

Compte-rendu du CSE du réseau régional de France 3 des 29-30 août 2019 à Rouen

Elu·e·s présent·e·s pour la CGT : Karine Cévaër (France 3 Bretagne, Rennes), Rabéa Chakir-Trebosc (France 3 Nouvelle-Aquitaine, Bordeaux), Danilo Comodi (France 3 Normandie, Rouen), Philippe Conte (France 3 Auvergne-Rhône-Alpes, Grenoble), Chantal Frémy (France 3 Occitanie, Toulouse), Jean-Hervé Guilcher (France 3 Bretagne, Brest), Annabelle Igier (France 3 Grand-Est, Reims), William Maunier (France 3 Grand-Est, Metz), Pierre Mouchel (France 3 Nouvelle-Aquitaine, Bordeaux), Christophe Porro (France 3 Provence-Alpes-Côte d'Azur, Marseille), Thierry Pujo (France 3 Nouvelle-Aquitaine, Limoges).

Représentante syndicale : Véronique Marchand (Hauts-de-France, Lille).

La réunion du CSE se déroulait à Rouen, avec une nouvelle présidente, Laurence Mayerfeld, qui a remplacé Olivier Montels à la direction du Réseau régional de France 3.

Situation générale du Réseau France 3

Pour sa première séance, Laurence Mayerfeld a déclaré en préalable qu'elle était « très honorée de présider cette instance ». Ça change de son prédécesseur...

La nouvelle directrice du Réseau de France 3 a ensuite brossé sa feuille de route. Un discours de politique générale plutôt inédit. Il y a donc clairement un changement de ton : « Il faut un projet qui soit clair, savoir où on va et comment on y va », affirme-t-elle.

Sur le fond, le programme annoncé par la patronne est intense et pour le moins volontariste. Il va entraîner des négociations tous azimuts et des changements conséquents dans le réseau régional.

Si Laurence Mayerfeld veut aller vite sur un certain nombre de sujets sensibles, elle souhaite aussi changer de méthode, affirmant qu'elle « croit et entend les inquiétudes des uns et des autres » : elle dit ne pas avoir « l'intention de faire de manière unilatérale, je ne pense pas qu'on a la science infuse à la direction. Ce ne sera pas de la cogestion, mais ce n'est pas un obstacle à ce qu'on se nourrisse mutuellement d'idées et qu'on construise un projet ».

Les élus CGT lui ont répondu, qu'au-delà des discours d'intention, la confiance se construit sur des preuves.

Parmi les priorités énoncées :

Le numérique. « J'en ai marre qu'on nous parle du virage numérique qui nous attend. Il n'y a plus de virage. Le virage, il est derrière nous et on ne l'a pas pris ». Le numérique ne se construit pas « hors-sol », mais autour de projets. « Il faut une promesse éditoriale ». « Je suis pragmatique, j'invente pas des systèmes ».

Laurence Mayerfeld reconnaît qu'il faut « emmener un corps social volumineux ».

Côté organisation, il y aura un « toilettage » fin octobre, afin que le numérique ne soit plus un silo, que tous les salariés s'en emparent ou y soient accompagnés. Il y aura toujours des experts, mais plutôt en support. Tous les cadres devront être formés au numérique pour savoir de quoi ils parlent et donc les implications de ce qu'ils demandent aux salariés. Il faut clarifier ce qu'on attend des salariés ; aujourd'hui la commande est « un peu brouillonne », selon la présidente du CSE.

Les municipales. « Je veux qu'on soit exemplaires : notre offre doit être différente, massive et que personne en France ne se pose la question de où se passent les municipales. La réponse doit être : 'sur France 3' », dit Mme Mayerfeld. Dès l'automne, on doit connaître le dispositif de l'ensemble des régions et les invités des débats doivent être réservés partout.

UTS (Unités de tournage smartphones). Une négociation s'ouvre le 11 septembre. La patronne souhaite un élargissement de l'accord d'expérimentation Nouvelle-Aquitaine, « sur la base du volontariat ».

Régies automatiques. De nombreuses questions se posent autour de ces nouvelles régies et de l'automatisation, en termes d'emplois, de métiers ou de fonctionnalités. La direction va « proposer un dispositif aux OS pour voir ce qu'on va faire ». La directrice précise : « On ne discutera pas de 'est-ce qu'il y aura des régies automatiques ?' car ce choix est fait par l'entreprise, mais plutôt 'comment on utilise cette automaticité ?' » et à quel niveau. « Qu'est-ce qu'on fait des personnels plus ou moins impactés ? Qu'est-ce qu'on leur propose ? Je ne veux laisser personne au bord de la route ». Laurence Mayerfeld estime qu'il faudra aller dans un très grand niveau de détail, afin de sortir d'une approche techno pour privilégier une approche humaine, appréhendant chaque situation.

Nouveaux métiers. Au cours de l'année 2020, un travail doit être fait autour des compétences dont on a besoin dans le Réseau. La directrice souhaite que les salariés soient associés à la réflexion, même si elle ne sait pas encore comment.

Plan de départs. Laurence Mayerfeld estime qu'il est possible d'assurer notre activité en étant moins nombreux. Il faut « redynamiser les gens » en sortant des « approches traditionnelles des contenus, avec d'un côté la famille de l'info, de l'autre celle des programmes ». Pour ce faire, il faut s'interroger sur ce qu'est l'information (versus un contenu éditorial), afin de sanctuariser son traitement par les journalistes. « Sur les contenus, je pense qu'on peut ouvrir la porte à pas mal de gens en les accompagnant ».

Relations et ambiance de travail. « Je veux un management bienveillant et je veux de l'équité. Je vais faire en sorte que ça s'applique ». Pour la présidente du CSE, le principe de base qu'on attend de chaque salarié, cadres compris : équité, bienveillance, professionnalisme.

Enfin, dans chaque région, le DR et la RH devront former un binôme, afin qu'ils pratiquent entre eux une forme de régulation et éviter ainsi les dérapages et les baronnies.

Mapping. Dans chaque région, les directions vont effectuer un « mapping » des lieux de vie des salariés, dans l'idée d'un meilleur maillage du territoire. La directrice dit réfléchir à la possibilité de faire travailler des salariés sur le territoire où ils vivent, moyennant indemnisation, sans forcément ouvrir de nouveaux BIP.

La directrice a en outre réaffirmé que « **les locales sont sacrées** ». Elle ne s'interdit pas non plus, si cela se justifie et sans créer de nouvelle structure, de lancer de nouvelles éditions sur des territoires locaux.

Compte-rendu du CSE Central des 3 et 4 juillet

En amont de ce CSE de rentrée, le CSE central, réuni au début de l'été a abordé de nombreux points stratégiques et structurants pour la vie de l'entreprise et de ses salariés. ➔ [Un compte-rendu complet est à lire ici.](#)

Santé au travail

Ce sont les points santé qui ont ouvert le bal au CSE du mois d'août. Avant l'étude des rapports de Grenoble et d'Orléans qui faisaient suite à deux alertes pour risque grave, les élus de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ont présenté le ➔ [compte-rendu de leur réunion](#) qui s'est tenue le 11 juillet.

La direction de France 3 Occitanie est venue évoquer la **médiation de Rodez**. Comme évoqué dans le compte-rendu, les élus de la CSSCT ont déploré l'iniquité de traitement entre deux salariés ; le CDI qui a été injustement traité selon les élus a d'ailleurs été exclu du rapport de la médiatrice présenté le 11 juillet. L'affaire devait être gérée pour la rentrée. Renseignements pris, les élus constatent que la situation du salarié en risque psychosocial n'est toujours pas réglée. Ils demandent que des réponses satisfaisantes lui soient fournies d'ici le prochain CSE ; faute de quoi les élus voteront un danger grave et imminent.

Déclenchement d'une démarche « diagnostic-actions RPS » à France 3 Côte d'Azur

Le 12 juillet, donc après la réunion de la CCSCCT, une alerte a été lancée auprès du DRH du Réseau par les représentants de proximité et les délégués syndicaux de la station d'Antibes. Le courrier faisait état d'une dangereuse dégradation des situations de travail, notamment depuis 2 ans, et de méthodes managériales maltraitantes de la part du rédacteur en chef.

Comme pour Nantes, la direction a réagi rapidement, ce qui est un vrai changement, il faut le dire. Une démarche de diagnostic/actions a été proposée par la DSQVT (direction de la santé et de la qualité de vie au travail). Elle comprend la mise en place immédiate d'un comité de pilotage paritaire (direction, élus et salariés), tel qu'il en existe à Rennes, Caen ou Lyon. L'accompagnement est ici aussi assuré par le groupe JLO. Ce Copil a pour mission de coordonner informations auprès des salariés, diagnostic, restitution et plan d'action.

Les élus rappellent cependant à la direction que la constitution et la mise en place du Copil ne sont pas strictement à sa main. A toutes fins utiles, l'adhésion des uns et des autres à une finalité commune de résolution de problèmes nécessite au préalable de sortir d'un rapport de défiance et donc de réunir les conditions d'un rapport de confiance.

Les différents COPIL actuellement en cours à travers le Réseau France 3 n'ont pas encore abouti à des préconisations et des résultats ; la preuve de leur efficacité reste donc encore à faire. Les élus espèrent que leurs espoirs ne seront pas déçus. Sinon, ils se réservent le droit de déclencher d'autres expertises pour risques graves.

Expertise pour danger grave et imminent à Grenoble

Les élus de CSE ont pris connaissance du rapport d'expertise réalisé et présenté par CEDAET qui avait été missionnée par le CSE le 11 avril dernier, suite à la tentative de suicide d'une salariée, élue du personnel de l'antenne de Grenoble, sur son lieu de travail. Depuis des mois, la salariée se plaignait de harcèlement moral de la part d'un collègue.

Comme le prévoit la réglementation, cette expertise n'avait pas pour objet de rechercher les responsabilités au sens juridique mais les causes des dysfonctionnements dans l'entreprise qui ont permis ce geste.

Le rapport, qui s'appuie sur de nombreux entretiens et documents, met en exergue dans cette station un sentiment d'injustice presque généralisée et banalisée, des rapports conflictuels fréquents, une organisation du travail privilégiant la productivité au détriment de la qualité, des difficultés de coopération entre métiers et entre salariés. Les désaccords sur les nouvelles orientations de l'information, faute de débat clair et ouvert, sont sources de conflits larvés. Les salariés tout comme les cadres de proximité souffrent d'injonctions paradoxales et de conflits éthiques.

L'expertise souligne également la difficulté d'être des élus du personnel, soumis aux mêmes contraintes que leurs confrères et consœurs, mais confrontés en plus à des rapports sociaux exigeants, parfois ingrats, avec une direction qui ne semble pas les voir comme des interlocuteurs légitimes.

Perte de sens, manque de reconnaissance et qualité empêchée sont des facteurs de risques qui semblent omniprésents surtout à la rédaction.

Face à cette augmentation des risques voire des troubles psycho-sociaux soulignés par des indicateurs santé inquiétants, l'employeur n'a vraiment pas eu les réponses adaptées ; les élus du personnel et délégués syndicaux ont pourtant alerté leur direction à plusieurs reprises. Parmi eux la victime, ancienne secrétaire du CHSCT, puis représentante de proximité.

Malgré les courriers du médecin du travail, de la DIRECCTE et l'analyse de la CSSCT (la commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE), la direction a continué à sous-estimer la gravité de la situation, accentuant le sentiment d'isolement et la souffrance professionnelle de la victime.

Le rapport fait état de risques graves qui perdurent aujourd'hui sur le site. A Grenoble, le travail ne joue plus son rôle de soutien psychique et social, ce qui peut avoir de lourdes conséquences sur la santé des salariés.

Face à la faiblesse et donc l'échec de la politique de prévention mise en place par la direction, les élus ont posé de nombreuses questions. Si la nouvelle direction du Réseau a admis les dysfonctionnements de l'entreprise et promis des actions, les réponses du directeur régional de France 3 AURA ont fortement déçu les élus du CSE. Aucun mea culpa ne sortira de sa bouche. Quant à la DRH régionale, elle n'était pas présente.

Les élus du CSE ont voté de nombreuses préconisations (➡ [voir la résolution des élus](#)). Ils attendent désormais les réponses de la direction et la mise en place d'un plan d'action. En attendant, ils ne sont pas en mesure de lever la situation de danger grave et imminent.

Expertise pour danger grave et imminent à Orléans

Les élus du CSE ont également pris connaissance du rapport d'expertise concernant l'antenne d'Orléans. Pour cette affaire, ils avaient missionné le cabinet Secafi ; cette expertise pour danger grave et imminent avait été votée le 4 avril 2019 suite à la tentative de suicide d'une rédactrice en chef adjointe.

Le passage à l'acte a eu lieu au domicile de la victime alors qu'elle était en arrêt maladie. Mais le rapport d'expertise vient appuyer la thèse d'un accident du travail. L'expertise avait pour mission de mettre au jour les facteurs professionnels intervenus dans le geste de la victime.

La victime a clairement mis en cause la détérioration de ses conditions de travail, mais les représentants de la direction régionale considèrent qu'ils ont tenté de l'aider en vain, et renvoient sur la salariée la responsabilité de son geste, invoquant ses difficultés professionnelles. Pourtant, l'expertise précise que les entretiens professionnels de la victime ne font aucunement état de ces difficultés. Par ailleurs, en pareil cas, des mesures de formation adaptées auraient dû être mises en œuvre et il n'en est rien. Les élus déplorent cette posture qui ne fait pas avancer le débat. Ils ne peuvent se contenter d'affirmations qui dénigrent les compétences d'une salariée, l'objectivation d'un tel sujet est indispensable.

De plus, les experts qualifient sans détour de maltraitants, de violents voire d'humiliants certains comportements de son N+1. Hurlements, insulte, atteinte à sa vie privée... les faits rapportés ne sont pas acceptables selon les élus. Chaque altercation se soldera par un arrêt de travail de la salariée.

Malgré un courrier très explicite du médecin du travail, la RRH ne jugera pas utile de lui répondre, ni même de recevoir la salariée. Des mesures très insuffisantes seront mises en place. Cette gestion RH maladroite atteint son paroxysme en février 2019, puisque pour la première fois au sein de France 3 Centre Val de Loire et sans communication préalable, son arrêt maladie fait l'objet du déclenchement d'une contre-visite médicale employeur. C'est à la suite de la réception du courrier de contre-visite médicale à son domicile le 11 février que la salariée a tenté de se suicider le lendemain, jour annoncé pour la contre-visite. Les élus sont convaincus que la réception de ce courrier constitue l'élément déclencheur de la tentative de suicide de la rédactrice en chef adjointe.

Les élus considèrent que les analyses de Secafi illustrent avec force les carences de la politique de prévention des risques psychosociaux mais aussi l'existence d'un management inadapté et, ponctuellement, maltraitant.

Souffrante, la directrice régionale n'a pu assister au CSE. La RRH n'est pas venue non plus. La direction du Réseau a précisé qu'elle prendrait ses responsabilités en la matière. Néanmoins les élus du CSE ont souhaité préconiser la mise en place de nombreuses actions, à travers le vote unanime ➡ [d'une résolution](#). Le Danger Grave et imminent ne sera pas levé avant que des réponses concrètes soient apportées par la direction.

Tout comme à Grenoble, le travail des experts sur Orléans souligne des problématiques que l'on retrouve dans plusieurs régions. Les élus demandent donc que la direction tire les leçons de ces travaux pour travailler sur une politique plus générale de prévention. Ils ré-

clament une réunion de travail paritaire à l'échelle du Réseau, ainsi que des comités de pilotage –également paritaires – sur les deux sites touchés.

Bilan 2018 du handicap dans le Réseau France 3

Comme la formation, l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés va être fortement modifiée, dès le 1^{er} janvier suite à la loi « avenir professionnel »

Pour rappel, FTV doit employer des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de son effectif. A défaut, elle encoure des pénalités financières.

L'entreprise dispose d'un accord « handicap » pour la période 2016/2020, accord qui pourra être renouvelé pour 3 ans maximum.

Quelles réalisations de l'OETH en 2018 sur le Réseau France 3 ?

(Objectif d'emploi des travailleurs handicapés)

L'OETH de 6% est dépassé dans tous les ex-pôles sauf le Sud-Est :

- Nord-Est : 6,54%,(taux en baisse). 61 salariés en situation de handicap : 30 femmes, 31 hommes, 62% PTA, 38% journalistes.
- Nord-Ouest : 6,93% (en hausse). 55 salariés : 22 femmes, 33 hommes, 62% PTA, 38% journalistes.
- Sud-Est : 5,79% (sous l'objectif mais en constante progression depuis 2013). 43 salariés en situation de handicap en 2013 dont 26 femmes, 17 hommes ;
- Sud-Ouest : 8,17 % de l'effectif. 69 salariés dont 33 femmes, 40 hommes, 58% PTA, 42% journalistes.

Selon les sites, entre 10 et 15 % des salariés handicapés le sont suite à une maladie professionnelle.

Les actions en faveur de l'emploi des TH se font à plusieurs niveaux :

- ▲ sensibilisation (semaine pour l'emploi, partenariats, visites de l'entreprise, tutoriels par l'UFTV, etc.)
- ▲ maintien dans l'emploi : prévention, aménagement de postes de travail, achat de matériel, prise en charge partielle de prothèses, autorisation d'absence pour suivi médical, formations et développement des compétences, etc.
- ▲ amélioration de l'accessibilité : travaux et mise en conformité d'équipements et locaux.

Recommandations de la commission :

Profiter des nouvelles règles applicables en 2020 pour renforcer la politique « Handicap » de FTV, s'appuyer sur les représentants du personnel pour faire circuler les informations, amplifier les partenariats avec les services de santé ainsi que le secteur protégé et adapté, bien accompagner les salariés dans leur demande de RQTH (démarche toujours très longue), développer les formations en partenariat avec l'AGEFIPH .

Prioriser le changement de regard sur la restriction médicale : ne pas culpabiliser le salarié et faire en sorte que la déficience d'un salarié ne soit pas compensée par une surcharge de travail du collectif dont il est issu.

➡ [voir le compte-rendu de la commission emploi-formation](#)

Bilan du plan de formation 2018

En 2018, les dépenses de formation ont dépassé le budget prévisionnel (106% de réalisation) grâce à la mobilisation des personnels du service formation et de l'Université France Télévisions, et à l'optimisation du recours aux fonds mutualisés de l'Opérateur de Compétence (AFDAS).

Un bon résultat mais qui pourra difficilement être reconduit en 2019 suite à la dernière réforme de la formation professionnelle qui a amputé ces fonds mutualisés avec en particulier :

- ▲ la disparition des périodes de professionnalisation largement utilisées par FTV (remplacées par les « Pro-A » trop difficiles d'accès),
- ▲ la fin des congés individuels de formation (CIF) et donc des possibilités de reconversions auxquelles il faudra que FTV pallie par un recours accru à son propre plan de formation,
- ▲ l'absence de plan de formation de branche pour les entreprises de plus de 300 salariés
- ▲ etc.

Concernant le plan de formation de la direction des moyens de fabrication (DMF), l'année 2018 a été charnière puisque ce plan a été construit en pleine restructuration et a donc dû être adapté en permanence en fonction des besoins et des demandes.

Les actions de formations ont été financées sur le budget « Gestion Moyens Présidence (GMP) » mais ont souffert du manque d'anticipation en particulier sur les besoins récurrents (formations obligatoires pour le Tour de France, Roland Garros, etc.).

Concernant l'entretien professionnel, les élus rappellent qu'il est obligatoire tous les 2 ans (il est réalisé par les RH, à la différence de l'entretien annuel) et qu'il a pour objectif d'étudier avec le salarié ses perspectives d'évolution professionnelle et d'emploi, et de l'informer et de le conseiller sur les différents dispositifs de la formation professionnelle. Trop souvent ces entretiens ne sont pas effectués ou de manière trop lapidaire.

Les élus constatent que le Compte Personnel de Formation, qui est un droit, est peu mobilisé. Ils rappellent que le compte est activable et consultable sur une plateforme Internet officielle

(➔ www.moncompteactivite.gouv.fr) et que les responsables formation et les élus peuvent renseigner les salariés sur toutes ces démarches.

➔ [voir le compte-rendu de la commission emploi-formation](#)

Grille de rentrée : les évolutions de l'info régionale

Bernard Loche, pour son dernier jour en tant que directeur de l'info régionale (il partait à la retraite le lendemain) a présenté les évolutions de la grille de rentrée pour l'info, avec deux nouveaux créneaux, les tranches d'info s'ouvrant désormais à 11h50 et 18h50.

Objectif selon lui : partir à la découverte de territoires « où l'on ne va pas souvent », partager des initiatives locales, montrer la richesse du tissu associatif, mais également être à l'écoute de la parole citoyenne ou donner la parole aux jeunes ados collégiens ou lycéens. Les antennes ont mis en place des déclinaisons différentes, selon les lieux et les moyens disponibles.

Toutes les antennes sauf Nantes, l'antenne la plus sous-dimensionnée du Réseau qui diffusera donc le produit réalisé par FTR « Hors la ville ». Un module qu'Amiens diffusera également temporairement, le temps de boucler son projet.

Toutes les locales seront diffusées à 18h53. Certaines verront leur périmètre de diffusion s'élargir, comme celles du Mans ou de Metz. Certaines seront rediffusées dans le JT régionaux, dans les très grandes régions.

Faire plus « à moyens constant » c'est également devoir recourir à la mutualisation et aux diffusions « Grande Région ». Pour la direction l'information mutualisée à cette « maille » n'est pas un problème « si cela correspond à la réalité des zones de circulation des habitants ».

Les élus ont demandé que le dimensionnement en termes de moyens leur soit présenté, pas seulement une présentation de la grille. Une réunion prochaine de la commission Antennes, info et programmes doit permettre d'étudier ces informations.

Matinales France Bleu

Le discours sur les matinales a changé avec le changement de direction. Aujourd'hui, il est assumé que ce n'est que de la radio filmée. Et le Réseau préfère concentrer ses moyens humains sur d'autres programmes. La mise en images et la captation sont à la charge de France-Bleu. L'éditeur visuel qui assure la mise en images est un journaliste de l'agence Eden Press, prestataire pour France Bleu.

Une convention de co-production est en cours de négociation entre FTV et Radio-France pour définir les modalités du partenariat. La finalité est de recevoir de France-Bleu l'émission clés en main, comme lors d'un achat de programme. Les élus ont demandé à connaître les conditions de cette convention quand elle sera signée.

Les élus souhaitent également avoir une présentation précise du montage financier et du coût pour France Télévisions, qui remboursera au final Radio France pour la mise en image des 44 matinales. Ce budget a été évalué au doigt mouillé à 9 M€ mais la directrice du Réseau souhaite avoir une vision très précise du coût réel.

Pour le calendrier, Toulouse et Nice reprennent lundi 2 septembre. Les deux suivantes seront France Bleu Creuse à Guéret (23 septembre) et Lille (30 septembre). Viendront en fin d'année Aix en Provence (15 novembre) et Quimper (2 décembre).

Un nouveau décrochage sur la TNT est prévu à Guéret pour ne diffuser cette matinale que sur la zone de diffusion de France-Bleu Creuse. Le reste de l'antenne Limousin diffusera le programme national à cette heure-là.

La direction a présenté un bilan des expériences de Nice et Toulouse, mises en place en début d'année. Elle a reconnu quelques couacs. Le logiciel de mise en images a été changé après un appel d'offre. C'est maintenant Multicam System. Il y a eu des problèmes de qualité sonore sur les antennes de France 3, liées à la disparité des matériels audio utilisés à France Bleu, pas tous directement compatibles avec les systèmes de France 3.

Concernant la participation des documentalistes, elle n'est pas la même entre Antibes et Toulouse car France-Bleu n'a pas la même ligne éditoriale sur ces antennes. Il faudra veiller à la charge de travail des documentalistes car cette activité vient empiéter sur leur temps de travail dédié à France 3 et n'est qu'en partie compensée par du renfort.

Pour les audiences, la direction se dit satisfaite avec 4,2% de part de marché à Toulouse (Nice n'est pas mesurée par Médiamétrie), soit plus que les programmes jeunesse à la même heure sur les autres antennes.

A la demande des élus et de la direction, une réunion de la commission antennes, info et programmes doit se réunir pour étudier plus précisément la question des matinales France Bleu/France 3.

Vie du CSE

Commission des marchés

- ▲ **Voyage au Canada France 3 Aquitaine.** La commission des marchés a attribué à l'agence Pons Selectour de Bordeaux le marché du voyage au Canada organisé par la commission ASC (activités sociales et culturelles) de France 3 Aquitaine.
- ▲ **Logiciel de gestion/comptabilité du CSE.** Le marché a été attribué à ProwebCE, avec qui travaillaient déjà les pôles Sud-Est et Nord-Ouest. L'autre éditeur encore en lice était ACL, utilisé dans l'ex-pôle Nord-Est. C'est donc le logiciel « V12 » qui sera déployé dans l'ensemble du Réseau pour une mise en production le 9 janvier 2020.
- ▲ **Rentrée scolaire.** Le marché des cartes de rentrée scolaire a été attribué à Illicado, qui a été préféré à Cadhoc (Groupe UP) et à Kadéos (Edenred). Les cartes doivent être livrées avant le 15 septembre.

Assistance juridique du CSE

Les élus ont mandaté le Secrétaire pour signer avec le cabinet Atlantes une convention d'assistance juridique pour le fonctionnement du CSE. Cette assistance doit notamment permettre de faire face aux problématiques liées à la mise en place des nouvelles instances (problèmes d'interprétation des textes, élaboration du règlement intérieur de l'instance, mise en place des procédures dans le cadre du RGPD, le règlement général sur la protection des données, etc.).

ASC de France 3 Centre-Val de Loire

La commission des ASC de Centre Val de Loire évolue, Sylvie Samson étant devenue assistante administrative du CSE. Lucie Cecconi la remplace donc comme membre de la commission.

La commission est donc composée de Laurent Amblard (président), Dominique Pouget, Vincent Chrétiennot, Gilles Maury et Lucie Cecconi.

[Prochain CSE](#), les 26 et 27 septembre à Lyon

[Prochain CSE Central](#), les 15 et 16 octobre au Siège de FTV

D'ici là, vos élus et représentants CGT se tiennent à votre disposition.



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

Réunion du 11 juillet 2019

Présents pour la direction : Laurence Mayerfeld, directrice du Réseau France 3, Olivier Godard, DRH du Réseau France 3 (président de la CSSCT), Nathalie Dené, responsable du développement managérial.

Présents pour les élus : Rabéa Chakir-Trébosc, Karine Cévaër (rapporteuse de la CSSCT), Bruno Espalieu, Olivier Mélinand.

***Préambule** : la nouvelle directrice du Réseau, Laurence Mayerfeld, a souhaité assister le matin à la première partie de la réunion CSSCT. Les élus ont apprécié cette initiative compte-tenu des graves problèmes rencontrés dans plusieurs régions ces derniers mois. Ils espèrent que la directrice réitérera cette expérience. Par ailleurs, la direction a enfin fourni une partie des documents nécessaires en amont de cette réunion ; les élus s'en félicitent, mais ils souhaiteraient aussi recevoir à l'avenir la liste des invités de la direction. Avoir les noms et les fonctions des personnes avant la séance peut aider à sa fluidité. En revanche, les élus ont exprimé leur déception quant au refus de la direction d'inviter la secrétaire des Représentants de proximité de Nantes. Ils rappellent l'importance de pouvoir inviter en CSSCT tout expert susceptible de faire avancer les débats. De son côté Laurence Mayerfeld rappelle son attachement à un fonctionnement plus autonome des régions y compris en matière d'instance.*

1) Présentation du rapport d'intervention du cabinet OBCD à France 3 Rodez

Pour ce point, la direction a invité en visio-conférence, la directrice régionale et la RRH de France 3 Occitanie, Rose Paolacci et Vanessa Fixot, ainsi que la chef de centre Anne Claeys et la médiatrice Auriane Boyer.

Malgré la mauvaise qualité de la transmission en visio conférence, la médiatrice a pu présenter son rapport, qui fait référence à la 3^{ème} partie de son intervention à la locale de France 3 Quercy-Rouergue (rapport ci-joint). Son objectif général était d'améliorer durablement la qualité des relations au sein de la locale et de ses bureaux excentrés, en proie depuis longtemps à des risques psycho-sociaux. Selon le rapport de la médiatrice, le but est atteint ; la direction régionale confirme. N'étant pas sur place, les élus de la CSSCT veulent bien les croire sur parole (les RP n'ayant pas eu le temps de prendre connaissance du rapport)

mais s'étonnent que la médiatrice n'ait pas prévu d'indicateurs de suivi, permettant d'objectiver et de consolider cette amélioration dans le temps. La direction souhaite préciser que l'arrivée d'un nouveau rédacteur en chef à la locale va faciliter les choses. Dont acte ; lors de la CSSCT extraordinaire du 29 mars 2019, les élus avaient en effet pointé du doigt certains manquements managériaux.

Cependant, les élus ne sont pas totalement rassurés. Le rapport, qui ne relate que la phase 3 de la médiation, n'évoque pas la genèse du conflit. Pour rappel, il s'agit d'une altercation entre les deux monteurs CDI de la locale, conduisant l'un d'entre eux à 10 mois d'arrêt de travail. Aujourd'hui, ce problème est-il solutionné ? Dans ce rapport, rien ne l'indique. D'ailleurs, un courrier de l'inspection du travail datant du 11 juin 2019 demande à la direction de porter une attention particulière à la situation de ces deux chefs monteurs. Si l'un des deux, accusé par ailleurs de propos menaçants sur des CDD, a conservé son poste à la locale, le second, suite à son arrêt de travail, est détaché depuis un an, loin de son domicile, à l'antenne de Toulouse. Le traitement de cette situation ne sous semble pas très équitable. Et contrairement à ce qu'affirme la RRH d'Occitanie, ce salarié détaché ne va pas bien et subit cette situation par crainte de se retrouver dans le même collectif que l'autre monteur. Il souffre d'un fort sentiment d'injustice et d'insécurité concernant son avenir professionnel. Malgré son état de stress, il n'a jamais été orienté vers le médecin du travail ; il ne sait d'ailleurs pas de quel médecin il dépend, Rodez ou Toulouse ?

Les élus font part de leur inquiétude à son sujet et demandent à la RRH d'Occitanie qu'une solution satisfaisante lui soit proposée ; la direction du Réseau approuve et réclame que ce soit fait avant les congés de l'intéressé.

2) Présentation du rapport d'expertise du cabinet SECAFI relatif à l'alerte pour danger grave et imminent à Orléans

Le rapport est présenté par les expertes de Secafi, Anne-Marie Penzo et Mathilde Darras. La RRH de France 3 Val de Loire, Barbara Lecouey, intervient en visio-conférence. Les expertes précisent que leur travail s'est bien passé. Elles ont été bien accueillies par la direction, les représentants de proximité et le collectif.

Comme le prévoient les textes réglementaires, l'expertise demandée par le CSE n'établit pas de responsabilité mais analyse la situation de travail qui a pu amener cette rédactrice en chef adjointe à commettre une tentative de suicide (cf rapport et synthèse de l'expertise). Visiblement, la victime et les représentants de la direction régionale ont des avis divergents sur les causes de son geste. Mais les descriptions de plusieurs dysfonctionnements ont attiré l'attention de la CSSCT.

Dans les grandes lignes, les supérieurs hiérarchiques de la salariée estiment qu'ils ont répondu aux difficultés de travail rencontrées par la victime et qu'ils n'auraient rien pu faire de plus pour l'aider. En clair, son N+1 considère qu'elle n'est pas à la hauteur de sa tâche (sentiment réciproque). Cependant, ses difficultés supposées ne sont pas notées dans ses entretiens professionnels et ne transparaissent pas non plus dans les formations proposées. Pour les élus, il n'y a donc pas d'objectivation de ses prétendues carences.

En revanche, ils s'émeuvent de la légèreté avec laquelle la RRH a traité cette situation. En effet, après un arrêt de travail de deux mois de la salariée, le médecin du travail a alerté la

RRH par courrier sur son vécu de surcharge et de tensions relationnelles ; la praticienne réclame une analyse de ses conditions de travail. Aucune de réponse ne sera faite au médecin et la RRH, visiblement, n'a pas jugé utile de recevoir la salariée à son retour. Questionnée à ce sujet, la RRH explique que ce n'était pas une pratique habituelle mais que désormais ces entretiens sont systématiques dès 30 jours d'arrêt maladie.

Pour autant, quelques aménagements sont envisagés mais il n'y aura pas d'accompagnement spécifique à la hauteur. Aucune mesure d'évaluation des risques professionnels de la salariée n'est mise en place.

Selon les expertes, ne pas répondre à un tel courrier et ne pas opérer de suivi fait courir un risque juridique à l'employeur. La RRH dit en avoir discuté avec le médecin du travail en cellule de veille locale.

Concernant les relations avec le N+1, le rapport évoque trois épisodes de fortes tensions entre lui et la salariée. Les comportements rapportés du N+1 sont qualifiés par les experts d'inadaptés voire de maltraitants notamment lorsqu'il dénigre la sphère privée de la victime. La direction aurait pu, selon Secafi, proposer une médiation entre ses deux personnes. La RRH dit l'avoir envisagée mais pas concrétisée ; pourquoi ? sa réponse est vague.

Quant au N+2, qui était au début à l'écoute de la rédactrice en chef adjointe, son recul a été vécu par la salariée comme un sentiment d'abandon. Selon les expertes, cette écoute du N+2 a pu affaiblir la position du N+1, et brouiller les relations, mais la directrice du Réseau précise, à juste titre selon nous, qu'en cas de tensions avec son N+1, il est normal se tourner vers le N+2 ou la RRH.

Dans ce contexte, organiser une contre-visite médicale lors du second arrêt maladie de la salariée était risqué. Elle l'a vécu comme un véritable acte de défiance de la part de la direction. Selon les experts, ce genre de pratique est un acte managérial fort qui réclame une information collective avant sa mise en place.

Concernant les mesures prises par la direction après la tentative de suicide et le DGI lancé par les élus, les expertes sont assez critiques. Toutes les dispositions prévues par les textes n'ont pas été mises en place. Le N+1 notamment, mis en cause dans le DGI, aurait dû être accompagné. Une communication plus rapide aurait dû être réalisée et des consignes auraient dû être transmises aux managers pour faire face aux réactions des salariés. D'autant plus qu'il règne dans ce collectif un climat de méfiance vis-à-vis de la fonction managériale.

Interrogées au sujet de la victime, les expertes précisent que la salariée souhaite retravailler dans cette station mais craint de collaborer de nouveau avec son N+1. Elle a hâte de revenir au travail mais peut être freinée par le corps médical. Sa reconstruction va sans doute dépendre de la reconnaissance de son geste en accident du travail. Elle a aussi besoin que l'entreprise admette qu'elle a été exposée à des risques professionnels.

Secafi propose une longue liste de préconisations, qui concerne également le collectif en proie à des facteurs de risques psychosociaux. Pour les élus, une partie de ces préconisations est spécifique et locale mais l'autre partie peut servir à bien d'autres régions. Les adjoints, souvent situés entre le marteau et l'enclume, sont une population à risque selon la CSSCT et certains dysfonctionnements repérés à Orléans ne sont pas isolés. La direction des ressources humaine partage cette approche.

Face à la complexité de mise en œuvre de certaines préconisations, qui du coup pourraient ne jamais voir le jour, les élus proposent à la direction une nouvelle façon de travailler. Ils suggèrent la mise en place d'une réunion de travail paritaire (CSSCT/DRH/Secafi/DR d'Orléans...), sorte d'instance d'aiguillage qui permettrait de lister les actions à mettre en œuvre à travers le Réseau et celles uniquement nécessaire à Orléans. Et pour détailler un plan local, un comité de pilotage paritaire serait sans doute opportun.

Il s'agirait là, pour plus d'efficacité, de partager la priorisation des actions et la manière dont elles vont se concrétiser.

Secafi trouve que c'est une bonne idée, la direction aussi, mais elle souhaite y réfléchir avant de nous donner une réponse définitive.

Avant de clore le sujet, l'experte précise que la levée du DGI nécessite la mise en œuvre d'un vrai plan d'actions. Quant à l'approche disciplinaire, ni les experts ni la CSSCT ne sont compétents pour l'aborder ; c'est à l'employeur de prendre ses responsabilités en la matière, mais il est important qu'il communique là-dessus.

3) Point sur l'expertise en cours à Grenoble

Le rapport n'étant pas terminé, ce point a été vite traité. Les élus ont néanmoins fait part de leur mécontentement quant à l'absence de communication sur la mise en place d'une enquête parallèle à l'expertise, enquête privée décidée par la direction. Ce flou a entraîné des rumeurs qui ont inquiété les personnels concernés, en premier lieu la salariée qui a tenté de suicider. Ils rappellent que la transparence et la sincérité des relations dans cette commission dédiée à la santé sont essentielles. Ils souhaiteraient d'ailleurs avoir accès au rapport de cette enquête. La direction ne s'est pas encore déterminée là-dessus.

4) Présentation de la démarche de Gestion et de Prévention de l'absentéisme du Réseau Régional de France 3

Pour tenter de déterminer les causes de l'augmentation du taux d'absentéisme dans le réseau qui dépasse les 6%, la direction avait lancé un appel d'offre auprès de divers cabinets. C'est Wavestone qui a été choisi. Psychologues, informaticiens, RH, statisticiens, juristes... plusieurs métiers y sont regroupés. C'est leur utilisation de l'intelligence artificielle FTV qui a séduit la DRH. Trois salariés du cabinet sont venus nous expliquer la particularité de leur travail basé sur la data science. Les élus regrettent néanmoins de ne pas avoir eu en amont de document concernant le sujet.

En bref, leur concept consiste à entrer le maximum de données dans un logiciel. Par le biais d'algorithmes numériques, la machine va croiser ces informations afin de déduire les causes probables d'un problème. Les résultats nécessitent évidemment une analyse humaine avant d'établir des déductions fiables. Plus il y a de données, plus il y a de chances de réussite.

Interrogé sur la protection des données concernant les salariés, le cabinet répond qu'il exploite des informations informatisées anonymes sous le contrôle du service informatique et de la DRH de FTV. Il se dit à la pointe de la cybersécurité. Quant aux autres données, il peut s'agir d'informations concernant des événements importants ayant touché l'entreprise : annonces politiques, réformes, changements d'équipements ou d'organisation etc. Des focus locaux sont possibles si les données sont spécifiques.

A la question « qui va sélectionner et fournir ces données ? » la réponse est « la direction ». La DRH précise qu'elle compte dans les prochains jours former un groupe qui travaillera sur le sujet. Pour les élus, les données devront être fournies en toute transparence et ils seront d'autant plus fiables si le groupe est paritaire et varié au niveau des métiers. La direction l'entend.

Si les bilans ne semblent pas pertinents, ou si par exemple plusieurs faits correspondent à la hausse des absences, les données seront affinées.

Comme les causes directes des absences (maladies, burn out, blessures...) sont tenues confidentielles par la sécurité sociale et le corps médical, la direction espère avec cette étude repérer les causes indirectes, des événements ou des situations qui ont pu être pathogènes. Wavestone établira des préconisations mais pas de mise en œuvre, ce n'est pas dans leur cahier des charges. Ils ont un contrat de 12 semaines pour faire le travail.

5) Point sur la situation de France 3 Pays de la Loire suite au rapport du médecin du travail 2018

Pour rappel, quelques jours avant la CSSCT, le médecin du travail de France 3 Pays de La Loire a écrit un courrier alarmant à la direction régionale. Les élus de la CSSCT ont souhaité évoquer au plus vite ce sujet et réclamé la présence de la secrétaire des RP de Nantes. Le DRH a refusé sous prétexte qu'il ne souhaitait pas que les élus du CSE déresponsabilisent les élus locaux ; de plus, il précise que la direction régionale a réagi très rapidement puisqu'un Copil, tel que celui de Rennes, a tout de suite été proposé en IRP suite à ce courrier.

En résumé, un atelier de sensibilisation aux risques psycho-sociaux sera organisé à la rentrée pour le CODIR nantais et les cadres intermédiaires. Puis un groupe de travail paritaire se formera pour travailler sur un plan d'action et des indicateurs de suivi.

Les élus admettent avec satisfaction que la réaction de la direction a été bien plus rapide que d'habitude. Ils précisent par ailleurs qu'ils sont eux aussi totalement favorables à l'autonomie des RP mais ils rappellent qu'il s'agit là d'une situation maintes fois dénoncée par les élus locaux et qu'il est dans ce cas légitime de voir ce problème remonter en instance de Réseau. Les échanges s'arrêtent là, la direction veut laisser travailler les équipes locales. La CSSCT ne manquera pas de suivre étroitement cette région en difficulté depuis plusieurs années.

6) Point sur les démarches en cours dans le Réseau Régional de France 3

Ce point est l'occasion d'échanger avec la direction des problématiques qui semblent ne pas trouver de solutions satisfaisantes.

La CSSCT évoque notamment l'échec d'une médiation au bureau excentré de Bourges entre deux journalistes. Ces tensions au sein du collectif semblent difficiles à résoudre. La direction y travaille.

La situation de la locale de Brest est vivement débattue. La direction donnera sa décision à la rentrée concernant le poste de mixage et le poste d'assistante d'édition. Les élus soulignent l'importance de séparer les modifications techniques des modifications organisationnelles sous peine de dégrader la santé et la productivité des salariés ; l'expertise l'a démontré. Ils insistent également sur la nécessité d'avoir une vue globale de l'activité. A Rennes, le poste de mixage est bien souvent engorgé, le maintien d'un poste mutualisé à Iroise pourrait le délester et réduirait ainsi la surcharge du mixeur rennais sans pour autant augmenter le recours aux CDD. La direction reste très dubitative. Les élus avouent ne pas comprendre le risque que la direction est prête à prendre ; l'enjeu de santé est tel que ce projet ne peut se justifier. Visiblement la direction souhaite voir mixer les monteuses. Si les compétences complémentaires sont sur les rails, elles ne peuvent se faire contre les salariés.

La CSSCT échange également sur les évaluations qui ont concerné plusieurs PTA pour des UCC. La nature des examens a été vivement critiquée par certains candidats de Reims notamment qui se sont sentis humiliés. Le questionnaire de culture générale est en effet assez proche d'un concours d'entrée en école de journalisme. La direction est elle aussi assez surprise, il ne s'agit pas là de préparer les salariés au prix Albert Londres dit-elle (ni au journalisme d'ailleurs), elle affirme vouloir tirer cette affaire au clair.

7) Présentation du bilan annuel 2018 des psychologues du travail du Réseau France 3 et point sur les actions spécifiques menées sur le Réseau de France 3

C'est Jean-Paul Chodacki qui est venu présenter le bilan 2018 ; il est le coordinateur des 17 psychologues de JLO qui travaillent au sein du Réseau France 3.

Le document présenté est un bilan essentiellement chiffré. Les élus de la CSSCT regrettent et s'étonnent qu'il ne soit pas accompagné d'une analyse qualitative comme celui discuté en CSSCT centrale qui est par ailleurs très similaire dans la présentation. Pour JLO, comme c'était en gros la même analyse que sur FTV, il n'a pas jugé utile de la remettre mais il affirme ne rien avoir voulu cacher. Nous lui demandons de l'intégrer à l'avenir et d'y ajouter si possible un comparatif avec l'année précédente.

Le bilan commence par la répartition annuelle des entretiens, qui a connu un pic à la rentrée de septembre 2018. 223 entretiens ont été réalisés dans le Réseau pour 144 personnes prises en charge. Parmi ces personnes, il y a plus de femmes (61% contre 39% chez les hommes). Le psychologue précise que les hommes restent culturellement moins enclins à consulter que les femmes.

Sur le plan géographique, la rentrée des données est restée polaire pour 2018, la prochaine fois, elle sera réalisée par région, mais les élus souhaiteraient une lecture par antenne. Dans ce chapitre, on constate que le pôle Nord-Est est très largement en tête avec 59,2 % des prises en charge, suivi par le siège et la région parisienne avec 21,5%. Les 3 autres pôles oscillent entre 4% et 7,2. Selon JLO, les chiffres importants du Nord-Est s'expliquent par l'agrégation de 3 grandes régions. Cette explication ne nous convainc pas complètement car, dans ce cas, il devrait en être de même dans le pôle Sud-Ouest, également très grand.

On remarque en outre que là où les psychologues sont sollicités, les entretiens en face à face ont beaucoup plus de succès que la ligne d'écoute dédiée.

La répartition des consultations par métier est assez éloquente. Les journalistes sont largement surreprésentés ; pour info, dans le rapport général, ils sont suivis par les salariés des Moyens internes de Fabrication.

Selon JLO, les journalistes sont particulièrement inquiets des évolutions et de la réorganisation des métiers. Mais on voit également dans la répartition générale des motifs de consultation que les problèmes relationnels sont principalement abordés, suivis par les questions d'encadrement, l'exigence du travail (intensité, complexité, temps de travail...) et la vision de l'avenir.

Interpellée sur l'exposition des journalistes aux RPS et des actions éventuelles, la direction répond qu'elle attend des données statistiques plus fines.

Concernant cette répartition des motifs initiaux de consultation, les élus trouvent qu'elle n'est pas très lisible (par exemple, les relations de travail sont supposées évoquer des relations avec les collègues mais aussi avec la hiérarchie ; dans ce cas pourquoi l'encadrement est-il à part ? Idem pour la reconnaissance). Elle reprend parfois des facteurs Gollac et parfois non. Et puis on ne sait pas si cette raison principale est un trouble ou un facteur. Jean-Paul Chodacki entend et convient qu'elle serait peut-être plus exploitable si elle se calquait sur Gollac, sachant que c'est cette échelle qui est reprise au sein des Copil.

Le rapport se termine par un point sur les démarches de Copil : Caen, Lyon, Rennes, que l'on a déjà évoquées dans des CSSCT précédentes, et Limoges que nous ne connaissons pas. La direction non plus, nous dit-elle. Il s'agit à Limoges d'une étude ergonomique circonscrite au service IMG et aux cadres de l'exploitation, avec une clarification des rôles de chacun. L'opération est un succès d'après JLO.

Pour le bilan qualitatif, que nous n'avons pas eu, Jean-Paul Chodacki précise donc qu'il n'est pas différent du bilan global.

Pour info, nous avons donc consulté le rapport JLO donné en CSSCT centrale. Il évoque un contexte évolutif anxigène avec en toile de fond l'appréhension de la réorganisation des métiers, la réduction d'ETP qui se traduit par un sentiment de qualité empêchée, le manque de visibilité sur l'avenir et la perte de sens dans les métiers remis en question alors qu'ils représentent pour certains le cœur de FTV, un service et une mission publics.

Quant aux relations de travail, elles se dégradent à tous les niveaux. Un mal-être est exprimé dans plusieurs collectifs, un encadrement et des RRH qui se sentent pris en étau et qui mettent en place des stratégies de repli. Conséquence : encore plus de mécontentement chez les salariés qui invoquent le manque de soutien de la hiérarchie.

Quant aux situations individuelles en lien avec les éléments précédents, elles semblent difficiles à gérer, certaines ont mené à des TS. Les cas de harcèlements présumés seraient de plus en plus fréquents.



Résolution des élus du CSE du Réseau France 3 suite à l'expertise portant sur un risque grave sur la santé des salariés de France 3 de l'antenne de Grenoble

Les élus de CSE ont pris connaissance du rapport d'expertise réalisé par la coopérative CEDAET. Cette expertise avait été votée par le CSE en session extraordinaire le 11 avril 2019 suite à la tentative de suicide d'une salariée, élue du personnel de l'antenne de Grenoble, sur son lieu de travail. Depuis des mois, la salariée se plaignait de harcèlement moral de la part d'un collègue.

Pour autant, l'expertise n'avait pas pour objet la recherche de responsabilité au sens juridique. Ce n'est pas le rôle du CSE. En bref, cette expertise avait pour mission d'éclairer les élus sur les facteurs professionnels qui sont intervenus dans le geste de la victime, de mettre à jour les dysfonctionnements au sein de l'entreprise qui ont permis ce geste et de proposer des mesures de préventions.

Les élus constatent que ce dramatique passage à l'acte fait écho à un malaise profond au sein du collectif, un malaise ancien et croissant, accentué par un contexte général à France Télévisions générant de l'insécurité professionnelle.

Le rapport, qui s'appuie sur de nombreux entretiens et documents, met en exergue dans cette station un sentiment d'injustice presque généralisée et banalisée, des rapports conflictuels fréquents, une organisation du travail privilégiant la productivité au détriment de la qualité, des difficultés de coopération entre métiers et entre salariés. Les désaccords sur les nouvelles orientations de l'information, faute de débat clair et ouvert, sont sources de conflits larvés. Les salariés tout comme les cadres de proximité sont mis à mal par des injonctions paradoxales et des conflits éthiques. Et si les salariés se plaignent du mode de pensée gestionnaire des managers, ces derniers se plaignent du manque d'investissement des personnels. Leurs relations font l'objet « d'arrangements » avec les uns provoquant rancœur et sentiment d'iniquité chez les autres. L'expertise souligne également la difficulté d'être des élus du personnels, soumis aux mêmes contraintes que leurs confrères et consœurs, mais confrontés en plus à des rapports sociaux exigeants, parfois ingrats. Constaté que ses efforts fournis, parfois pendant des années, pour préserver la santé des collègues ne sont pas entendus et ne servent pas, s'avère une épreuve douloureuse et la capitulation peut être dangereuse.

Perte de sens, manque de reconnaissance et qualité empêchée sont des facteurs de risques qui semblent omniprésents surtout à la rédaction.

Dans cet univers pathogène, où ce qui crée du ressentiment ne fait pas l'objet de discussion, les salariés ont mis en place des stratégies de contournements pouvant mener à des attitudes individualistes et défaitistes.

Face à cette augmentation des risques psycho-sociaux soulignés par des indicateurs santé inquiétants, l'employeur n'a pas eu de réponses adaptées ; les élus du personnel et délégués syndicaux ont pourtant alerté leur direction à plusieurs reprises.

Parmi eux la victime, ancienne secrétaire du CHSCT, puis représentante de proximité, qui en 2013 dénonce une escroquerie pyramidale au sein de l'antenne de Grenoble puis à partir de 2017 plusieurs altercations violentes mettant en cause le même salarié.

Les élus constatent à la lumière de l'expertise, que la direction a traité ses alertes de manière très insatisfaisante, réduisant son analyse à un conflit interpersonnel sans jamais interroger le travail et ses dysfonctionnements. Quant à l'enquête non paritaire diligentée par l'IRH et le rédacteur en chef, des acteurs indirectement impliqués, elle n'était pas appropriée. Après le passage à l'acte, la direction de FTV a bien lancé une enquête externe, mais le manque de communication sur le sujet au moment même où se réalisait l'expertise, a augmenté le sentiment de défiance.

Malgré les courriers du médecin du travail, de la DIRECCTE et l'analyse de la CSSCT, la direction a continué à sous-estimer la gravité de la situation accentuant le sentiment d'isolement et les risques professionnels de la victime. Ses deux arrêts maladie, dont le 1^{er} fait suite à l'entretien avec la DRH et le second, au passage à l'acte, ont d'ailleurs été qualifiés d'accident du travail par la CPAM.

Le rapport fait état de risques graves qui perdurent aujourd'hui sur le site : éloignement de l'encadrement, arbitrages non rendus, absence de règles claires... dans ce contexte, le dialogue s'est crispé et noué autour de conflits individuels, parfois sur fond de sexisme. La défiance persiste à l'égard du management mais aussi entre collègues.

Quant aux élus du personnel, ils ne sont visiblement pas vus par la direction comme des interlocuteurs légitimes, ce qui inquiète le CSE au plus haut point. Leur volonté de parler du travail a souvent buté contre un traitement inadéquat de leur demande. Leur découragement et leur souffrance morale sont palpables. La tentative malheureuse de la direction, en avril 2019, de leur imputer en grande partie le climat délétère de la station a accentué leur fragilisation.

Les entretiens collectifs et individuels ont mis en évidence que le travail ne joue plus à Grenoble son rôle de soutien psychique et social. Cela peut entraîner des risques de plusieurs ordres que nous avons souhaité relater in extenso :

Des pathologies de la solitude pouvant conduire à diverses formes de décompensations :

- Des formes cliniques mineures comme le repli sur soi, l'anxiété, l'utilisation de psychotropes légaux ou illégaux,
- Des crises psychiques aiguës et des décompensations psychiatriques,

- Des états d'usure professionnelle (burn out) visibles à travers l'épuisement émotionnel, des formes d'insensibilité, et peuvent être majorés dans le contexte des réorganisations par une réduction du sentiment d'accomplissement personnel,
- Des états de désespoir, dépression ou encore tentatives de suicide. Le suicide est la forme la plus grave des passages à l'acte autoagressifs.

Des décompensations comportementales : Sabotage du travail, agressivité, violence contre soi-même ou sur d'autres.

Ces décompensations sont liées aux incohérences et aux contradictions de l'organisation du travail, elles trouvent aussi leur origine dans le fait de devoir gérer la violence subie.

La direction a bien mis en place une prévention tertiaire après la tentative de suicide de la salariée, mais elle a été émaillée d'erreurs. La direction doit tirer les enseignements de ses carences dans la gestion de la crise à Grenoble. Ce drame montre que les politiques de prévention primaire et secondaire ont été totalement négligées. Des actions de prévention structurelle, effectives et durables sont nécessaires.

LES ELUS DU CSE PRECONISENT LES MESURES SUIVANTES :

1) Donner accès au rapport d'expertise pour tous les salariés

La première recommandation est que tous les salariés qui le souhaitent puissent avoir accès au rapport pour en prendre connaissance, s'approprier son contenu afin de continuer à discuter de leur travail, avec tous les collègues, même ceux qui n'ont pas pu participer à l'expertise. Cette première étape devra être suivie par une restitution du rapport par CEDAET en présentiel auprès de tous les acteurs du site. Les échanges qui pourront en découler seront sans doute fondamentaux dans le sens où ils permettront d'entamer une réflexion collective sur les transformations souhaitées du travail ; cette réflexion contribuera aussi à sécuriser le retour à l'emploi de la victime, dont les conditions devront être validées avec elle.

2) Rompre avec les logiques d'accusation réciproques

La démarche d'expertise a eu pour objet de remettre la question du travail au centre des discussions. Elle a identifié les difficultés auxquelles sont confrontés les salariés dans l'exercice quotidien de leur travail. Des différentes façons de dépasser ces difficultés, dépendent la santé mentale des personnels, encadrement compris. Il paraît indispensable, au regard de la gravité de la situation, de poursuivre le débat à tous les niveaux afin que chacun s'entende et se comprenne.

3) Redéfinir la place de l'encadrement de proximité

Les rédacteurs en chef adjoints ont exprimé l'inconfort et la difficulté à faire fonctionner la rédaction. Leur situation risque de s'aggraver avec les 7 minutes d'antenne supplémentaires et risque de s'apparenter à une injonction paradoxale permanente : assurer une production plus importante sans moyens supplémentaires.

Certains d'entre eux expriment également la souffrance d'avoir été oubliés lors des événements graves d'avril dernier.

La fonction d'encadrant de proximité est une fonction délicate à tenir. Celle-ci ne peut tenir si les règles de travail ne sont pas clairement établies.

Tous les témoignages recueillis rendent compte de l'évanouissement progressif des règles de métier. Or, le travail, c'est précisément trouver des compromis acceptables entre ce qui est prévu de faire et ce qu'il est permis de faire autour d'un objectif commun. Lorsque ces compromis ne sont pas trouvés (ou constamment battus en brèche), les relations de travail se dérèglent à leur tour et ouvrent la voie aux conflits et à la violence verbale et/ou physique. En d'autres termes, le déficit de parole sur le travail a de très lourdes conséquences sur l'ambiance de travail. Il n'y a pas de climat de travail serein sans une mise en discussion régulière des façons de travailler.

Pour cela les encadrants de proximité devraient disposer des moyens nécessaires pour exercer leur rôle de management. La réflexion autour de ces moyens est à co-construire.

4) Donner les moyens aux acteurs locaux (salariés de la rédaction et de l'exploitation) d'instaurer un débat de fond sur le travail de l'information

La discussion sur le travail de fond fait cruellement défaut au sein de l'antenne. Le travail est certes quelquefois mis en discussion, mais uniquement lors de nouvelles orientations et directives qui sont données en réunion.

Un débat régulier pour parler du travail, de l'information, des angles à prendre pour traiter de sujets, des temps de visionnage critique sur ce qui est produit est absolument nécessaire. Ce débat doit avoir lieu avec tous les salariés et leur encadrement. Le temps pour ce débat doit être inscrit dans les plannings.

Les conférences de rédaction sont des lieux où la priorité est donnée à l'identification des sujets du journal télévisé. Aussi, la mise en œuvre d'espace et de temps supplémentaire serait à instaurer pour que le travail et les façons de travailler soient réellement discutés.

5) Interroger les désaccords comme des conflits de travail et non comme des conflits interpersonnels

L'idée que les conflits au travail relèvent avant tout de « personnalités » et qu'ils sont essentiellement déterminés par les traits de caractère supposés des protagonistes, est assez courante dans le monde du travail. Mais elle a un inconvénient majeur : elle évacue la question de l'organisation du travail et accrédite l'idée qu'en cas de problème, la solution consiste à éloigner les agents dont la personnalité pose problème.

Certes, la personnalité compte dans la survenue des conflits, personne ne peut le nier. Mais lorsque des conflits surgissent dans le travail, ils ne sont que très rarement la cause de « conflits de personnalités ». Lorsque de telles manifestations surviennent, et plus encore lorsqu'elles sont récurrentes, c'est vers le travail lui-même, vers les contraintes qu'il génère et plus généralement vers son organisation que l'on doit se tourner (par exemple, la transparence des règles sur les modalités de titularisation, la coordination et la pression temporelle des activités, l'attribution des sujets, etc.). Les conflits au travail ne sont pas de purs effets des personnalités en présence. Ils sont l'expression de contradictions non analysées et les symptômes de dysfonctionnements dont l'absence d'élucidation conduit à certaines formes de violence relationnelle.

6) Amélioration des actions de prévention

a/ Former dans de brefs délais le management (adjoints, IRH, rédacteur en chef, chef de centre, DRH, Directeur régional) aux risques psycho-sociaux. Comprendre les RPS (définition, facteurs, contexte d'émergence, cadre juridique...) et s'appropriier les outils de la prévention sont désormais des prérequis indispensables à ces postes.

b/ Affiner les indicateurs liés à l'absentéisme

Et ce pour avoir une vision plus globale et plus pertinente des résultats liés à l'absentéisme, nous préconisons un mode de calcul plus détaillé et qui intègre un ensemble de données : la catégorie professionnelle, l'âge, le sexe, le statut. Les résultats seront affinés, ce qui permettra de mieux les interpréter et ainsi identifier les mesures de prévention adaptées en fonction des populations concernées par ces arrêts.

c/ Penser l'usure professionnelle des journalistes comme une vraie question de santé au travail.

L'usure professionnelle des personnels de la rédaction et de l'exploitation a été abordée à de maintes reprises au cours de l'expertise. Elle se caractérise notamment par une perte de sens, un manque de reconnaissance et une qualité empêchée dans l'exercice de leurs métiers. L'usure professionnelle doit être réfléchie comme une problématique de santé au travail, et traitée en tant que telle afin de pouvoir y apporter des solutions, en termes d'aménagement et de choix dans l'exercice des professions voire d'évolution de carrière.

d/ Améliorer la transparence liée aux évolutions de carrières

Il y a eu plusieurs situations où les titularisations, les reconversions professionnelles ou les mobilités fonctionnelles ou géographiques ont donné lieu à des conflits et des suspicions d'un traitement inégal. D'une part, il serait nécessaire de déterminer clairement les règles de titularisation et de les présenter aux salariés en CDI et CDD. D'autre part, il serait important que la direction fasse davantage preuve de transparence sur les ouvertures de postes et les critères qui président à la proposition d'une reconversion professionnelle ou d'une mobilité.

À ce titre, la mise en œuvre d'une prévention particulière pour les salariés en CDD/intermittents, souvent victime d'iniquité, est indispensable. L'incertitude de l'avenir professionnel place ces salariés en position de devoir accepter des conditions de travail dégradées. Or, les renouvellements récurrents des contrats ont des effets négatifs sur la santé psychique et physique, et sur la vie personnelle. L'investissement des salariés en CDD ou intermittents devrait passer par davantage de considération dans les missions qu'on leur attribue, puisque celles-ci sont identiques à celles que l'on confie aux salariés en CDI.

7) Renforcer le dialogue social et relégitimer les élus du personnel

Le rôle des représentants du personnel est de faire remonter les difficultés qui se posent dans le travail. La disqualification par la direction d'une partie de ces remontées rend le travail de représentation du personnel non agissant, ce qui est problématique pour les élus ainsi que pour les salariés représentés. Or, les alertes posées par les élus ont un sens, il s'agit d'en tenir compte. Là où il y a danger, le travail ne peut pas se faire. Les alertes doivent faire l'objet d'une discussion sur le travail et sur ce que le travail ne permet plus de faire.

Cette régulation sociale plus en amont pourrait limiter la complexité des situations à traiter, des situations qui peuvent devenir inextricables.

En conclusion de ces demandes, les élus du CSE souhaitent préciser que cette expertise met au jour des problématiques graves qu'il ne s'agit plus de nier et qui résultent de défaillances structurelles et managériales anciennes et enkystées. Ils espèrent que la direction saura tirer

les enseignements des erreurs commises et mettre en œuvre les mesures nécessaires pour les endiguer d'autant plus que ces défaillances trouvent une résonance certaine à travers le Réseau de France 3. Il serait judicieux que ce futur travail sur Grenoble, qui doit être co-construit avec les élus, puisse servir à d'autres régions afin de prévenir la multiplication de graves troubles psycho-sociaux. Nous préconisons que cette co-construction débute par une réunion de travail nationale paritaire au niveau du Réseau afin d'identifier les moyens d'action possibles à l'échelle du Réseau.

Quant aux actions locales, nous préconisons la mise en place d'un comité de pilotage paritaire accompagné par un expert extérieur pour penser leur reconstruction. Le CSE confie à l'instance de proximité la mise en œuvre de ce COPIL et des mesures à réaliser localement.

Au titre de l'article L2312-9 du code du travail, nous demandons à disposer d'une réponse écrite à ces propositions et l'argumentaire en cas de refus.

Votée à l'unanimité des présents
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent

Rouen, le 29 août 2019



Résolution des élus du CSE Réseau France 3

Suite à l'expertise portant sur un risque grave à l'antenne d'Orléans

Les élus du CSE ont pris connaissance du rapport d'expertise du cabinet Secafi, expertise votée le 4 avril 2019 suite à un danger grave et imminent sur l'antenne d'Orléans. La tentative de suicide d'une rédactrice en chef adjointe était à l'origine de cette alerte pour risque grave.

Le passage à l'acte a eu lieu au domicile de la victime alors qu'elle était en arrêt maladie. Mais le rapport d'expertise vient appuyer la thèse d'un accident du travail. L'expertise avait pour mission de mettre à jour les facteurs professionnels intervenus dans le geste de la victime et de proposer des mesures de prévention.

La victime a clairement mis en cause la détérioration de ses conditions de travail, mais les représentants de la direction régionale considèrent qu'ils ont tenté de l'aider en vain, et renvoient sur la salariée la responsabilité de son geste, invoquant ses difficultés professionnelles. Pourtant, l'expertise précise que les entretiens professionnels de la victime ne font aucunement état de ses difficultés. Par ailleurs, en pareil cas, des mesures de formation adaptées auraient dû être mises en œuvre, et il n'en est rien. Les élus déplorent cette posture qui ne fait pas avancer le débat. Ils ne peuvent se contenter d'affirmations qui dénigrent les compétences d'une salariée, l'objectivation d'un tel sujet est indispensable.

En revanche, la médecine du travail a de son côté alerté la responsable des ressources humaines par un courrier en date du 22 novembre 2017, spécifiant les problèmes de surcharge de travail et de tensions relationnelles. Dans sa lettre, le médecin demandait clairement une évaluation de sa situation de travail afin d'y apporter les corrections nécessaires pour préserver son état de santé. Par ailleurs la salariée elle-même a formulé à plusieurs alertes auprès de la RRH locale. Malgré cela, force est de constater qu'aucune mesure efficace ne s'est concrétisée. De plus, les élus sont stupéfaits que la RRH n'ait pas jugé utile de répondre à la médecine du travail ni de recevoir en entretien la rédactrice en chef adjointe après ses deux mois d'arrêt maladie.

La détérioration des conditions de travail de la salariée a donc perduré dans un contexte relationnel pathogène. Plusieurs épisodes de tensions voire de violence ont été identifiés par Secafi. Les experts qualifient sans détour de maltraitants, de violents voire d'humiliants certains comportements de son N+1. Hurlements, insulte, atteinte à sa vie privée... les faits rapportés ne sont pas acceptables. Chaque altercation se soldera par un arrêt de travail de la salariée, le dernier datant du 31 janvier 2019.

Si au début la directrice régionale apparaît comme soutenance, son revirement d'attitude a renforcé le sentiment d'isolement de la salariée déjà prégnant au sein de l'équipe d'encadrants éditoriaux. Rappelons que le rédacteur en chef avait instauré un fonctionnement quasi clanique nécessitant une pleine adhésion. En travaillant le week-end, la salariée ne pouvait s'y inscrire, ce qui pouvait l'empêcher d'accéder à la prise de décision et ce qui était source de désinformation. Ces modalités d'animation managériale nous apparaissent clivantes et contre-productives alors qu'elles devraient être fédératrices.

De plus certaines mises en situation compliquées à gérer ont été des facteurs aggravants : dissociation prévisions d'activité/plannings, prise en charge de la gestion des produits froids au sein d'une équipe d'encadrement complètement renouvelée, qui plus est sans accompagnement spécifique.

Sur fond de contraintes organisationnelles et éditoriales, la salariée a longtemps été exposée à plusieurs facteurs de risque psycho-sociaux : manque de reconnaissance, perte de sens, sentiment d'iniquité.

Une médiation entre la salariée et son N+1 avait apparemment été envisagée par la direction, mais elle n'a jamais vu le jour. Cette gestion RH maladroite atteint son paroxysme en février 2019 puisque pour la première fois au sein de France 3 Centre Val de Loire et sans communication préalable, son arrêt maladie fait l'objet d'un déclenchement d'une contre-visite médicale employeur. C'est à la suite de la réception du courrier de contre-visite médicale à son domicile le 11 février que la salariée a tenté de se suicider le lendemain. Nous sommes convaincus que la réception de ce courrier constitue l'élément déclencheur de la tentative de suicide de la rédactrice en chef adjointe.

Les analyses menées par Secafi dans le cadre de l'expertise demandée par le CSE à la suite de la tentative de suicide d'une rédactrice en chef adjointe illustrent avec force les carences de mise en œuvre locale d'une politique de prévention des risques psychosociaux adéquate mais aussi l'existence d'un management inadapté et, ponctuellement, maltraitant.

L'entreprise doit pouvoir effectuer un retour d'expérience de l'analyse de cette situation afin d'y remédier. Nous demandons à ce que :

1/Le processus de « réparation symbolique » soit à la hauteur des dommages subis par la victime et qu'il intègre :

- Une reconnaissance par la Direction nationale auprès de l'équipe, que la situation n'a pas été gérée et suivie de manière satisfaisante.
- Une démarche de retour à l'emploi de la rédactrice en chef adjointe particulièrement ambitieuse et, suivie par la Direction des ressources humaines nationale, un retour à l'emploi au sein de la même antenne, dans des conditions d'emploi et de qualification identiques où le lien de subordination avec le rédacteur en chef n'est plus présent. Il ne s'agirait pas d'infliger à la salariée une double peine. Afin de sécuriser son retour à l'emploi, les élus préconisent la formation d'un binôme paritaire, qui jouerait le rôle de personnes ressources pour la salariée.

2/ le fonctionnement et l'organisation de l'équipe d'encadrement soient améliorés avec la mise en place des mesures suivantes : (Voir tableau ci-joint)

Les élus constatent que plusieurs de ces recommandations font écho à des problèmes similaires dans le Réseau. La direction doit donc tirer de cette expertise des enseignements sur le plan national en matière de prévention des risques psychosociaux. Ils préconisent la mise en place d'une réunion de travail paritaire, sorte d'instance d'aiguillage qui permettrait de lister et de partager les actions à mettre en œuvre à travers le Réseau et celles uniquement nécessaires à Orléans. Pour détailler un plan local, un comité de pilotage paritaire serait opportun. Le CSE confie à l'instance de proximité la mise en œuvre de ce COPIL et des mesures à réaliser localement. Un point régulier sera fait en CSSCT.

Au titre de l'article L2312-9 du code du travail, nous demandons à disposer d'une réponse écrite à ces propositions et l'argumentaire en cas de refus.

Votée à l'unanimité des présents
CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.

Rouen, le 29 août 2019

Préconisations des élus du CSE

	Objectifs	Domaine de la recommandation	Recommandations
1	Permettre une reprise de travail de la victime, Mme P dans des conditions adaptées (sous réserve de l'accord du corps médical et de la médecine du travail)	RH, retour à l'emploi	<ul style="list-style-type: none">- Mettre en place une gestion du retour à l'emploi efficient associant à différents degrés les différentes parties prenantes tant dans la construction que dans l'évaluation et le suivi de la mise en œuvre (le service de médecine du travail, Mme P, la fonction RH, la fonction managériale)- Proposer des missions adaptées au contexte et aux aspirations de Mme P (en tenant compte des préconisations de la médecine du travail, en évaluant le dimensionnement de la charge de travail, en limitant si besoin l'exposition à des facteurs qui pourraient renvoyer à une réminiscence de la situation traumatique, mettre en place une organisation du poste de travail permettant une articulation vie professionnelle-vie personnelle adaptée,- Proposer à Mme P un accompagnement type psychologue du travail.

<p>2</p>	<p>Permettre l'expression d'une dynamique collective constructive au sein de l'équipe d'encadrement</p>	<p>Management</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Animer l'équipe d'encadrement - Prévoir des temps de réflexion et d'analyse en commun sur son fonctionnement - Gérer et résoudre les situations de difficulté de fonctionnement et/ou de tensions - Réaliser des points sur les débriefs post-journaux - Présenter la mise en oeuvre de la ligne éditoriale et son suivi avec des indicateurs spécifiques (respect de la ligne éditoriale, point sur les prévisions, suivi spécifique de certains produits ou certains aspects d'organisation "innovants" ou "récents") - Sacraliser des temps de réunion formelle d'encadrement localement permettant les échanges et les régulations à moments fixes - Systématiser le compte-rendu de réunion et, l'information à diffuser auprès de l'ensemble des équipes
<p>3</p>	<p>Enrichir le dispositif de prévention des RPS</p>	<p>Dispositif de prévention des RPS</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Créer un plan d'action spécifique RPS proposant des actions préventives (prévention, primaire et secondaire) et clarifiant les rôles des différentes fonctions en matière de prévention du risque psychosocial au sein de France 3 Val de Loire issu du retour d'expérience du rapport d'expertise mais aussi d'un travail conjoint Direction, fonction RH, APS, psychologue, assistant social, service de santé au travail, représentants de proximité

4	Accompagner M. B dans son processus d'intégration sur des fonctions d'encadrement	RH, formation, accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> - Expliciter et détailler avec des mises en situation ce qu'est la culture managériale du Réseau France 3 dont le principe d'exemplarité et sa mise en oeuvre - Définir un plan d'accompagnement individualisé avec des formations de mise à niveaux et des objectifs associés à ce plan d'accompagnement permettant à M. B d'identifier les risques psycho-sociaux, de travailler sa posture managériale vis à vis des fonctions d'encadrement mais également de l'ensemble des équipes, sa communication, les différents espaces d'échanges et leur cadre de fonctionnement, les possibilités offertes à la fonction d'encadrement pour se préserver. - Mettre en place un référent pair
5	Améliorer et sécuriser la réalisation de la planification de l'équipe d'encadrement	Organisation du travail, management	<ul style="list-style-type: none"> - Définir et partager des bonnes pratiques en matière de planification - Animer des réunions d'encadrement spécifiques sur l'organisation de la planification pour les fonctions d'encadrement -assurer un suivi qualitatif de cette planification pour identifier les pratiques inadaptées et pouvoir les solutionner - Mettre en place un suivi par la fonction qui en assure la responsabilité (le rédacteur en chef est le garant de la mise en œuvre de bonnes pratiques (suivi des écarts aux bonnes pratiques, principe d'équité, articulation vie professionnelle-vie privée, pénibilité)

6	Objectiver et caractériser "les incidents", "les dysfonctionnements" pour éviter les actes managériaux inadaptés, "ne tenant pas compte d'éléments de contexte", et/ou le développement et la cristallisation de tensions relationnelles professionnelles	Management	Définition d'une méthodologie d'analyse des incidents, des dysfonctionnements, des tensions au sein des équipes et, en tirer des points d'amélioration <ul style="list-style-type: none"> - de fonctionnement, - d'organisation, - des besoins en formation
7	Mieux communiquer et transmettre l'information aux salariés excentrés dans les BIP	Communication	Organiser des visites de l'encadrement dans les BIP afin de promouvoir les échanges entre équipes excentrées et son encadrement, retravailler le partage d'information auprès des BIP (association dans les réunions, qualité de l'information diffusée, formalisation de l'information diffusée)

8	Mieux Repérer les situations de mal-être au travail pour les traiter	Troubles psychosociaux	Mettre en place un système de remontées pour informer sur une situation de malaise au travail, souffrance au travail, avec l'accord du salarié (fiche événement indésirable, FEI), ou développer l'utilisation de fiche réflexe
9	Tenir compte des signaux faibles relevés dans le rapport, en modifiant l'organisation, en gérant les dysfonctionnements, par le biais de renforts par exemple.	management, prévention du risque psychosocial	<ul style="list-style-type: none"> - Animer collectivement les équipes sur un fonctionnement et des règles partagés - Identifier avec les équipes des thématiques sur lesquels travailler (équité, reconnaissance, etc...) et définir des actions prioritaires

<p>10</p>	<p>Repositionner la fonction RH dans l'exercice de son rôle de garant des exigences de la politique RH, de la charte éthique France 3, de l'accompagnement RH adapté des salariés</p>	<p>Management, prévention du risque psychosocial</p>	<ul style="list-style-type: none"> - S'assurer d'une remontée adaptée et d'une consolidation des besoins en formation, - Faciliter la mise en œuvre collective et individuelle du plan de formation (y compris pour les salariés mobiles), -déployer l'entretien professionnel - S'assurer que la rubrique "articulation vie privée-vie professionnelle" de l'entretien professionnel soit alimentée et en analyser les résultats - Apprécier en concertation avec le manager ce qui peut relever d'une intégration dans un dossier personnel et, dans quelles conditions (si cela se justifie), - Disposer d'un outil de suivi des demandes formulées par les salariés et la qualité de réponses apportées.
<p>11</p>	<p>Accompagner les changements organisationnels et les évolutions de fonctionnement, en étudier les impacts de manière anticipée afin de permettre soit de considérer que les actions de prévention du risque psychosocial sont suffisamment robustes soit que de nouvelles mesures doivent intégrer le plan d'actions afin d'en maîtriser les risques</p>	<p>Méthode, conduite du changement</p>	<p>Modélisation d'un outil, d'une démarche d'études d'impact (technique, rh, organisationnel, condition de travail) dont les fonctions et le rôle d'une commission de suivi</p>

12	Prévention de l'absentéisme, démarche compréhensive de l'absentéisme	RH, management	Mettre en place une démarche d'analyse compréhensive de l'absentéisme et, de ses liens éventuels avec les conditions de travail
13	Sécuriser les parcours professionnels	RH	Mettre en place un parcours d'intégration (y compris pour les fonctions issues d'une mobilité interne) : formation, ancrage dans la région, ancrage au sein du collectif, mise en place d'un tutorat si besoin, jalons de validation du parcours d'intégration définis avec le n+2 et la fonction RH

14	Sécuriser les parcours professionnels, le maintien dans l'emploi, favoriser le retour à l'emploi dans des conditions satisfaisantes du point de vue de l'organisation et du salarié concerné	RH	Mettre en place une procédure adaptée de retour à l'emploi pour les arrêts de travail de plus d'un mois dans laquelle la fonction RH et la fonction managériale contribuent dans leur domaine de responsabilité respective (repositionnement du salarié dans l'organisation de l'antenne, information relevant des évolutions et de l'actualité de l'antenne durant l'arrêt, prise en compte des éventuelles problématiques que le salarié peut évoquer relevant des facteurs professionnels déclencheurs de son arrêt, suivi et déclenchement du plan de formation individuel du salarié concerné si besoin, échange avec le médecin du travail et prise en compte des éventuelles recommandations formulées par celui-ci à l'occasion de la visite de reprise, formalisation des aménagements mis en œuvre et, communication auprès de l'instance de proximité.)
-----------	--	----	---

Réunion de la commission Emploi Formation du 21 juin 2019.

Membres de la commission présents.

Pascal LEFEBVRE : Président

William MAUNIER : Vice-Président

Véronique MARCHAND

Thierry CORMERAIS

Jean-Jacques PICCA

Béatrice MARIANI

Pour la CSSCT.

Laurence ROMET

Invités pour le réseau.

Laetitia NACIRI Responsable du développement RH

Fabienne LIQUET Pôle Nord-Ouest

Evelyne ESQUERDO Pôle Sud-Ouest

Bénédicte CROLY LABOURDETTE Pôle Sud-Est

Pour la Fabrique.

Claire QUIDET

Émilie FALCOZ

Ordre du jour de la Réunion :

Point 1. Bilan Formation 2018 + analyse des non-formés

Point 2. Bilan Handicap 2018

Point 3. Alternance. Bilan 2018 projets 2019.

Point 1. Bilan du plan de formation 2018.

Le réseau a réalisé un budget à 106% du budget prévisionnel.

En premier lieu, il faut saluer les services de la formation et de l'Université France télévisions qui de concert ont été en mesure, non seulement de concrétiser les objectifs qui étaient fixés pour le budget 2018, mais également de le dépasser, par le recours à l'optimisation des moyens mutualisés et, le recours aux fonds de la professionnalisation qui disparaissent cette année.

Lorsque les choses sont bien faites, il faut le dire et en l'espèce les salariés ont pu bénéficier d'un budget supérieur à celui qui était initialement prévu sans pour autant défavoriser d'autres établissements.

Réalisation du plan 2018 dans les pôles.

1 307 424 € ont été investis en matière de formation pour un budget de 1 230 196 €

Prévision et réalisé du plan de formation.

Le réseau avait prévu un financement de son plan de formation à hauteur de 803 362 € avec :

- Un financement direct sur fonds propres (financement direct des actions de formation) ;
- Un financement par l'intermédiaire de fonds mutualisés du plan de formation. (droit de tirage plan de formation Afdas).

Le réseau réalise un budget en 2018 de :

- 140 845 € sur fonds propres
- 570 047 € sur le plan de formation Afdas.
- Soit un Gap négatif de 92 470 €.

Prévision et réalisé des Périodes de professionnalisation (optimisation des fonds mutualisés AFDAS).

- Le réseau avait prévu un budget de 426 834€
- Il a réalisé 566 094 €
- soit un Gap positif de 139 260 €

Prévision et réalisé plan de formation intermittents (financement formations sur fonds mutualisés AFDAS).

Le réseau avait prévu un budget nul.

Il réalise 30 438 €

Conclusion.

Le réseau réalise un budget de **77 228 € supérieur aux attentes, sans compter le budget centralisé qui est géré directement par l'Université France Télévisions.**

Les chiffres parlent d'eux-mêmes, le réseau a transféré les actions de formation prévues dans le plan sur celles qui pouvaient être prises en charge par l'AFDAS. Il s'agit d'une optimisation qu'il faut saluer. Elle a notamment permis d'anticiper la fin des périodes de professionnalisation.

Ce budget est complété par un budget centralisé directement géré par l'Université France Télévisions afin de financer les formations transverses.

Sur la réalisation du plan.

Près de 41000 heures de formation ont été réalisées.

2677 stagiaires ont été formés sur notre budget.

3513 stagiaires ont bénéficié d'une formation sur le budget centralisé (UFTV).

La durée moyenne des actions de formation est de 15 heures.

Les actions de formations ont été réalisés sur 5 axes financés sur le budget des Pôles et sur le budget centralisé de l'Université France Télévisions.

- **Programmes et information** dont l'axe majeur a été lié aux actions de formation : « dynamiser l'offre d'information régionale », DOIR, Data journalisme, perfectionnement image, Magazine, etc.)
 - o 35% du budget réalisé budget Pôles et central.
 - o 30% du nombre de stagiaires.
- **Technologie et innovation** dont l'axe majeur a été lié aux actions liées au développement du numérique, (Mieux contribuer aux canaux numériques, MOJO, 360°,

écriture Web, réseaux sociaux, harmonisation de l'image, renouvellement de la régie de Strasbourg).

- 38% du budget réalisé budget Pôles et central.
- 28% du nombre de stagiaires.
- **Gestion de l'entreprise.** (préparation à la retraite, règlementaire temps de travail, outils de gestion de l'entreprise, Story Telling pour les communicants, conduite de projet, logiciels métier.)
 - 4% du budget réalisé budget Pôles et central.
 - 9% du nombre de stagiaires.
- **Prévention des risques, santé et qualité de vie** dont l'axe majeur a été lié aux actions d'adaptation règlementaires et de prévention de la SQVT (cursus QVT, Habilitation, SST, risques incendie, ergonomie etc.).
 - 8% du budget réalisé budget Pôles et central.
 - 17% des stagiaires.
- **Compétences transverses dont les actions managériales.** (Cursus assistantes, Langues, prise de parole en public, accompagnement au changement pour les managers, sensibilisation à la diversité).
 - 15% du budget réalisé budget Pôles et central.
 - 16% des stagiaires.
- Enfin, au-delà des axes de formations, le budget dédié à la formation a été mobilisé pour **accompagner la création de la chaîne NOA, assurer la formation des assistantes dans le cadre de cursus, des documentalistes renouveler une régie et financer des reconversions.**

Pour réaliser ce budget, les responsables formation des Pôles ont optimisés les fonds dédiés à la professionnalisation en ayant recours :

- à l'ingénierie de l'UFTV ;
- à la mobilisation du budget transversal ;
- à la mise en œuvre de formations collectives spécifiques ;
- au recours aux formateurs internes.

Les modifications du plan.

Si en 2018, le budget a été bouleversé dans sa structure et sa répartition financière, la commission a constaté que **20% des actions de formation ont été réalisées par adaptation**

du plan de formation. Ces modifications correspondent à la vie normale d'un plan de formation.

En effet, le prévisionnel commence à se construire 6 mois avant son ouverture. Il se passe donc au moins 18 mois entre le premier prévisionnel et la clôture du plan.

Les évolutions de l'entreprise projet par projet tels qu'évoquées dans l'« *accord cadre sur le déploiement du projet d'entreprise de France Télévisions* » devraient fortement accentuer cet effet les prochaines années.

Il faut donc souligner l'investissement de l'ensemble des acteurs internes de la formation qui ont travaillé à la réussite du plan de formation 2018 : les responsables formation, les équipes de l'UFTV, les formateurs internes et les animateurs de formation.

Sur les non-formés.

Le réseau comptait au 31 décembre 2018 : 3058 salariés permanents.

- 66 salariés n'ont pas bénéficié de formation sur les 3 dernières années.
- Parmi ces salariés il y a eu :
 - o 3 départs,
 - o 3 salariés en congé sans solde, congé sabbatique, congé parental.
 - o 24 salariés étaient en invalidité ou congé de longue maladie, 4 salariés ont été intégrés ou requalifiés en 2018.

Plan de formation 2018 des moyens internes de fabrication (ex-filière).

Les moyens internes de fabrication ont traversé une année charnière à cheval entre l'ancienne organisation et la nouvelle.

Le prévisionnel du plan a été construit en pleine restructuration. Le plan a donc été adapté au fil des réorganisations, des demandes et des besoins.

Sur les moyens en matière de formation.

Sur l'axe Programmes et information : Il n'y avait pas de budget prévisionnel mais 312 936€ ont été investis sur le budget central.

Sur l'axe technologie : Le budget prévisionnel était de 53 000€.

Ont été investis 52 373€ sur le budget GMP (Gestion Moyens Présidence) + 6 065€ sur le budget central.

Sur l'axe gestion de l'entreprise : le budget prévisionnel était de 2 600€.

Ont été investis : 697€ sur le budget GMP + 15 207€ sur le budget centralisé.

Sur l'axe prévention des risques : le budget prévisionnel était de 40 000€

Ont été investis : 15 192€ sur le budget GMP + 2 083 € sur le budget centralisé.

Sur les actions liées aux compétences transverses :

Ont été investis : 1 250€ sur le budget GMP et 2 977 € sur le budget central.

Sur la réalisation du plan des MIF (ex-filière).

119 stagiaires ont été formés sur le budget GMP (Gestion Moyens Présidence)

Les actions de formations ont été réalisées sur 5 axes financés sur le budget GMP et sur le budget centralisé de l'Université France Télévisions.

- **Programmes et information** (cursus chargé de production, nouveaux process de création et de production)
 - o 3 stagiaires pour 1 673 heures de formation et un budget de 31 936€
- **Technologie et innovation** (caméra HD, Masterclass)
 - o 10 stagiaires pour 217 heures de formation et un budget de 6 065€
- **Gestion de l'entreprise.** (Ariane 2 Achats simples Concur, diversité, outils de gestion parc auto, info retraite, planification activité ...)
 - o 81 stagiaires pour 506 heures de formation et un budget de 15 207€
- **Prévention des risques, santé et qualité de vie** (QVT, document unique situations sensibles, SST, médiation, conseiller en prévention, Mieux vivre et travailler au quotidien)
 - o 12 stagiaires pour 86 heures de formation et un budget de 2 083€
- **Compétences transverses dont les actions managériales** (accompagnement au changement, animateur de formation, cursus Assistante, Cursus managérial, Anglais, Tuteur).
 - o 13 stagiaires pour 179 heures de formation et un budget de 2 977€

Pour réaliser ce budget, les responsables formation des Pôles ont cherché à optimiser les fonds dédiés à la professionnalisation, l'ingénierie de l'UFTV ainsi que la mobilisation de son budget

transversal, la mise en œuvre de formations collectives spécifiques et le recours aux formateurs internes.

Sur les non-formés.

Le réseau comptait au 31 décembre 2018 : 320 salariés permanents.

- 61 salariés n'ont pas bénéficié de formation sur les 3 dernières années.
- Parmi ces salariés il y a eu
 - o 5 départs
 - o 3 salariés étaient en invalidité ou congé de longue maladie,
 - o 6 salariés ont été intégrés ou requalifiés en 2018.

Les membres de la commission ont évoqué la situation d'un menuisier de Lyon qui devait effectuer une formation au décors virtuel.

A ce jour une formation a bien été effectuée et la direction reconnaît que celle-ci n'est pas suffisante au regard des attentes du salarié. Cette situation s'explique par le fait qu'entre le moment où la demande a été effectuée et le moment où elle a été mise en place, l'accès à la période de professionnalisation a été abandonnée. De fait, il était impossible pour le service de formation de la GMP de financer dans la globalité la formation demandée.

Les membres de la commission souhaitent que le processus de formation se poursuive jusqu'à son terme. Pour cela, il est nécessaire d'étudier les pistes :

- d'un financement spécifique,
- de l'accès aux fonds de la PRO-A
- d'envisager cette formation de manière fractionnée.

Par ailleurs, les membres de la commission demandent aux services de la formation de la GMP de travailler sur une meilleure anticipation des besoins et notamment sur les besoins récurrents de l'entreprises : (formations obligatoires pour le Tour de France, Roland Garros, etc...).

Recommandations des membres de la commission.

Les recommandations qui suivent visent à permettre d'avancer sur les sujets du développement des compétences aussi bien pour les Pôles que pour les moyens internes de fabrication.

Sur l'entretien professionnel et les formations obligatoires.

Les salariés doivent disposer d'un entretien professionnel (au moins) tous les 2 ans et bénéficier au moins d'une formation non obligatoire sur une période de 6 ans.

L'entretien professionnel a essentiellement pour objet d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il n'est pas question d'évaluer le travail du salarié mais plutôt de le conseiller et de l'informer sur les différents dispositifs et notamment le CPF, les abondements du CPF que l'entreprise est susceptible de financer, le conseil en évolution professionnelle.

Il est proposé systématiquement au salarié tous les deux ans (maximum) et à l'issue d'un congé maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé sabbatique, d'une période d'activité à temps partiel au retour d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un arrêt de travail causé par une affection de longue durée ou d'une interruption de travail de longue durée ; d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, cet entretien a un objectif spécifique : faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel. L'employeur doit s'assurer que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années d'un entretien professionnel tous les 2 ans et, si nécessaire, des entretiens prévus au retour de certaines absences ou congés.

Cet entretien professionnel a également pour objet d'apprécier si le salarié :

- a suivi au moins une action de formation ;
- a acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Abondement du CPF.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, lorsqu'au cours de 6 années de présence continue dans l'entreprise, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et aussi d'une formation non-obligatoire, l'employeur doit abonder le CPF du salarié.

Cet abondement fixé à 3000€ dans la plupart des cas, se présentera le 6 mars 2020.

Par formation non-obligatoire, il faut entendre non imposée par l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou d'une disposition légale ou réglementaire.

Recommandation des membres de la commission.

La question de la réalisation des entretiens professionnels est cruciale pour les salariés et la santé financière de notre budget formation. Pour les membres de la commission, l'absence d'entretien ne doit en aucun cas venir imputer le budget de la formation.

Les membres de la commission ont donc rappelé les règles applicables en l'espèce. Ils ont également demandé que leur soit communiqué un état des lieux de l'avancée de ces entretiens.

En outre, ils ont rappelé qu'il était nécessaire de distinguer dans le plan de formation les actions qui relèvent de l'obligatoire et de celles qui relèvent du non-obligatoire. Les équipes de l'UFTV sont actifs sur le sujet.

La commission souhaite également rappeler que les représentants du personnel bénéficient également :

- d'un entretien en début de mandat (à leur demande) qui porte sur les modalités pratiques de l'exercice du mandat au regard de son emploi.
- d'un autre en fin de mandat avec leur employeur (qui doit le proposer). Cet entretien vise non seulement à évoquer les perspectives d'évolution professionnelles du salarié, mais également à recenser les compétences acquises au cours du mandat et à préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Recommandation des membres de la commission sur les formations à la sécurité.

Les membres de la commission reconnaissent que de gros efforts ont été entrepris en matière de formation obligatoires à la prévention des risques.

L'heure est aujourd'hui à l'état des lieux afin de connaître nos forces et nos faiblesses.

La commission demande donc que lui soit communiqué, par antenne, la population concernée par ces formations et le cas échéant, le nombre de formés par type de formation et date de d'obtention. Il s'agit notamment :

- des habilitations électriques électriciens et non-électriciens ;
- des CACES avec le type de CACES et les autorisations de conduite ;
- travail en hauteur, port de harnais ;
- Risques psycho-sociaux ;
- Prévention des risques liés à l'activité physique ;
- Prévention des risques sur les tournages, sécurité sur les tournages, etc.

Par ailleurs, les membres de la commission ont sensibilisé la direction sur la nécessité de multiplier le nombre de formateurs internes à la prévention des risques.

Sur les formations inscrites dans « Mon Kiosque ».

Les membres de la commission ont attiré l'attention sur le fait que certaines formations peuvent apparaître dans le parcours d'un salarié sans qu'il ait suivi l'action de formation. Elle demande que ces informations soient corrigées à la demande du salarié concerné.

Sur l'accès à la formation des salariés non-permanents.

Les membres de la commission, après avoir échangé avec la direction sur ce sujet souhaitent rappeler les règles établies dans l'entreprise.

L'accès à la formation professionnelle par les salariés sous CDD s'effectue :

- A l'initiative du salarié sur le plan de formation mutualisé de l'AFDAS ;
- A l'initiative de l'entreprise, dans ce cas :

- La formation est prise en charge par le budget interne de l'entreprise ou en mobilisant le plan de formation de l'AFDAS.
- Le salarié est couvert par un contrat de travail pendant toute la durée de la formation.
- Lorsqu'il est possible d'établir une prise en charge « contractuelle » par un tiers, (Pôle emploi par exemple) notamment pour les formations longues, l'entreprise ne s'interdit pas de le faire.
- Dans tous les cas, les salariés sont couverts contractuellement par l'entreprise ou un tiers.

Sur l'accès à la formation dans le cadre du CPF.

Les membres de la commission constatent que le Compte personnel de formation a du mal à entrer effectivement en service.

Ils rappellent que le compte est consultable sur une plateforme Internet officielle (www.moncompteactivite.gouv.fr) et que les responsables formation et les élus peuvent renseigner les salariés sur toutes leurs démarches.

Ils souhaitent que les services de la formation poursuivent leurs informations en direction des salariés.

Sur la définition des actions de formations

La question de la distinction entre formations internes et formation UFTV a fait débat.

Il en ressort que plusieurs actions de formations sont effectuées sans passer par l'UFTV (les formations internes).

Si ces formations entrent bien dans les actions de développement des compétences, telles que voulues par la « loi Avenir », les membres de la commission considèrent qu'il est primordial de les encadrer.

Les membres de la commission souhaitent donc, que l'Université France Télévisions encadre l'ensemble des processus de développement des compétences, en collaboration avec les responsables formation et, les différents présidents de commission Emploi/ Formation.

Pour les membres de la commission, il est important de s'assurer de 2 choses :

- Les actions de développement des compétences (même lorsqu'elles sont effectuées en dehors de l'UFTV) doivent faire l'objet d'une étude et d'un descriptif. Les actions de formation doivent faire l'objet d'un retour des formés et du formateur ;
- Le salarié doit pouvoir valoriser l'ensemble des actions de formation qu'il a suivies y compris celles qui ne découlent pas d'une formation en présentiel.

A ces propositions on nous expose, la réactivité et le coût : l'UFTV prendrait du temps et serait plus onéreuse qu'une formation interne, en raison de ses frais de fonctionnement.

Pour les membres de la commission, s'il faut encourager les nouveaux axes du développement des compétences, il n'en reste pas moins que le fait de passer par l'UFTV est un gage de qualité et, de respect des dispositions relatives aux organismes de formation. Ce n'est pas le cas des formations internes.

En outre, il ne faut pas oublier que l'ensemble des animateurs de formation et des formateurs internes ont bénéficiés des services de l'UFTV. L'usage des services de l'UFTV ne devrait pas s'entendre à sens unique.

Point 2. Handicap et OETH (Obligation d'emploi des travailleurs handicapés).

En préambule, il est nécessaire de rappeler que l'article 67 de la loi « Avenir professionnel » (Loi 28-771) prévoit une réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au 1er janvier 2020.

Les développements ci-dessous présentent les règles applicables jusqu'en 2020 et intègrent les premiers éléments de changement.

Sur la règle applicable à l'OETH.

France Télévisions est tenue d'employer un nombre de travailleurs handicapés représentant 6 % de l'effectif total de leurs salariés. A défaut, une contribution doit être versée à l'AGEFIPH.

- Note. A partir du 1er janvier 2020, ce taux sera révisé tous les 5 ans, sans pouvoir passer en dessous de 6 %. Il sera calculé par l'administration en fonction notamment de la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et de leur situation au regard du marché du travail.

Il est possible de s'acquitter de cette obligation de plusieurs manières :

- **Employer des salariés handicapés bénéficiaires de l'OETH** quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail.
 - Lorsque le salarié a une durée de travail supérieure ou égale à un mi-temps, il compte pour 1 unité au prorata de son temps de présence dans l'entreprise.
 - Par exemple, un salarié travaille à 60%, il compte pour 1 salarié (comme s'il avait travaillé à temps complet). S'il a été embauché le 1^{er} juillet, il compte au final pour ½ unité.
 - Lorsque le salarié a une durée de travail inférieure à un mi-temps, il compte pour ½ unité au prorata de son temps de présence dans l'entreprise.
 - *Note. Jusqu'au 31 décembre 2021 à titre expérimental, il est possible de recourir aux travailleurs temporaires bénéficiaire de l'obligation sans considération des cas de recours à l'intérim légaux.*

- **Accueillir des stagiaires handicapés ou des personnes handicapées pendant une période de mise en situation en milieu professionnel, pour une durée d'au moins 35 heures et dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise.**

- *Note. A Partir du 1^{er} janvier 2020, il n'y aura plus de limite à l'accueil des personnes handicapées en stage et/ou en période de mise en situation en milieu professionnel. Il sera possible de dépasser les 2%. Il n'y aura plus de durée minimale de stage et de PMSMP.*

- **Appliquer un accord collectif agréé comportant un plan d'embauche en milieu ordinaire, un plan de maintien dans l'entreprise ainsi qu'un plan d'insertion et de formation et/ou un plan d'adaptation aux mutations technologiques.**

France Télévisions est couverte par un accord Handicap qui couvre la période 2016 / 2020.

- *Note. A partir du 1^{er} janvier 2020, l'application d'un accord sera valable au plus pendant 6 ans (3 ans renouvelables une fois).*

Au terme de l'accord, sauf négociation d'un texte entièrement nouveau, l'entreprise devra s'engager dans une démarche d'emploi de personnes handicapées.

Le programme prévu par l'accord sera pluriannuel. Les accords agréés avant le 1^{er} janvier 2020 continueront à produire leurs effets jusqu'à leur terme et pourront être renouvelés une fois pour une durée maximale de 3 ans.

- **Passer des contrats dans la limite de 50% de l'obligation, avec le secteur protégé des entreprises adaptées ou encore avec des travailleurs indépendants handicapés.**

Chaque contrat est converti en équivalence d'emploi en divisant le prix facturé – le prix des matériaux par le SMIC horaire.

- *Note. A partir du 1^{er} janvier 2020 ces contrats ne seront plus considérés comme une des possibilités de s'acquitter de l'obligation d'emploi. Ils seront pris en compte en aval, en déduction de la contribution AGEFIPH éventuellement due par l'entreprise.*

- **Verser d'une contribution annuelle AGEFIPH.**

Cette contribution a pour objet de financer le Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Pour les entreprises de plus de 750 salariés, la contribution AGEFIPH est égale au nombre de d'unité manquante X 600 X SMIC horaire (10,03€) soit 6018€ en 2019.

Contribution AGEFIPH = UB Manquantes X 600 X SMIC horaire.

Pour information lorsque l'entreprise a un quota à 0, c'est-à-dire qu'elle ne fait rien en faveur de l'emploi des handicapés, la contribution AGEPHIP est portée à :

Contribution AGEFIPH = UB Manquantes X 1500 X SMIC horaire = 15 045€

- **A défaut de remplir l'OETH.**

L'entreprise concernée doit verser une pénalité au Trésor public représentant 1500 fois le SMIC horaire majoré de 25%.

Que s'est-il passé dans l'entreprise en 2018 ?

Pôle Nord Est.

L'OETH est dépassée avec un taux d'emploi est de 6,54% de l'effectif. Toutefois, en 2017 il était de 7,26%.

On dénombre 61 unités bénéficiaires en situation de handicap en 2018 contre 69 en 2017.

- 30 sont des femmes
- 31 des hommes.

- 62% de PTA
- 38% de journalistes.

4 nouveaux salariés ont fait reconnaître leur qualité de Travailleur Handicapé.

Il y a eu 4 départs de travailleurs handicapés.

L'analyse des documents démontre que :

- 68% des salariés reconnus travailleurs handicapés sont plus de 50 ans.
- 19% ont entre 20 et 24 ans d'ancienneté
- 16% ont entre 35 et 39 ans d'ancienneté.

Le recours à la sous-traitance est en évolution constante :

- 2,21 unités bénéficiaires en 2013,

- 7,45 en 2017,
- 7,65 en 2018 pour un chiffre d'affaire de 155 423,49 €uros.

L'accès aux stages d'une durée supérieure à la semaine est nul après avoir été faible en 2017 (0,33 Unité bénéficiaire).

Un certain nombre d'actions ont été entreprises :

Il s'agit notamment :

- d'actions de sensibilisation (semaine pour l'emploi des personnes handicapées, développement des partenariats, visite de l'entreprise, participation à des forums handicap, accueil de stagiaires). Lancement du Handiquizz et de la vidéo « Et si vous changiez de regard sur le handicap ? », tutoriels réalisés par l'UFTV.
- d'actions de maintien dans l'emploi (9586€ investis dans l'achat de matériel, 158,5 jours d'autorisation d'absence accordées pour suivi médical travailleur handicapé, parent d'un enfant handicapé, démarche de renouvellement de reconnaissance).
- d'actions d'accueil de stagiaires (1 stagiaire handicapé accueilli au sein des antennes de France 3 Nord Est).
- des actions de développement des compétences. (35% des salariés reconnus handicapés ont suivi au moins une formation 12,5% ont suivi plus de 2 formations.
- un salarié en situation de handicap a effectué une reconversion professionnelle.

Pôle Nord-Ouest

L'OETH est dépassée avec un taux d'emploi est de 6,93% de l'effectif. Il était de 6,60% en 2017 et 6,41% en 2016.

On dénombre 55 salariés en situation de handicap en 2018 (contre 56 en 2017 et 59 en 2016).

- 22 sont des femmes
- 33 des hommes.
- 62% de PTA
- 38% de journalistes.

13% des salariés handicapés le sont à la suite d'un AT/MP.

Ces salariés bénéficiant de l'OETH représentent 48,43 unités bénéficiaires.

En 2018 :

- 5 salariés ont fait reconnaître leur invalidité.
- 2 salariés sous CDD « RQTH » ont été pris en compte (141 jours).
- 6 salariés en situation de handicap sont sortis du dispositif.

L'analyse des documents démontre que :

- 74 % des salariés reconnus travailleurs handicapés ont plus de 50 ans.

Le recours à la sous-traitance est en évolution constante :

- 3,6 unités bénéficiaires en 2016,
- 3,75 en 2017,
- 4,04 en 2018 pour un chiffre d'affaire de 78 000 €uros.

L'accès aux stages d'une durée au moins égale à 35 heures est faible (0,29 unité bénéficiaire). Il faut tout de même souligner que le Pôle a accueilli un stagiaire handicapé pendant 6 mois de stage.

Pôle Sud-Est.

L'OETH est en dessous des objectifs avec un taux d'emploi est de 5,79% de l'effectif. Il est toutefois en progression constante depuis 2013. Il était de 3,74% en 2013 et 5,47% en 2017.

On dénombre 43 salariés en situation de handicap en 2018 (contre 45 en 2017 et 48 en 2016).

- 26 sont des femmes
- 17 des hommes.

6 salariés handicapés l'ont été à la suite d'un AT/MP.

En 2018 :

- 6 salariés ont fait reconnaître leur invalidité + 1 renouvellement RQTH.
- 1 salarié bénéficiant de l'OETH a été recruté en CDI.
- 2 salariés sous CDD bénéficiant de l'OETH ont été recrutés.
- 4 salariés en situation de handicap sont sortis du dispositif.

Le recours à la sous-traitance est en chute :

- 2,13 unités bénéficiaires en 2016,
- 2,19 unités bénéficiaires en 2017,
- 1,36 unités bénéficiaires en 2018 pour un chiffre d'affaire de 26 790 €uros.

L'accès aux stages d'une durée au moins égale à 35 heures est faible (0,215 unité bénéficiaire). Le Pôle a accueilli une stagiaire non voyante pendant 1 mois de stage. Son témoignage a été diffusé auprès des salariés.

Pôle Sud-Ouest

L'OETH est dépassée avec un taux d'emploi est de 8,17% de l'effectif. Il était de 7,86 % en 2017 et 6,66% en 2016.

On remarque une évolution constante du nombre de salariés en situation bénéficiaire de l'OETH : 69 salariés permanents en situation de handicap en 2018 (contre 67 en 2017 et 63 en 2016. Ils étaient 47 en 2013). Il faut y ajouter 2 salariés sous CDD, 1 intérimaire et 4 stagiaires qui représentent 0,17 unités bénéficiaires stagiaires.

- 33 sont des femmes
- 40 des hommes.
- 58% de PTA
- 42% de journalistes.

10% des salariés handicapés le sont à la suite d'un AT/MP.

En 2018 :

- 14 salariés ont fait reconnaître leur invalidité dont un salarié sous CDD, 4 stagiaires et 1 intérimaire.
- 15 salariés en situation de handicap sont sortis du dispositif en 2018 (1 mutation, 2 fins de CDD, 1 fin de contrat travail temporaire, 4 fin de stage, 1 décès, 2 départs à la retraite, 4 départs pour inaptitude). Il faudra donc être attentif en 2019 et 2020 sur le taux d'emploi qui nécessitera une politique volontariste en faveur des bénéficiaires de l'OETH.

L'analyse des documents démontre que :

- 67 % des salariés reconnus travailleurs handicapés ont plus de 50 ans.

Le recours à la sous-traitance est en légère baisse en 2018 après avoir été en croissance pendant plusieurs années de suite :

- 4,18 unités bénéficiaires en 2016,
- 4,94 en 2017,
- 4,53 en 2018 pour un chiffre d'affaire de 101 399 Euros.

L'accès aux stages d'une durée au moins égale à 35 heures est faible (0,17 unité bénéficiaire) : 1 stage de 1 mois, 3 stages de 35 heures.

Sur les actions effectuées.

Un certain nombre d'actions ont été entreprises par les Pôles. Si certaines de ces actions ne permettent pas de modifier les résultats de l'OETH, elles démontrent toutefois que certaines régions peuvent être actives.

Il s'agit notamment :

- d'actions de sensibilisation (semaine pour l'emploi des personnes handicapées, développement des partenariats, campagne activateurs de progrès avec l'agefiph, visite de l'entreprise, participation à des forums handicap, accueil de stagiaires atelier découverte des métiers, salon insertion handicap, lancement du Handiquizz et de la vidéo « Et si vous changiez de regard sur le handicap ? », tutoriels réalisés par l'UFTV etc.).
- d'actions de maintien dans l'emploi : actions de prévention collective, aménagement de poste de travail des salariés, réalisation de travaux, achat de matériel, autorisation d'absence accordées pour suivi médical travailleur handicapé, parent d'un enfant handicapé, démarche de renouvellement de reconnaissance.
- d'actions visant à améliorer l'accessibilité : Mise en conformité des équipements et installations au regard des personnes à mobilité réduite.
- d'actions de développement des compétences par l'accès à la formation professionnelle.
 - o en Nord-Est, 35% des salariés reconnus handicapés ont suivi au moins une formation 12,5% ont suivi plus de 2 formations, un salarié en situation de handicap a effectué une reconversion professionnelle.

- En Nord-Ouest, 42% des salariés bénéficiant de OETH ont bénéficié d'au moins une formation en 2018 et 24% d'au moins 2 formations. 26 salariés ont suivi une formation en lien avec le handicap.
- En Sud-Est, 46% des salariés bénéficiant de l'OETH ont bénéficié d'au moins une action de formation, 16% en ont suivi au moins 2. 16 personnes ont été amenées à suivre une formation avec la thématique diversité.
- En Sud-Ouest, 53,5% des salariés bénéficiant de OETH ont bénéficié d'au moins une formation en 2018 et 31% d'au moins 2 formations. 29 salariés ont suivi une formation en lien avec la thématique diversité et handicap.

Recommandation de la commission.

Au-delà des chiffres, l'accueil des personnes différentes est un enjeu de société. En modifiant les modes de calcul, la « loi Avenir » mettra en évidence certaines carences : par exemple, le recours à la sous-traitance ne s'entendra plus en termes d'unités bénéficiaires mais sera décomptée de la contribution Agefiph. De fait, l'affichage du taux lié à l'OETH sera mathématiquement diminué.

Pour les membres de la commission, mettre en œuvre une politique handicap durable repose sur un engagement de la direction à :

- Atteindre au minimum 6% de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées
- Maintenir dans l'emploi les salariés reconnus travailleurs handicapés
- Travailler en étroite collaboration avec le secteur protégé.

Nous venons de faire le constat que beaucoup de choses sont faites dans l'entreprise. La commission recommande de profiter du changement de règles en 2020 ainsi que de la fin de l'application de l'accord handicap pour renforcer la politique handicap de l'entreprise.

Elle propose plusieurs axes de réflexion :

- Etre ambitieux et monter en crédibilité. Pour cela, il est nécessaire de travailler en concertation avec les institutions représentatives du personnel. En effet, lorsqu'ils se sentent investis les représentants du personnel sont des relais essentiels pour donner vie

à la politique handicap de l'entreprise en informant les salariés des actions envisagées et des intentions de la direction.

- Amplifier les partenariats avec les services de santé au travail qui sont les pivots centraux pour mener une politique handicap.
- Amplifier les partenariats avec le secteur protégé et adapté : Rencontrer les ESAT et Entreprise Adaptées (EA) et affiner avec eux nos besoins de prestations extérieures. Envisager des partenariats sur le long terme permettant à ces structures de former les travailleurs handicapés afin qu'ils soient opérationnels dans nos structures.
- Briser les préjugés, communiquer sur les actions entreprises en matière de politique handicap et les évaluer.

Intervenir auprès des salariés en difficulté et le cas échéant, accompagner le salarié dans sa demande RQTH.

Les membres de la commission recommandent en premier lieu d'être actif sur l'accompagnement des salariés.

- Il faut être attentif en présence d'un salarié en difficulté et cela bien avant qu'il ne soit reconnu « inapte par le médecin du travail ». Lorsqu'un salarié est en mesure de faire reconnaître un Handicap, il est important qu'il soit aidé dans cette démarche. En effet, si la RQTH est un atout pour le maintien dans l'emploi des salariés en difficulté, il n'en reste pas moins que le salarié confronté à cette problématique devra faire face à de nombreux préjugés. Il sera nécessaire de :
 - o briser l'ensemble des idées reçues sur la RQTH ;
 - o rappeler l'intérêt de la RQTH en terme de droits pour le salarié.
- Changer le paradigme de la restriction médicale pour se concentrer non pas sur les restrictions mais sur ce que le salarié est encore capable de faire.

De fait, 3 règles devraient être prises en compte :

1. Considérer qu'une restriction médicale n'est pas une incapacité à faire mais une opportunité de faire autrement ;
2. Prendre conscience qu'une restriction médicale est une inaptitude potentielle à venir. Il est donc nécessaire dès les premiers signes, de mobiliser les dispositifs relatifs à la seconde partie de carrière. Le cas échéant, proposer un parcours sur mesure visant à accompagner le salarié reconnu handicapé à mettre en place une

solution dès que survient un changement (accidents, problème de santé...) dans sa vie professionnelle ;

3. Partir du principe que la déficience d'un salarié ne doit pas être compensée par le collectif mais par d'autres solutions (techniques, humaines et organisationnelles). Une solution doit être trouvée sans compensation du collectif qui pourrait souffrir de la surcharge de travail. Il peut s'agir par exemple de l'achat d'un outil permettant de continuer à remplir les tâches demandées sans demander une compensation sur ses collègues de travail.

Les membres de la commission considèrent, que le plan de développement des compétences doit être un levier à la réussite de la politique du handicap de France Télévisions. Ils souhaitent que des informations et des formations soient proposées sur les sites en partenariat avec l'AGEFIPH et les référents handicap.

Suite à ces actions, l'accompagnement de personnes handicapées pourrait être proposé aux salariés volontaires.

Bilan de l'alternance.

Dans les entreprises de 250 salariés et plus, les entreprises qui emploient moins de 5% des effectifs de l'entreprise en alternance doivent verser une contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

Il faut entendre par alternants :

- les alternants en apprentissage ou contrat de professionnalisation ;
- les jeunes accomplissant un VIE (volontariat international en entreprise) ;
- les jeunes bénéficiant d'une CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche).

Le Taux de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) est fonction du nombre d'alternants par rapport à l'effectif moyen annuel.

Cette contribution est égale à :

- 0,05% des rémunérations versée lorsque l'entreprise emploie entre 3% et 5% d'alternants ;
- 0,1% des rémunérations versée lorsque l'entreprise emploie entre 2% et 3% ;
- 0,2% des rémunérations versée lorsque l'entreprise emploie entre 1% et 2% ;
- 0,6% des rémunérations versée lorsque l'entreprise emploie moins de 1%.

Le Pôle Sud-Est comptait 12 alternants

Le pôle Sud-Ouest comptait 16 alternants

Le pôle Nord-Ouest comptait 29 alternants

Le pôle Nord-Est comptait 22 alternants

Soit un total de 79 alternants pour les pôles.

La fabrique comptait 7 alternants en 2018.

Le réseau comptait donc 86 alternants en 2018.

Si l'on part du principe que notre établissement compte 3900 salariés, un objectif fixé à 5% nous donnerait environ 195 alternants. De fait, nous sommes à moins de la moitié de l'objectif permettant à l'entreprise de bénéficier d'un taux nul de contribution supplémentaire à l'apprentissage.

Toutefois à ce jour, les résultats s'entendent par entreprise, ils peuvent donc être consolidés par les autres établissements.

La question qui s'est posée était donc de connaître l'objectif du Réseau en matière d'alternance :

- L'objectif du réseau correspond au budget alloué par la direction financière : il est fixé à 2,8% en 2019 soit environ 109 alternants.
- De fait, avec 109 alternants au lieu de 195, nous nous trouverons avec un gap négatif de 86 alternants.

Pour la commission, ce calcul manque d'ambition. En effet, s'il est bon de fixer des objectifs atteignables, il nous semble nécessaire d'optimiser les objectifs ne serait-ce qu'au regard des possibles abattements de la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage.

En effet, les entreprises qui ont atteint 3% d'alternants peuvent être exonérés de la CSA notamment lorsqu'ils ont augmenté d'au moins 10 % le nombre d'alternants par rapport à l'année précédente. Peut-être pourrait-on au moins se fixer un objectif de 3%.

Face à l'arrivée des nouveaux métiers et des demandes de recrutements sur les nouveaux métiers du numérique, il nous semble judicieux d'encourager une politique volontariste relative à l'alternance. Justement, la loi Avenir professionnel et ses décrets d'application ont réformé l'alternance. Un des changements majeurs de cette réforme porte sur le fait que les entreprises peuvent désormais ouvrir leur propre centre de formation des apprentis sans autorisation juridique préalable.

L'objectif n'est pas sans intérêt pour France Télévisions. En effet, au-delà du fait qu'il permettrait de lever des fonds auprès de l'OPCO, il permet d'adapter la qualité de nos formations aux objectifs de l'entreprise. (A ce jour, peu d'entreprises se sont lancées dans l'aventure : Accord, Korian, Adecco, Sodexo, Schneider Electric, Safran, Groupe Nicollin, ARC international.)

Notons qu'en 2021, les entreprises ayant ouvert un CFA devront obtenir une certification pour poursuivre cette activité, ce qui place l'Université France Télévisions en bonne position par rapport à l'objectif.

La commission recommande donc l'ouverture d'une étude de faisabilité par l'Université France Télévisions sur le sujet.

Sur les fins de contrat en alternance.

Après s'être fait confirmer les règles applicables aux fins de contrat en alternance, les membres de la commission ont souhaité les communiquer.

Au terme de l'alternance, lorsque celle-ci est réussie, les ex-alternants dont le contrat de travail ne se poursuit pas en CDI :

- sont inscrits de droit au planning des non-permanents.
- sont soumis à la règle établie unilatéralement par l'entreprise qui consiste à limiter l'activité des salariés sous CDD à 80 jours par an.
- leur candidature à un poste sous CDI est analysée au regard de leurs compétences au même titre qu'un salarié dit « régulier ».
- l'ex-alternant bénéficie de ces critères mêmes après plusieurs années de collaboration sous CDD avec l'entreprise.

Pour la commission Emploi Formation du CSE Réseau.

Pascal LEFEBVRE