



Avis du CSE du Réseau France 3

Expertise risque grave site de Lyon

7 décembre 2023

L'expertise pour risque grave a été déclenchée suite à un incident - donnant lieu à 3 accidents du travail - qui s'est produit le 8 juin 2023 sur le site de Lyon.

L'expertise pour risque grave de Plein Sens n'a pas eu pour objet de faire l'arbre des causes de l'incident mais d'analyser plus globalement le travail et l'organisation à partir d'entretiens et d'observations en situation de travail. L'objectif est d'aider le CSE à apprécier si les conditions de travail des personnels sont susceptibles de nuire à leur santé physique et/ou mentale et à formuler les actions de prévention à conduire pour lever le(s) risques pointé(s).

Entre mi-octobre et mi-novembre, Plein Sens a réalisé 30 entretiens et 2,5 journées d'observations sur le site de Lyon. Des comparaisons ont été faites sur le site de Strasbourg (15 entretiens et des observations). L'expertise a été conduite avant et pendant la grève contre les conséquences pathogènes des éditions Ici.

Certaines situations problématiques identifiées sur le site de Lyon sont directement liées au contexte national :

- Les évolutions technologiques peuvent apparaître comme une ressource (praticité du matériel) mais aussi comme une menace selon la manière dont elles sont utilisées : baisse de la qualité, porosité croissante entre les périmètres métiers, effacement progressif de la séparation JRI / rédacteurs, montée en compétences des journalistes sur le montage ou avenir suspendu de certains métiers techniques.
- Dans le cadre des éditions Ici, l'allongement de la durée du JT et l'intégration des contenus nationaux produit des effets délétères. L'amplitude horaire plus importante perturbe la vie familiale et sociale. Les roulements de personnel qui pourraient réduire ce déséquilibre vie pro/vie perso sont difficiles à organiser du fait du manque de personnel. L'intégration de nouveaux contenus pour remplir le JT intensifie le travail et questionne le sens et la pertinence des contenus produits. L'intégration parfois très tardive de contenus nationaux ajoute de l'incertitude, ce qui est particulièrement déstabilisant pour les scriptes, les encadrants et les présentateurs. Enfin, malgré un temps de coordination et de vérification démultiplié avec le Siège, les nouveaux JT plus longs et plus complexes ne renforcent pas la dimension régionale considérée comme le cœur de métier, ils brouillent le positionnement de France 3 et la cohérence éditoriale, ce qui est source de perte de sens.
- Le projet stratégique de France 3 suscite une forte incompréhension. La promesse de régionalisation de l'info promise est contrariée par plusieurs phénomènes : doute sur les marges de manœuvre de la Direction Régionale, du rédacteur en chef qui aurait moins de temps à consacrer à la stratégie éditoriale régionale, choix technologiques des chefs de centre limités, échanges surtout verticaux avec Paris dans la diffusion des sujets.
Les équipes de Lyon se voient comme étant plus dépendantes des choix stratégiques du Siège, la suppression du journal national n'a pas renforcé l'autonomie stratégique des régions. France

3 doit-elle s'adapter à cette nouvelle politique ? Un clivage fort apparaît entre pragmatiques (il faut s'adapter et se renouveler, c'est stimulant) et « puristes » (courir après ces nouvelles tendances est vain et démagogique). L'incompréhension du projet stratégique conduit même certains salariés de Lyon à se demander si l'incohérence de certaines décisions ne vise pas à mettre en échec France 3 Régions (dilution de l'information régionale, passage sur France 2 d'émissions ayant une bonne audience sur France 3).

Enfin, le non-remplacement de certains matériels usés ou défectueux nourrit également des inquiétudes.

D'autres problèmes sont principalement corrélés à l'organisation du travail sur le site de Lyon :

- Le travail est souvent dégradé par un niveau de ressources contraint. L'attribution des potentiels est le fruit d'un calcul avec des « données de départ » qui ne sont pas partagées et qui pénaliseraient historiquement le site de Lyon. Sur les potentiels comme sur les questions économiques, un défaut de communication manifeste produit un sentiment d'opacité et un lien distendu entre salariés et direction.
- Le choix de ne pas remplacer certaines absences - car l'activité selon la direction ne le justifierait pas - réduit les marges de manœuvre en cas d'aléa, mais aussi réduit le temps consacré à la réflexion et la créativité nécessaire pour renouveler les formats et produire des contenus de qualité. Des absences non remplacées le seraient aussi par manque de candidats ou de difficulté à tenir le poste.

L'organisation à flux tendu dégrade la qualité de la programmation :

- Elle a pour conséquence des renoncements quant au respect des éditions quotidiennes (réduction des équipes du JT et des locales voire suppression de la locale en période de moyenne ou basse activité, dossiers ou séries mutualisées avec les rédactions de Grenoble et de Clermont-Ferrand, développement du JT en commun),
 - La durée du sujet et son format prime sur les discussions concernant le contenu
 - Cette organisation contraint fortement ou même ne permet pas d'avoir du temps pour réaliser et préparer des sujets de qualité.
- Les aléas de l'activité de reportage viennent perturber la planification à flux tendu. Planifier du temps de « dossiers » devient plus difficile car il faudrait allouer des ressources supplémentaires. Ensuite, la planification à flux tendu nécessite un travail d'évaluation de la complexité des terrains de reportage beaucoup plus rapide et une anticipation plus performante de la part de l'encadrement.
Le système de planification est conçu à partir d'une situation « normalisée » : tout écart d'anticipation ou d'estimation perturbe le système. Cela génère une intensification du travail immaîtrisable à l'approche du JT. Le moindre flottement dans la prescription du travail (prise de décisions pas assez rapide ou décisions contradictoires) devient préjudiciable à toute la chaîne de fabrication ou à la diffusion ; d'où la tentation de faire faire des reportages « faciles » (journalisme d'agenda et institutionnel, reportage de communication, etc.).
 - Des tensions localisées sont évoquées entre certains journalistes (il s'agit d'une rédaction au sein de laquelle les désaccords éditoriaux sont parfois éruptifs) et certains encadrants (dont certains font face à des procès en incompétence ou en autoritarisme). Les tensions entre journalistes et personnels techniques (mauvaise prise en compte des contraintes de l'autre métier) restent plus contenues.

Après avoir évalué le niveau de ressources présentes pour faire face à ces problèmes, le cabinet conclut, au regard du tableau synthétique des risques psychosociaux, à un **risque grave pour les populations de scriptes et d'encadrement** quotidiennement exposés aux effets de l'allongement du JT et de l'intégration des contenus nationaux, comme au travail dégradé par un niveau de ressources contraint.

La situation de travail dégradée des journalistes, des monteurs et des métiers techniques doit également faire l'objet d'un plan d'action au regard des évolutions en cours, du manque d'effectifs et des potentiels alloués, et du sentiment de qualité empêchée très pregnant.

Le CSE formule 14 recommandations :

- **Dans le cadre de la prévention tertiaire :**
 1. Respecter les engagements du protocole de sortie de grève et rester très vigilant quant aux signaux faibles au sein des collectifs qui pourraient encore apparaître
 2. communiquer sur les outils et procédures d'alerte en matière de QVCT. Si elles n'existent pas, les construire au plus vite.
- **Dans le cadre de la prévention secondaire :**
 3. ouvrir la possibilité de limiter la planification sur le JT au-delà de 2 soirs consécutifs pour celles et ceux qui le souhaitent
 4. mettre en place des entretiens sur la charge de travail et la régulation du forfait jours.
- **Dans le cadre de la prévention primaire :**
 5. Porter une attention particulière aux choix et à la formation des encadrants notamment éditoriaux (capacité d'argumenter ses choix, capacité à échanger et à se remettre en question, à manager de manière équitable et humaine, à décider rapidement et intelligemment) ; prise en compte des avis des salariés sur les évolutions techniques envisagées à court et moyen terme,
 6. Démarche GPEC pour identifier les trajectoires professionnelles possibles pour les métiers menacés,
 7. Mise en place d'ateliers prospectifs traitant de la qualité éditoriale et du sens au travail, et permettre aux journalistes d'avoir le temps qu'ils estiment nécessaire pour approfondir les dossiers,
 8. Préparer des reportages et renouveler des formats d'émissions ce qui induit des potentiels supplémentaires et des recrutements de journalistes supplémentaires en CDI,
 9. Améliorer la réactivité de l'organisation et sa vitalité éditoriale (profiter de situations de sureffectif pour laisser les journalistes préparer des dossiers d'actualité froide),
 10. Poursuivre et institutionnaliser les réunions hebdomadaires entre bureau d'organisation d'activité, rédacteur en chef et chef de centre pour identifier et traiter « les cas où ça coince » entre ambitions éditoriales et contraintes d'organisation,
 11. Construire un parcours d'intégration et de formation des encadrants permettant de mieux appréhender les spécificités de la région et de la rédaction et les exigences liées à la gestion humaine et à la temporalité du JT,
 12. Mettre en place les bons outils techniques pour un montage en miroir (et ainsi éviter le montage en « boîte noire »),
 13. Communiquer un document au CSE compilant les potentiels jours/homme par émission et par JT dans chaque antenne et une note explicative pour décrire le processus de décision concernant ces potentiels,
 14. Fournir un comparatif de la productivité hebdomadaire par journaliste à la rédaction nationale versus le Réseau.

Nous regrettons que les experts n'aient pas réussi à obtenir de la direction tous les documents et entretiens demandés. Il nous est donc impossible de voir si la station est sous-dotée.

Adopté à l'unanimité des 16 élus présents

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

Paris, le 7 décembre 2023