets du Réseau lorsque l'un des membres ici-présents fait partie d'une commission ad hoc. Mais la direction trouve que les ordres du jour sont déjà bien longs et renvoie cette discussion à la réunion prévue avec les présidents de commissions.

Présentation du Bilan 2022 de ACCA – psychologue du travail

Invitées : *Nolwen Verdier (chef de projet-ACCA), Annabelle Laurin (DSQVT)*

Présentation : Pour résumer, le bilan 2022 des psychologues du travail montre que la charge de travail, les conflits avec les collègues et avec la hiérarchie sont les trois premières causes d'appel des salariés du Réseau. Dans l'année, 236 entretiens ont eu lieu dont une partie en

présentiel. Acca a surtout été sollicité en Occitanie, Nouvelle-Aquitaine et Grand-Est. Pourquoi ? les salariés vont-ils plus mal dans ces régions ? La direction et Acca ne le savent pas ; selon eux, il s'agit peut-être d'une meilleure communication ou collaboration avec la RH dans ces antennes.

Débat : Pour les élus, ce bilan est un peu court, d'autant plus que celui qui a été présenté en CSSCTC à la mi année 2022 notait plus de détails, notamment la liste des rapports sur les collectifs dégradés. **Ici elle a disparu du bilan.** Comme par hasard, c'est cette liste qui nous nous avait permis de découvrir qu'un rapport à Antibes avait été réalisé à l'insu des RP. La DSQVT nous répond que **les élus n'ont pas à être au courant de tout.** Voilà en une phrase, une bonne partie de la réglementation et des lois relatives à la santé en entreprise fragilisée par la direction. **Visiblement la culture de l'omerta est dans l'ADN de cette direction. Bel exemple de dialogue social !**

Par ailleurs, en CSSCT centrale, nous avons réclamé une analyse qualitative dans le bilan ainsi que davantage d'indicateurs afin d'avoir une lecture plus fine du mal-être des salariés en local, des indicateurs affichés en consolidé pour France 3 :

- Une répartition des entretiens en pourcentage par grande catégorie de métier : journaliste/technique/administratif ;
- Une répartition des facteurs Gollac ou thématiques aussi par grande catégorie de métier ;
- Une différenciation entre les salariés de la Fabrique et les salariés du Réseau ;
- La présentation de bilans par antenne.

La direction comprend la nécessité d'avoir des données séparées entre la Fabrique et le Réseau, mais les autres demandes obtiennent une fin de non-recevoir ; soit parce que le contrat avec Acca ne le prévoit pas, soit parce que les administratives ne seraient pas assez nombreuses par antenne pour être traitées à part tout en préservant leur anonymat.

Des arguments peu convaincants. Un contrat, ça se modifie et les administratives seraient assez nombreuses en local si la santé des salariés de la RH et des finances était analysée au niveau des antennes et non du siège, ce qui est une aberration. Par ailleurs, vu leur nombre sur le Réseau, rien n'empêche un affichage par catégorie en CSSCT.

Nous le répétons, plus le diagnostic est précis, plus les préconisations sont adaptées. Mais visiblement, là encore ce n'est pas le but de la direction, semble-t-il.

Les élus réitèrent donc ces demandes d'évolution faites en CSSCTC ; ils réclament également des indicateurs genrés et que la direction fournisse et travaille sur une analyse des chiffres et des analyses qualitatives sur plusieurs années.

Aujourd'hui, si ce travail avait été fait comme les élus, eux, l'ont fait, nous aurions pu échanger sur le fait que la solidarité des salariés avait été notée en 2016 comme une ressource exceptionnelle par l'enquête nationale de Technologia/DSQVT. Pourquoi cette dégradation ? Peut-on la recouper avec d'autres indicateurs pour mettre le doigt sur des causes précises ?

Les élus ont des réponses mais ils sont las de faire le travail de la direction qui ne veut pas entendre et qui semble camper sur des postures de défiance.

Présentation du Bilan 2022 de Responsage Accompagnement social

***Invitées :** Annabelle Laurin (DSQVT), Baptiste Troussel (directeur des opérations-Responsage), Marie-Suzel Inzé (directrice associée-Responsage), Kawther Benmouffok pour l'équipe des assistantes sociales).*

Présentation : l'an dernier, 214 salariés ont été accompagnés contre 132 en 2021. Les femmes représentent 60 % des demandes. Les 3 premières causes de sollicitations sont tout d'abord la santé et le travail (30 % des situations diagnostiquées), puis les problèmes des aidants familiaux (20%) suivis par le logement. C'est la deuxième année que le thème de « la santé et le travail » arrive en pole position, son pourcentage a même augmenté. En 2020 et 2019 la préoccupation concernant le budget était en tête.

Débat : ce constat inquiète les élus, mais Responsage ne sait pas quelle est la proportion des problèmes de santé qui sont issus du travail. C'est pourquoi les élus rappellent régulièrement qu'il est nécessaire de croiser les différents bilans et indicateurs de l'entreprise. Mais pour cela, il faudrait que les bilans se réfèrent aux mêmes populations, ce que les élus réclament depuis plusieurs années en vain. Ici Responsage comme Acca, ne différencie pas les salariés de la Fabrique et du Réseau, ni les salariés des professions rattachées au central. La DRH dit vouloir se pencher sur le problème, mais l'affirmait déjà l'an dernier... Quant à l'analyse qualitative, là non plus, il n'y en a pas.

Concernant la présence sur site des assistantes sociales, la direction stipule qu'elle dépend des RRH. Nous en déduisons que la chance pour les salariés de rencontrer une assistante sociale en présentiel dépend plus de la personnalité de la RRH que des véritables besoins des personnels. **Des règles floues, appliquées à la discrétion des managers et RRH, c'est un constat que nous déplorons depuis longtemps dans bien d'autres domaines, hélas.**

La CSSCT réclame encore une fois une harmonisation des bilans quant à leur périmètre, une analyse qualitative, et une meilleure légende des graphiques qui sont parfois peu compréhensibles. Les élus demandent également qu'une meilleure régularité des présences sur site soit instaurée clairement ; et que les problèmes de santé personnels versus en lien avec le travail soient affichés séparément (à condition que la parole du salarié suffise). Par ailleurs, les élus souhaiteraient une enquête plus poussée sur retours des salariés au sujet des prestations de Responsage. Le satisfécit affiché n'est pas assez étayé.

Point sur les plans de prévention établis avec les prestataires qui interviennent dans le Réseau France 3 sur les activités de maquillage et de gardiennage

Invité : Michaël Friederich (directeur de la coordination de l'exploitation du Réseau). Nathalie Wendlick (coordinatrice HSE & prévention des risques Réseau France 3)

Présentation : mis à part le document de Nancy produit par une entreprise externe qui est bien détaillé et alimenté, les plans de prévention par antenne sont lacunaires et disparates quant aux informations sur la description des prestations et du matériel mis à disposition. Pour autant, qu'ils s'adressent aux maquilleuses ou aux gardiens, ils ont tous été réalisés sur le même modèle par Henri Disdier, le prédécesseur de Nathalie Wendlick. **Ce qui est particulièrement surprenant, c'est que gardiens et maquilleuses partagent en très grande partie les mêmes risques professionnels et les mêmes mesures de protection malgré des activités très différentes.** Par exemple, on demande aux maquilleuses de rester à 1 mètre des salariés pour éviter la contamination ce qui paraît difficile pour maquiller des visages, ou encore de porter des gilets retro-réfléchissants, comme si elles maquillaient sur la voirie en pleine nuit. Étrange ...

Par ailleurs, certaines activités comme la gestion du courrier, la réception des plis ou la tenue de différents registres d'émargement par les gardiens sont inexistantes. De facto ces documents révèlent un écart certain entre le travail prescrit et le travail réel avec une totale absence de prévention sur les RPS.

Débat : les plans de prévention sont censés identifier les risques interférents, c'est-à-dire qui résultent de la présence de personnels et de matériels d'entreprises différents sur un même lieu de travail. Les erreurs des plans de préventions mises en exergue par les élus sont prises en note par la direction qui avoue qu'ils ne sont pas au point. **En revanche lorsque la CSSCT souhaite rajouter le risque psycho-social notamment « l'exigence émotionnelle »** dans le plan des gardiens, la direction refuse en précisant que cela concerne leur DUERP. C'est pourtant bel et bien un risque interférant.

Nous demandons que ces plans de prévention soient véritablement travaillés, en présence de représentants du personnel comme le prévoit la réglementation et que le risque psycho-social des salariés extérieurs soit aussi analysé.

Information sur le Document unique d'évaluation des risques professionnels du SQS

Invités : Marie-Laurence Ferracci (cheffe de projet), Michaël Friederich (directeur de la coordination de l'exploitation du Réseau).

Ce point, qui aurait dû être rapide et simple, a été un véritable contre-exemple de dialogue social. Une simple question a mis le feu aux poudres : pourquoi ne pas avoir déjà placé dans

ce DUERP les risques établis d'OpenMédia et ceux qu'on connaît d'Overdrive ? Les élus s'attendaient à diverses réponses possibles mais **pas à un mensonge incompréhensible** : « mais ça n'a jamais été décidé comme ça, ce n'est que le DUERP du SQS, les DUERP des outils expérimentés seront élaborés dans les antennes lorsque les outils seront déployés ».

Pendant 20 bonnes minutes, la direction, très sûre d'elle, a affirmé que nous n'avions pas bien compris ce qui avait été dit auparavant en séance, que nous avons confondu les choses. Jusqu'au moment où, de guerre lasse, nous avons ressorti le passage exact du compte-rendu de la CSSCT du 23 novembre lu en CSE et aucunement contesté par la direction :

« Sur la forme de ce DUERP qui concerne le site de qualification de Strasbourg – une armoire à tiroirs nous a-t-on dit – la direction compte y inscrire les différentes expérimentations à la place des unités de travail ; par exemple, Overdrive sera noté en lieu et place d'une « unité de travail » puis en-dessous la liste des risques référencés sera déroulée. »

A ce moment-là, la direction s'est positionnée en ordre dispersé : l'un a rapidement précisé qu'il n'était pas à cette CSSCT, les autres, visiblement très ennuyés, ont fini par lâcher que c'est en fait la DSQVT qui ne voulait pas de cette option, notamment les deux ingénieurs sécurité.

Tout ça pour ça !

Les élus tombent des nues. A quoi rime ce genre de mensonge ? Pourquoi ne pas nous avoir dit tout de suite que la direction avait simplement changé d'avis plutôt que d'asséner que nous n'avions rien compris ? **Quelle est cette conception du dialogue social au sein du Réseau qui a juste réussi à crispier les élus ?**

Par ailleurs, allons-nous attendre qu'Openmedia et Overdrive soient déployés avant d'en identifier les risques intrinsèques dans un DUERP ? La direction répond qu'il faut attendre leur exploitation pour les découvrir. **Donc selon la direction, il vaut mieux attendre d'avoir des dommages avant de voir si le risque est réel.** Quelle drôle de façon de faire de la prévention. On comprend mieux pourquoi il y a tant d'alertes pour danger grave dans le Réseau. Cela relativise en outre grandement le rôle du site de qualification de Strasbourg.

Après cette perte de temps surréaliste, nous avons pu entrer dans le fond du sujet. La coordinatrice HSE nous a donc expliqué avoir réuni un groupe de travail pour identifier uniquement les risques du site de qualification de Strasbourg. Ce listing reprend en grande partie le travail du pôle accompagnement. **Mais, pourquoi ne pas avoir écrit dans le DUERP du SQS les risques de pression temporelle ou de qualité empêchée pointés du doigt lors de la dernière CASAR, compte-tenu de l'insuffisance de la console son en termes d'ergonomie et de réactivité ?** Là encore, il a fallu faire face à la mémoire très sélective de la direction, notamment du directeur de l'exploitation, qui ne se souvenait pas de cet échange ; puis après discussion, il s'en est souvenu mais en insistant sur l'idée qu'il fallait réinterroger les utilisateurs pour voir si c'était vraiment un risque partagé, puis de nouveau après discussion, il a fini par admettre du bout des lèvres que c'était en effet un risque identifié.

Ainsi, ce point qui aurait pu durer 20 mn, nous a pris plus d'une heure et nous a franchement déçus.

Nous demandons à la direction d'ajouter les risques évoqués dans la dernière CASAR avant de proposer le DUERP en info-consultation au CSE.

Par ailleurs, nous réclamons également que le DUERP du SQS liste les risques intrinsèques des outils qui y seront expérimentés. Ou alors, mettons enfin en place les 3 niveaux de DUERP (local- réseau- Central) que la CSSCT réclame depuis 3 ans.

Service vidéographie de la Fabrique à Nancy : échanges suite au CSE de décembre 2022

Invité : Sarah Faggion (RRH post-production de la Fabrique), Laurent Mass (élu du CSE sur le site de Nancy)

Là encore, nous avons eu affaire à un cas d'école en matière de dialogue social quelque peu déficient. Suite à notre demande, lors du CSE de décembre, de réaliser un diagnostic psychosocial dans le service de vidéographie de Nancy, nous avons mis ce point en CSSCT pour échanger sur le rapport d'ACCA.

Mais la direction de la Fabrique n'a pas souhaité suivre cette voie qui avait pourtant été validée par Yves Dumond. A la place, la RRH vient nous expliquer qu'ils ont tenté de mettre en place un atelier de travail animé par le RAF. Objectif : trouver avec les salariés la manière de réussir les changements organisationnels du service décidés par la direction. Seulement voilà, **aucun salarié de la vidéographie n'est venu.**

Visiblement, les salariés n'adhèrent pas à cette transformation. Quand nous demandons si ce service dysfonctionne, la direction nous répond par la négative. Nous l'interrogeons alors sur les raisons de cette modification, sur les améliorations ou les économies qu'elle en attend ? S'agit-il de répartir sur les CDI la charge de travail de l'intermittente historique dont le contrat a été arrêté ?

Là, surprise, la direction nous répond **que son but est uniquement d'atteindre l'organisation-cible décidée en 2018.** Nous essaierons à plusieurs reprises de savoir « pourquoi » elle souhaite atteindre cette organisation cible, quelles en sont les motivations, mais à chaque fois **la RRH répondra que c'est « parce que c'est l'organisation-cible ».**

On le répète, la CSSCT n'est pas censée former les membres de la direction, **mais les élus précisent tout de même une nouvelle fois qu'un projet a peu d'avenir si les salariés n'en comprennent pas le sens. Et pour l'instant, personne dans cette réunion est en mesure de l'expliquer, ce qui en dit long sur la manière de mener les projets dans cette entreprise.** Par ailleurs, en pareilles circonstances, les élus s'interrogent également sur la pertinence de mobiliser le RAF sur une mission de transformation à marche forcée.

Sans échange constructif possible, impossible d'émettre des préconisations ou des demandes, sauf de réaliser ce diagnostic le plus rapidement possible, ce que la RRH de la Fabrique s'engage à faire.

Point sur les démarches en cours au sein du Réseau de France 3

Non fait faute de temps et de fatigue de plusieurs membres ; ce que nous regrettons car des sujets importants devaient être traités.