

Compte rendu du CSE du réseau France 3 des 23 et 24 octobre à Paris

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), Chantal Frémy (France 3 Occitanie, Toulouse), Jean-Hervé Guilcher (France 3 Bretagne, Brest - Secrétaire du CSE), Annabelle Igier (France 3 Grand-Est, Reims), Fabienne Labigne (France 3 Haute-Loire, Nantes), 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), Sylvie Samson (France 3 Centre, Orléans),

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

Quelques échos du CSE central des 15 et 16 octobre

Un tour complet de l'actualité de l'entreprise sur une quinzaine de points pendant lequel les élus ont bataillé pour faire entendre à la direction la réalité des problèmes quotidiens des salariés. Les carences managériales et les dysfonctionnements

RH ont donné lieu à un long débat. Là où elles existent l'activité et la santé en pâtissent grandement. Grenoble, Orléans, Vanves et La Fabrique en sont des exemples criants. ➔ [voir le compte rendu](#)

Situation générale du réseau régional France 3

Il y a deux mois, lors de son premier CSE, Laurence Mayerfeld avait donné de l'espoir aux élus en annonçant une nouvelle méthode, plus participative, pour mener à bien les projets. Deux mois plus tard, force est de constater qu'il y a, dans de nombreux endroits, de fortes résistances, en particulier venant du management ou de la structure RH. On a même vécu ces dernières semaines, une forme de retour en arrière (voir à ce sujet le [► liminaire de la CGT](#)).

La directrice du Réseau s'est insurgée contre le terme de « management toxique » utilisé par les élus, ou encore contre les reproches à l'encontre

de la DRH du Réseau. Elle estime qu'il faut accompagner individuellement certains managers qui font face à des « situations un peu complexes ».

Interpellée à ce sujet, la patronne dit vouloir voir « le verre à moitié plein » et affirme qu'on « ne change pas tout en un jour, de votre côté comme du mien ».

Madame Mayerfeld veut croire que les choses avancent à Grenoble et à Orléans, suite aux alertes pour danger grave et imminent. Nos points

de vue divergent (voir le point CSSCT de ce compte rendu).

Pour elle, tout ne va pas si mal, elle cite à l'appui les bonnes audiences, dopées selon elle par les nouvelles tranches de 11h53 et de 18h53. Elle dit avoir entendu les alertes sur la charge de travail engendrée partout par cet allongement du 12/13 et du 19/20, mais affirme « qu'on souffre de nos ambitions » : « Le cadrage financier et d'ETP qu'on vit en région, ce n'est pas une découverte. Faut-il faire des offres totalement nouvelles ? On

devrait se poser la question ». Laurence Mayerfeld se dit favorable à « aménager ce qu'on fait, baisser la pression sur les personnels, se réajuster » et ce, dès la rentrée de janvier. Traduction : puisqu'on n'a pas de moyens, on réduit nos ambitions en conséquence. Pas très motivant, à ce compte, le développement des programmes régionaux...

La principale préoccupation de la direction, ce sont les municipales. Le dispositif devait être bouclé pour le 30 octobre.

Evolution de l'organisation du Numérique au sein du réseau régional

Consultés sur le projet d'évolution de l'organisation du numérique en région, les élus ont rendu un avis critique et argumenté. ➔ [Voir l'avis](#). Ils estiment qu'une fois de plus, il s'agit d'un projet venu d'en haut, qui n'utilise pas les méthodes d'échanges et de construction collective prévues par l'accord QVT et par la GPEC de progrès.

Le projet a un double objectif, selon la direction : décloisonner le numérique et réduire la taille des Codir (comités de direction) régionaux, en fusionnant les postes de délégué à l'antenne et aux programmes et de délégué au numérique en un poste de délégué à l'antenne et aux contenus (DAC). Mais à ce stade, il ne réduit pas les strates d'encadrement. Dans la plupart des antennes, le cadre qui n'est pas devenu DAC devient délégué à la coordination de l'antenne et des contenus (DCAC), une sorte d'adjoint qui vient s'ajouter aux conseillers de programmes, là où ils existaient. Bref, de nouveaux postes de recasage, alors que ceux de la dernière réorganisation n'ont pas disparu. Les scories sédimentent...

Tout cela est assez peu lisible. Le DAC est censé être le supérieur hiérarchique du DCAC, mais avec quelle répartition des tâches ? Quel positionnement du DCAC par rapport aux conseillers de programmes ? Les réponses de la direction restent assez évasives.

Au final, sur les 12 régions, seules 4 sont à la cible, avec un seul délégué au lieu de deux (Grand-Est, Ile de France, Bourgogne Franche-Comté, Hauts de France) ; 2 pourraient évoluer vers la cible suite à des situations personnelles (Centre Val de Loire et Nouvelle-Aquitaine), 5

maintiennent l'existant en termes d'effectifs d'encadrants (AURA, Normandie, Occitanie, Pays de la Loire et PACA) et une va même avoir un cadre de plus, par redéploiement de la direction de l'info régionale (Bretagne). Pour rappel, la cible est censée être atteinte en 2022. D'ici là pas mal d'eau aura coulé sous les ponts...

Les élus ont mis en avant le manque de précisions sur le plan de formation au numérique, censé être massif et toucher tout l'encadrement, y compris les cadres supérieurs, mais qui n'est pas décrit. Tout juste sait-on que des sessions de formation test ont lieu ces temps-ci à l'UFTV à destination des rédacteurs en chef et leurs adjoints. Au total, pour la seule partie rédaction, 22 sessions sont prévues sur 4 jours. C'est beaucoup plus fumeux pour la partie antenne.

La direction reconnaît qu'il n'y a pas assez de budget pour former tout le monde et que la priorité est donc donnée aux rédactions pour les municipales.

Evolution des éditeurs web vers la fonction de chargés d'édition numérique (groupe 7)

La direction a souhaité intégrer à son projet l'évolution de la fiche de poste des 24 éditrices et éditeurs numériques du réseau, afin d'y ajouter de nouvelles compétences, notamment l'animation et la modération des réseaux sociaux ou encore assurer la vérification des mises en ligne de contenus vidéo. Sur ce sujet, les élus ont

renvoyé les discussions aux organisations syndicales et à l'espace métiers.

Les débats en CSE ont tourné autour de la charge de travail sur le numérique et la capacité à assurer l'activité 365 jours par an, à plus forte raison alors que les chefs info web, qui produisaient pour le web, deviennent des adjoints comme les

autres. La direction compte sur la contribution de l'ensemble des journalistes pour compenser, avec comme base 2 journalistes web planifiés par jour.

Laurence Mayerfeld a évacué d'emblée la mise en place des astreintes à France 3 : « Si je mets en place les astreintes, je supprime 50 ETP pour les payer ».

Audiences des nouvelles tranches d'info régionales

Xavier Le Fur, le directeur délégué à la stratégie des publics pour l'info, ne présente que des moyennes nationales ; il dit ne pas avoir encore pu faire d'étude région par région sur une période aussi courte.

A en croire la direction, le bilan des nouvelles tranches est positif.

La nouvelle édition de 11h53 amène un gain de téléspectateurs pour l'offre régionale de la mi-journée :

10,6% de *pda** pour la nouvelle édition de 11h53 soit 580.000 téléspectateurs, contre 10,2% en 2018 sur la même période.

11,8% de *pda* pour le journal régional de 12h soit 890.000 téléspectateurs, contre 11,6% en 2018 sur la rentrée 2018 soit **+ 50.000 téléspectateurs dont 15.000 15-59 ans.**

L'allongement de l'offre régionale du 12-13 permet de toucher un plus grand nombre de téléspectateurs : **1,5 M** entre 11h53 et 12h20, soit +120.000 téléspectateurs.

Il en est de même pour la nouvelle offre de 18h53 :

13,3% de *pda* pour la nouvelle édition de 18h53 soit 1,7 M de téléspectateurs contre 11,7% en 2018 sur la même période.

16,7% de *pda* pour le journal de 19h soit 2,5 M de téléspectateurs contre 15,9% sur la rentrée 2018

soit **+150.000 téléspectateurs dont 35.000 15-59 ans.**

L'allongement de l'offre régionale du 19-20 permet de toucher un plus grand nombre de téléspectateurs : **4 M** entre 18h53 et 19h25, soit +100.000 téléspectateurs.

Ces nouvelles tranches provoquent des tensions dans les antennes, plus ou moins fortes en fonction de l'offre éditoriale choisie. La direction fera un bilan et modifiera l'offre en janvier si besoin.

La CGT restera extrêmement vigilante sur les conditions de travail des salariés. En cas de difficultés, surcharge de travail, stress, épuisement, etc., les salariés sont invités à se manifester sans attendre auprès de leurs représentants de proximité qui sont chargés d'instruire localement les questions de santé et de conditions de travail.

Nous regrettons que la direction n'ait pas salué l'effort fourni par les salariés du réseau.

** pda = part d'audience ou part de marché. C'est l'indicateur le plus utilisé. Il s'agit du pourcentage des personnes ayant suivi le programme par rapport à l'audience globale de la chaîne. Ex : un pda de 20% pour une chaîne de télévision X signifie qu'en moyenne 20% des téléspectateurs (par rapport au nombre total de téléspectateurs ayant accès à la chaîne X et regardant la télévision à ce moment-là) regardent la chaîne X.*

Déploiement du mode « Playlist » dans les locales excentrés

Sans que les élus ne soient pleinement informés comme ils auraient dû l'être, plusieurs locales sont passées à une diffusion par playlist depuis juin. Officiellement, Le Havre, St-Etienne et Pau devaient être pilotes de l'expérience. En réalité, la direction technique parisienne (celle de M. Le-maire) est descendue installer le dispositif et personne n'a eu son mot à dire. Aujourd'hui, huit locales diffusent par ce moyen. Une nouvelle fois, la direction a choisi de mettre en place un nouveau système d'exploitation sans consulter le CSE.

Pour résumer le nouveau dispositif, désormais les sujets sont envoyés au fur et à mesure qu'ils sont PAD dans le serveur de diffusion régional. Il n'y a plus de fabrication d'une « bobine intégrale » de 7 minutes. L'avantage selon la direction : cela permet de lisser les envois qui sont devenu plus longs avec le passage à la HD (à la locale du Havre par exemple, les envois de bobines en HD pouvaient demander plus de 35 minutes, ce qui a fait rater 4 diffusions). L'inconvénient, c'est que

les équipes de locale ne peuvent plus voir le rendu de l'intégralité de leur édition.

Les lenteurs de transfert et de fabrication sont aussi la conséquence du sous-dimensionnement des équipements dans les locales depuis plusieurs années. Les ordinateurs de montage y sont moins puissants que dans les CAT et n'ont pas de cartes vidéo. Une aberration alors qu'ils doivent calculer beaucoup plus d'effets avec l'incrustation des synthés dans les sujets.

Le mode playlist fait donc remonter des inquiétudes sur la maîtrise éditoriale, les équipes peuvent avoir le sentiment d'être dépossédées de leur édition, avec des conséquences sur leur santé psychologique.

Face aux différences d'appréciation avec le directeur de l'exploitation, en particulier d'un point de vue technique, les élus ont demandé et obtenu la tenue d'une réunion de la commission nouvelles technologies afin d'objectiver les conséquences du passage en mode « playlist ». Ce point repassera donc en CSE.

Déménagement de l'antenne de Paris Ile de France au siège

Malgré un long combat mené par une partie des salariés, les élus et les politiques locaux, France 3 Paris Île-de-France a quitté Vanves pour s'installer au Siège en perdant au passage la moitié de ses effectifs, la plupart des PTA se retrouvant rattachés au Siège. Même si la direction assure que la planification de ces derniers sera prioritaire sur les productions de France 3 PIDF, ils travailleront aussi pour le Siège. Certains n'auront même pas ce choix. C'est un désastre humain et éditorial. France 3 PIDF devient la plus petite antenne du réseau pour couvrir la région administrative la plus peuplée. Il n'est pas question que ce soit la 1ère étape avant la dissolution complète ! Les élus assureront un suivi régulier et vigilant sur les conséquences de cette réorganisation sur l'activité éditoriale et sur les personnels. La direction devra respecter ses engagements, ce qu'elle n'a pas fait jusqu'ici dans ce projet, en termes de maintien du collectif vanvéen.

La RH du Siège a terminé d'analyser la situation salariale des PTA qui rejoignent le service des OPS de reportage ; il lui reste à statuer. Un travail identique est en cours pour l'ensemble des salariés qui subissent une nouvelle organisation du temps de travail (perte des RTT) du fait de leur rattachement au siège. Il s'agit de garantir des rémunérations équivalentes au sein d'un même service, sachant qu'elles sont plutôt plus élevées au Siège qu'en région.

La bascule du 27 octobre a été précédée par deux semaines de JT à blanc. Le directeur régional est satisfait : « le national a eu largement le temps de préparer ses titres, on est rassurés ». Les salariés sont plus sceptiques sur la faisabilité tout au long de l'année des enchaînements entre les émissions régionales et nationales qui se déroulent sur le même plateau : 7', et même 4'30" le dimanche midi ! Autres problématiques soulevées

par les tests : le retard dans l'installation du mixage (une pièce de la nouvelle console avait pris feu - décidément... la compatibilité du prompteur, difficultés d'adaptation aux nouveaux outils en un temps si court pour les monteurs, OPS et scriptes en particulier (la direction a mis du renfort qui durera « autant que nécessaire » assure-t-elle). Les JT à blanc ont éprouvé cer-

tains salariés. Les élus ont donc demandé aux chefs de service la plus grande attention.

Les élus souhaitent par ailleurs un suivi renforcé des PTA reversés au siège. Ils attendent de la direction générale qu'elle tienne ses engagements pris en CSE central d'un suivi spécifique par l'instance de proximité de France 3 Paris Ile de France.

Moyens internes de fabrication

Déménagement de Lambersart

Pour rappel, le site de Lambersart ayant été cédé à TDF, les équipes de la Fabrique doivent avoir quitté les lieux fin décembre 2020. Les équipes de fiction et de tournages rejoindront un nouveau site à Lomme, dans la métropole lilloise, les équipes de post-production intégreront des locaux en plein centre-ville, rue de Béthune.

Les débats ont permis d'éclaircir certains points du projet :

Après une ultime réunion du groupe de travail sur Lomme, une consultation devrait permettre de sélectionner un fournisseur d'aménagements intérieurs. Pour le site de la rue de Béthune, le groupe de travail a commencé à se réunir.

A priori, les futurs sites de Lomme et Lille pourront bénéficier du soutien informatique et logistique de France 3 Nord Pas-de-Calais. Laurent Vindevoghel, le chef de projet, doit faire le point avec le réseau pour valider.

Le bail du site de Lille sera signé d'ici la fin du mois d'octobre. Il sera sans doute aligné sur les conditions de Lomme, c'est-à-dire 6 ans fermes d'emblée avec possibilité d'aller jusqu'à 9.

Il n'y aura pas de gardiennage à Lille (obligation de badger partout). L'extérieur de Lomme sera grillagé et un système de vidéoprotection est en réflexion. A l'usage si ce n'est pas suffisant il y aura du gardiennage.

Même si Bois d'Arcy va devenir le port d'attache des cars de la vidéo mobile, ils pourront encore être accueillis avec leur flotte en région et notamment dans la région lilloise, si une opération y est prévue, s'il y a un besoin de stationnement ou de petite maintenance. A condition que le lieu et les circonstances s'y prêtent. Laurent Vinde-

voghel va prendre contact avec des entreprises locales (notamment le Grand Palais) pour trouver un site.

Il doit également rencontrer Pictanovo (association dédiée à la création cinématographique et audiovisuelle attachée au Conseil régional des Hauts-de-France) le 4 novembre pour présenter le futur site de post-production, afin d'obtenir une subvention en tant que projet amenant de l'activité en région. Lille va devenir un site d'excellence pour l'audio et l'étalonnage, ce qui devrait augmenter l'activité.

Une information régulière sera faite en CSE par l'équipe projet pour présenter le déploiement du projet : l'aménagement des nouveaux locaux, l'organisation du déménagement et le suivi des conditions de travail et de vie sur les nouveaux sites. Laurent Vindevoghel assure que la direction sera à l'écoute des salariés et envisage une réunion de site après l'emménagement.

Dans leur ➔ [avis](#), les élus saluent la pérennisation de l'outil de fabrication lillois et sa modernisation, mais ils appellent la direction à associer les salariés et entendent exercer leur vigilance

Remontées des dysfonctionnements à la DMF

Après de très nombreuses alertes des salariés et des élus émises depuis janvier, l'intervention de Delphine Ernotte lors du CSE central de juillet a permis d'imposer un plan d'urgence en 3 étapes :

- 1• remontée de tous les dysfonctionnements et ressentis des salariés à un expert indépendant
- 2• rationalisation et facturation de ces remontées, partage transparent mais anonyme

avec Yves Dumond, traitement des dysfonctionnements

- 3• présentation d'un plan correctif par la direction

Un point d'étape a été présenté par l'expert au CSE central du 16 octobre et en CSSCT du Réseau France 3 le lendemain.

Sur la petite centaine de **dysfonctionnements** remontés à l'expert, les problèmes **d'organisation** et RH arrivent largement en tête : procédures absentes, pas assez détaillées ou trop contraignantes, management peu présent dans le meilleur des cas, pas communiquant de façon positive, parfois un frein, etc. Le plus fort reproche fait à la RH est l'absence de réponse et dans le meilleur des cas des réponses tardives et complètes.

Pour la Vidéo mobile et la fiction : disparition des collectifs, départs, charge de travail déportée sur les cadres à la production, baisse d'activité, mauvaise répartition des activités en région et à Paris, mauvaise visibilité du planning...

Pour les **équipes de tournage** : épuisements professionnels à cause du trop grand nombre de prêts, planification incohérente et baisse d'activité.

Concur est également vécu comme une très forte contrainte.

Selon l'expert du CSE Central, Yves Dumond et Cécile Lefèvre ont pris conscience de ces dysfonctionnements et se sont engagés à apporter des mesures correctives rapides. Est-ce que c'est assez ? Assez tôt ? Et dans le bon timing ? Clairement non car les salariés sont en rupture, épuisés par un déploiement trop long et lourd parce

qu'insuffisamment préparé. L'expert a proposé 4 priorités à traiter par la direction :

- L'état des salariés de la Vidéo mobile
- Le traitement de la fiction (RIA et report de charge sur les cadres à la production)
- Les réponses à apporter par les managers et la RH
- Concur

Parmi les **actions entamées** : une adresse mail pour continuer à faire remonter les dysfonctionnements à Yves Dumond

(FonctionnementdelaDMF@francetv.fr), renouvellement des consignes déjà passées à plusieurs reprises pour faire progresser la communication de l'ensemble des directions vers les RAF qui verront leur fiche de poste précisée, rappel que Bois d'Arcy est un investissement conséquent pour la vidéo mobile, engagement de la RH à mieux participer aux instances de proximité où elle sera accompagnée par un représentant de la direction centrale pour permettre un meilleur dialogue, à la demande d'Yves Dumond l'expert sensibilisera les directeurs délégués aux impacts sur le corps social et l'activité.

L'attitude de la direction et de la RH de la DMF a changé et les élus ont senti une meilleure volonté. Encore faut-il que cela se traduise en actes très rapidement et que les choses s'améliorent réellement. La CGT a fortement poussé pour que les choses bougent du côté des frais de missions. Il a été confirmé en séance qu'un dispositif spécifique de maintien du forfait en fonction du nombre de jours de mission à l'année était en cours d'élaboration.

Le plan d'action global doit être mis en place d'ici la fin de l'année et sera présenté aux élus.

Santé, sécurité et conditions de travail

Compte rendu de la CSSCT du 17 octobre

Le compte rendu de la commission santé, sécurité et conditions de travail, a été émaillé de discussions plus ou moins houleuses avec la DRH du Réseau. Si les élus de la CSSCT ont salué la gestion de plusieurs situations de crise, ils n'ont pas caché leur insatisfaction sur d'autres dossiers.

Parmi les dangers graves et imminents (DGI) qui ont été instruits très correctement à France 3, on compte celui de Rouen suite à l'incendie de l'usine Lubrizol, de Bordeaux et de Rennes suite à des troubles psycho-sociaux particulièrement graves.

En revanche, les situations à Grenoble et Antibes restent problématiques. Les élus considèrent que sur ces sujets, la sincérité des directions régionales et de la DRH du Réseau n'est pas au rendez-vous.

Quant aux bilans 2018 des médecins du travail, ils sont très inquiétants pour la plupart. Ces documents font état de risques psycho-sociaux graves à travers le Réseau.

Les élus soulignent le manque de réponses appropriées de la part de la direction du Réseau. La direction se dit consciente du problème mais se défend de pouvoir le régler aussi rapidement qu'on le souhaiterait. Il est vrai que cette nouvelle direction hérite d'une situation laissée à vau-l'eau pendant des années malgré les multiples alertes des instances du personnel, mais les élus insistent sur la nécessité d'un changement urgent de posture et d'état d'esprit, un changement à 180° qui doit absolument s'opérer au sein des directions et des DRH pour freiner cette déliquescence psycho-sociale. La direction des moyens internes de Fabrication (ex-filière) semble avoir compris ce message au vu du travail qui a été rapporté en CSSCT, nous attendons le même effort de la part de notre direction.

➔ [Voir le compte rendu de la CSSCT](#)

Alerte pour DGI de Rouen

Pour rappel, suite à l'incendie de l'usine Lubrizol dans la nuit du 26 septembre à Rouen, le CSE du réseau réuni à Lyon le 27 septembre a voté un Danger Grave et Imminent. La direction du Réseau a quant à elle, très rapidement pris de nombreuses mesures (cf CR CSSCT) dont celle de faire évacuer la station et de permettre aux équipes de s'installer momentanément dans les anciens locaux.

Pour la continuité d'activité il est à noter le soutien et la solidarité apportés par les équipes de Caen, ou par des salariés de Lille venus en renfort. La direction rend hommage aux salariés et à l'ensemble du réseau pour leurs mobilisations.

Lors des échanges en CSE, la direction fait savoir qu'elle travaille déjà à tirer des enseignements de la couverture de cette catastrophe et des risques encourus. Ce retour d'expérience va se faire avec le concours de toutes les équipes concernées.

En CSE, les élus ont suggéré de procéder à une cartographie de tous les sites seveso ou entreprises à risques à l'échelle du Réseau. Chaque antenne devrait avoir à portée de main la liste et les informations sur les sites dits sensibles.

En regard de cette cartographie des équipements de protection individuelle (EPI) doivent être adaptés et déployés dans chaque station.

Une formation de sensibilisation aux risques et aux attitudes à adopter en pareille circonstance est préconisée par les élus.

La direction informe qu'elle va également mettre en place pour les salariés de Rouen un guichet unique de consultation juridique via un des conseils de France Télévisions.

Les élus et la CSSCT saluent la manière dont a été gérée cette catastrophe et les risques professionnels pour les salariés, mais ils remarquent tout de même que lorsque les causes sont externes à l'entreprise, la direction est plus prompte à décliner des mesures préventives et correctives que quand cela met en cause son organisation propre...

Suite des alertes pour DGI d'Orléans et de Grenoble

Suite aux deux tentatives de suicide à Orléans et à Grenoble, le CSE avait émis, lors de la réunion du mois d'août, des résolutions listant plusieurs préconisations. La loi oblige la direction à y répondre par écrit, de manière explicite et motivée.

Les élus ont donc été déçus des réponses fournies lors de cette réunion d'octobre. La direction y fait la chronologie des faits, avec d'ailleurs quelques erreurs, et ne répond que partiellement aux préconisations du CSE. Les élus lui demandent donc de revoir sa copie.

Ils lui demandent également d'appliquer correctement les préconisations qui ont d'ores et déjà été mises en route, comme les Comités de pilotage paritaires locaux, réunis le 10 octobre. Si celui d'Orléans semble bien s'engager, celui de Grenoble pose question. En effet, d'après les remontées de plusieurs RP et DS, la direction régionale a pris le pas sur les décisions qui, par conséquent, ne sont plus discutées et partagées avec neutralité comme il se doit au sein de ce genre de Copil. Par ailleurs, après avoir accepté la participation des experts Cedaet et Secafi qui ont mené les expertises lors de la réunion du 10 octobre, la direction ne souhaite plus leur présence, ce que dénonce la CSSCT qui n'est pas conviée, elle non plus, alors qu'elle compte des experts de ces questions. Tout juste la direction accepte-t-elle l'animation des deux Copil par une

personne neutre. La question est désormais de savoir ce que la direction entend par une « personne neutre ». Les élus rappellent que le rôle de l'animateur du Copil est d'assurer la liberté de parole de chaque participant et de garantir un équilibre et une neutralité afin que ce collectif puisse aboutir à la définition d'actions concrètes qui font consensus. L'animateur doit donc être un professionnel qui maîtrise la méthodologie propre à ce type d'exercice.

Si la direction du Réseau souhaite que la situation psycho-sociale s'améliore, elle doit agir en toute sincérité avec les élus sous peine de voir la confiance rompue définitivement entre les représentants du personnel et les managers locaux. De plus, d'autres signaux faibles se font jour et l'alerte des élus de Grenoble sur de nouveaux

cas de souffrance au travail inquiète fortement les élus du CSE. Quant aux retours à l'emploi des deux victimes d'Orléans et Grenoble, ils ne sont toujours pas sécurisés.

Faute de réponses motivées aux préconisations et faute de plans d'actions satisfaisants dans un contexte où certains salariés sont encore en danger, les élus refusent de lever pour l'instant les procédures de danger grave et imminent (DGI) sur les sites d'Orléans et de Grenoble.

Nous rappelons que cela fait désormais 6 mois que les faits se sont produits, que l'alerte votée par le CSE porte sur un danger grave et **imminent**. Deux mois après que le CSE a formulé des préconisations, la direction semble ne pas avoir pris la mesure de l'urgence de traitement de ce genre de situations.

Vie du CSE

Désignation de nouveaux représentants de proximité

France 3 Centre Val-de-Loire : Juliette Roché (CFDT) remplace Julien Bernier (CFDT) en mobilité sur une autre antenne.

France 3 Limousin : Emmanuel Denanot (CFDT) remplace Stéphane Bobin (CFDT) qui quitte l'entreprise dans le cadre d'un projet externe.

Modifications de la composition des commissions du CSE

Commission Activités Sociales et Culturelles de France 3 Limousin : Anne-Claire Duloisy-Plainemaison remplace Stéphane Bobin à la présidence et Laure Michaud devient la 5e membre de cette commission.

Commission Antennes numériques et linéaires, information régionale et locale : Christophe Porro prend la présidence en remplacement de Fabienne Labigne qui quitte la commission.

Paris, le 4 novembre 2019

[Prochain CSE](#) les 27 et 28 novembre à Orléans.



Avis du CSE du Réseau France 3

sur l'évolution de l'organisation au sein des antennes et de la direction du Réseau régional France 3 concernant le numérique

Les élu-e-s du CSE du Réseau France 3 ont pris connaissance du projet d'évolution de l'organisation au sein des antennes et de la direction du Réseau régional France 3 concernant le numérique, qui vise, selon la direction, à décloisonner le web dans l'organisation.

Si le projet affiche entre autres objectifs, une diminution à terme, à l'horizon 2022, des structures d'encadrement dans les directions régionales, force est de constater qu'à ce stade, seules 4 régions sur 12 atteignent la cible, l'une d'elle voit même sa structure d'encadrement augmenter.

Le projet donne naissance à deux nouveaux postes : un délégué aux antennes et contenus et un délégué à la coordination des antennes et des contenus, sans que la description de ce second poste à l'existence a priori éphémère, ne soit clairement décrite.

Les élus estiment que la mise en place de ce projet qui repose sur l'acculturation numérique, doit faire l'objet d'un accompagnement fort et modulé en fonction du profil d'origine des encadrants impactés (rédacteurs en chef, rédacteurs en chef adjoint, chefs info web, délégués au numérique, délégués antenne et programmes, conseillers de programmes, encadrement supérieur), sans que le plan de formation soit à ce stade totalement décrit.

Au terme de la procédure d'information/consultation, les élus constatent que le contour du projet n'est pas totalement abouti, ils demandent donc à ce qu'un point d'information régulier sur le déploiement de cette réorganisation et ses conséquences soit fait dans cette instance jusqu'à l'atteinte de la cible projetée.

Les élus ont par ailleurs pris connaissance de l'évolution de la fiche de poste des chargés d'édition numérique, présentée par la direction. Les élus prennent acte et renvoient les discussions sur ce sujet spécifique aux organisations syndicales.

Avis adopté à l'unanimité (25 votants)

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

Paris, le 23 octobre 2019



Avis du CSE du Réseau France 3

sur la relocalisation des équipes de Lambersart à Lomme et à Lille

Les élu-e-s du CSE du Réseau France 3 ont pris connaissance du projet de déménagement des équipes de Lambersart sur les sites de Lomme pour les équipes de tournage et du 31 rue de Béthune à Lille pour la post production.

Ils-elles prennent acte de l'investissement financier conséquent projeté, en particulier dans la construction d'un auditorium à Lille, qui permettra à notre outil de production-fabrication de tenir son rang pour le mixage des documentaires, fictions et spectacles vivants, et de continuer à contribuer à l'aménagement public du territoire en région.

Ils-elles demandent qu'un lieu soit identifié dans la métropole lilloise pour accueillir les cars de la vidéo-mobile et leur flotte à la faveur d'opérations de maintenance ou de captations dans la région, afin de favoriser une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle des techniciens concernés. Les élu.e.s rappellent l'impérieuse nécessité de maintenir la cohérence des collectifs de travail de la vidéo mobile, gage d'efficacité pour assurer la diversité de leurs missions.

Les élu-e-s prennent acte des informations générales sur les aspects financiers du projet, le coût d'investissement, le montant et la durée des baux avant/après le déménagement qui leur ont été transmis le 4 octobre suite à leur demande.

Ils-elles entendent la volonté de la Direction des Moyens de Fabrication de revoir la ventilation de la quote-part SECOR et des contacts pris avec les acteurs publics régionaux (PICTANOVO).

Ils-elles réaffirment leur souhait que les équipes de Lambersart soient pleinement associées au projet dans toutes les phases de sa conduite et de son déploiement. Ils-elles déplorent qu'un comité de pilotage paritaire n'ait pas été mis en place à cette occasion, ce qui contrevient aux principes de l'accord QVT et traduit une approche encore trop descendante des projets à la direction des moyens de fabrication.

Compte tenu de ces éléments et des retours positifs des salarié-e-s, les élu-e-s du CSE prennent acte du projet de la direction mais demandent qu'un point régulier sur l'avancée de son déploiement leur soit fait, dans cette instance, jusqu'à la fin du 1^{er} semestre 2021.

Avis adopté à l'unanimité (26 votants)

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

Paris, le 23 octobre 2019



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

Réunion 17 octobre 2019

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

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

***Preamble :** Après un sentiment d'amélioration en juillet dernier, force est de constater que le fonctionnement de la CSSCT stagne. Les documents réclamés à la direction arrivent tard et restent insuffisants. La liste des invités demandée à maintes reprises n'est toujours pas fournie. Une journée ne suffit pas à traiter correctement les points. Même si les ordres du jour sont rarement contestés par la direction, les élus ont le sentiment que cette commission n'a toujours pas trouvé sa place malgré l'importance des sujets qu'elle porte. Nos propositions de réunions de travail conjoint (hors réunions régulières) restent vaines. Quant aux moyens, ils ont visiblement été totalement sous-estimés compte-tenu de la conjoncture psycho-sociale du Réseau. Les élus souhaitent unanimement que la commission de suivi des accords des instances représentatives du personnel reconsidère les moyens, le rôle et le fonctionnement de cette commission.*

1) Point sur le Danger grave et imminent et sur le plan d'action à France 3 Rouen suite à l'incendie de l'usine Lubrizol

***Invitée de la direction :** Fanny Ausina-Defosse, DRH France 3 Normandie*

Dès la nuit du jeudi 26 septembre, les équipes se sont fortement mobilisées pour assurer une continuité de l'information (Flash à 10H40 + JT spécial midi + soir) suite à l'incendie.

Le matin, la RH nous dit avoir fait le tour de la station afin d'évaluer la gêne occasionnée auprès des collaborateurs. Les salariés qui se sentaient incommodés, ont pu rentrer chez eux.

Le vendredi matin, après avoir eu connaissances des faits et des plaintes de salariés, le CSE du Réseau a voté un DGI. Des salariés ont fait valoir leur droit de retrait. La direction du Réseau a fait évacuer la station. Les équipes se sont installées dans les anciens locaux.

L'ensemble des salariés sont déclarés dans le registre des accident bénins. 11 salariés ont été déclarés en accident du travail dont 5 avec arrêt.

Le médecin du travail coordinateur, le Dr Eric Mageau, est venu sur zone. Une analyse sanguine a été prescrite à 27 salariés considérés comme très proches du site au moment des faits ; bien spécifiques et non remboursées, ces analyses seront payées par l'entreprise. Un protocole de suivi médical va être mis en place. Une psychologue JLO est venue deux fois sur le site. Elle reste à disposition des salariés.

Quant au bâtiment, plusieurs analyses de l'air y ont été réalisées (plomb/dioxyde de carbone/dioxyde d'azote/hydrocarbure/amiant, dioxine... on attend les derniers résultats. Un nettoyage complet de la station, ainsi que du circuit de ventilation a été effectué. Les salariés ont donc pu réintégrer la station le lundi 14 octobre au matin.

Après cet incident, la direction a décidé de revoir les EPI (équipements individuels de sécurité). Ces EPI avaient été améliorés suite aux manifestations des gilets jaunes, mais il s'agit aujourd'hui de proposer aux équipes des EPI dédiés au risques industriels, la station étant très proche de plusieurs sites classés SEVESO.

Les élus de la CSSCT saluent la manière dont a été gérée cette catastrophe et les risques professionnels pour les salariés. Quant au DRH, il salue le professionnalisme des équipes qui ont travaillé dans des conditions difficiles.

Le CSE attend l'avis des RP de Rouen pour lever le DGI (à ce sujet les élus ont réclamé que les procédures DGI soient éclaircies à l'occasion de la commission de suivi des accords).

2) Information sur les premières réunions de travail suite aux DGI à :

- **France 3 Grenoble**
- **France 3 Orléans**

Aucun document n'a été envoyé à la CSSCT pour aborder ce point qui porte sur les mesures prises par la direction suite aux expertises menées après deux tentatives de suicide de salariées sur les antennes de Grenoble et d'Orléans. Les résolutions adoptées à l'unanimité par les élus du CSE faisaient état de préconisations précises pour lesquelles la direction devait apporter des réponses écrites point par point. La direction fait le choix de soumettre son plan d'action lors de la plénière du CSE.

Des réunions se sont tenues dans chacune des antennes avec au préalable des communications adressées à l'ensemble des salariés de chacune de ces antennes sans y associer les membres de la CSSCT.

Le 10 octobre une réunion s'est respectivement déroulée à Grenoble et Orléans en présence des représentants de proximité, des délégués syndicaux, de la direction, d'un psychologue et du médecin du travail, de l'expert de Secafi pour Orléans et de Cedaet pour Grenoble.

A Grenoble, la direction était représentée par le directeur régional, la directrice des ressources humaines, le rédacteur en chef, le chef de centre, le directeur des ressources humaines du réseau. Est à noter la présence de Delphine Ernotte Cunci qui a fait le déplacement pour mieux comprendre la situation. En revanche la direction n'a pas jugé bon d'inviter l'inspecteur du travail.

Olivier Godard nous précise que suite aux échanges qui se sont tenus lors de cette première réunion, le climat était plus apaisé et aurait permis une déclaration commune pour la mise en place d'un comité de pilotage avec les représentants de proximité, les délégués syndicaux et la direction régionale au complet. Tous s'accorderaient sur la nécessité de reconstruire un collectif de travail en se basant sur les préconisations du rapport Cedaet.

Toujours sur l'antenne de Grenoble, une réunion à l'initiative de la direction s'est tenue le 16 octobre rassemblant entre 50 et 60 salariés afin, (vraisemblablement, car là encore nous n'avons pas d'écrit), de faire consensus sur les thèmes à aborder lors de la constitution de groupes de travail. Une prochaine réunion est prévue pour le 22 octobre mais à ce stade nous ne savons pas si la direction parle du COPIL ou des groupes de travail. Une adresse @ a été créée pour que chaque salarié puisse faire des propositions et s'exprimer autour de quatre axes de travail arrêtés par les membres du comité de pilotage :

- repenser la conférence de rédaction sous tous ses aspects (sens, contenu et espace) ;
- réinstallation d'une prévisionnelle avec visibilité des conséquences sur le planning ;
- organisation du workflow ;
- contenu du linéaire et du non linéaire.

Olivier Godard précise que la création de ces groupes de travail se fera avec deux salariés par métiers.

A ce stade, la CSSCT émet des réserves sur la mise en œuvre du COPIL à Grenoble, car ce genre de décision qui consiste à réunir tout le personnel, devrait se prendre au sein du Copil et de manière paritaire ; de plus la direction n'est pas en capacité de nous dire si Cedaet va continuer à travailler avec les acteurs locaux. Nous rappelons que ce comité de pilotage paritaire doit être conforté par la présence d'un animateur expert neutre présent pour garantir la liberté des échanges et l'adoption commune de décisions. Sans cet animateur neutre, le risque est de voir la direction prendre le pas sur les décisions, ce qui peut être préjudiciable à l'esprit de co-construction qui doit prévaloir dans ce type de démarche.

Pour Orléans, Nathalie Dené nous livre le déroulement de la réunion du 10 octobre en sa présence faute de RRH en arrêt maladie. Parmi les membres de la direction, il y avait la directrice régionale et l'IRH. Étaient présents le médecin du travail et l'inspecteur du travail, les représentants de proximité et délégués syndicaux ainsi que l'experte de Secafi qui a rédigé le rapport. Nathalie Dené a pu ainsi relayer auprès de ce premier comité de pilotage les actions relevant du national comme la formation des managers aux questions relevant des risques psycho-sociaux. Les échanges qui ont lieu semblent s'être concentrés sur le départ du rédacteur en chef et sur le retour prochain de la rédactrice en chef adjointe qui a fait la tentative de suicide. La direction nous dit qu'une communication pour annoncer la nomination d'un nouveau rédacteur en chef auprès de l'ensemble des salariés de l'antenne d'Orléans est en cours de réflexion et de finalisation. Le comité de pilotage est revenu sur les

14 préconisations évoquées dans le rapport d'expertise en s'accordant sur le fait qu'ils devaient les prioriser.

Visiblement, nous comprenons que de plusieurs décisions sont conditionnées au retour de la salariée et du poste de travail qui lui sera attribué, un poste qui devra être au préalable validé par le médecin du travail.

Les membres de la CSSCT rappellent que les préconisations du CSE sont d'ordre local mais aussi transversal. Certains dysfonctionnements mis en exergue dépendent de décisions nationales. Les élus attendent donc les réponses aux préconisations point par point au CSE.

3) Suivi du Danger grave et imminent déclenché à France 3 Bordeaux en juillet 2019

Invité de la direction : Samuel Bignon DRH de Nouvelle Aquitaine en audio

Sur ce point nous avons tardivement reçu un document confidentiel qui contenait le rappel des faits qui ont prévalu au déclenchement de ce danger grave et imminent, ainsi que le plan d'action co-construit avec les représentants de proximité.

Le 4 juillet un monteur, également volontaire sur NoA, s'est rendu dans le bureau des chargés du suivi de la fabrication pour NoA en état de stress aigu. Les témoins directs et indirects se sont mobilisés pour calmer le monteur et alerter la direction. Le responsable IMG, aussi APS, et un agent de sécurité sont intervenus avec l'aide de deux représentants de proximité dont la secrétaire qui était également présente. Il faudra attendre plus de 2 heures pour avoir une prise en charge par les pompiers. Les deux élus de proximité et l'APS ont immédiatement déclenché un danger grave et imminent et réalisé une enquête auprès des personnes impactées dont la coordinatrice de NoA. Le DRH était en déplacement mais a fait appel à Olivier Godard et Xavier Froissart pour mettre en place une cellule psychologique via l'IAPR afin que toutes les personnes présentes dans le bureau et autres témoins puissent bénéficier d'un accompagnement spécifique. Sur les 6 salariés concernés, qui ont été déclarés en accident du travail, un seul a souhaité en bénéficier. Ce dispositif de ligne d'écoute et de prise en charge psychologique est resté ouvert le lendemain à l'ensemble du site et à tous les collaborateurs.

Une réunion extraordinaire de l'instance de proximité s'est alors tenue le 17 juillet afin d'échanger et de mettre en place des mesures correctives.

De son côté, le monteur, a écrit à la direction pour expliquer son geste. Cette lettre retracerait les dysfonctionnements organisationnels qui ont concouru à cette situation. La direction de la Nouvelle Aquitaine précise que l'ensemble de ces éléments a permis de travailler sur le plan d'action et de mettre en place fin août, début septembre les premières actions.

Les causes professionnelles pointées relèvent du manque de clarté sur la commande éditoriale et le manque de moyens. La direction évoque le surinvestissement et des problématiques relationnelles sur le terrain en lien avec un sentiment d'isolement.

Le RH propose de travailler sur un système de signalement des salariés en pression, pour pouvoir anticiper ce genre de crise. Le salarié concerné ne s'est pas adressé à son manager, ce qui est un problème.

Le plan d'action en cours sur ce DGI nourrit d'autres questionnements et appelle à la mise en place d'autres procédures comme des espaces de discussion dédiés pour les volontaires et les non volontaires NoA.

4) Suivi du Danger grave et imminent à France 3 Rennes déclenché en octobre 2019

Le jeudi 10 octobre à Rennes, prévenue par une salariée, une élue du personnel recueille par téléphone une menace suicidaire de la part d'un salarié présent sur son lieu de travail. Le directeur régional et le secrétaire des RP sont immédiatement informés par l'élue. Ils se rendent sur les lieux ainsi qu'une autre RP. Le Directeur s'entretient longuement avec le salarié. Les RP déclenchent un danger grave et imminent. Constatant la gravité de l'état du salarié, la direction contacte les pompiers qui évacuent la personne aux urgences. Il sera déclaré en accident du travail. Puis la direction et les RP se réunissent pour constituer une délégation d'enquête comme il se doit dans ce genre de circonstance. L'enquête a pour objectif de comprendre les dysfonctionnements au sein de l'entreprise qui ont pu conduire un salarié à une telle détresse.

La CSSCT salue la façon dont la situation a été gérée par la direction régionale et par les élus de proximité. Les deux parties ont montré une collaboration efficace où chacun a fait preuve d'empathie et de sang-froid dans un contexte anxiogène.

En revanche, les élus de la CSSCT considèrent que la procédure relative à l'IAPR n'est pas adéquate ; ils regrettent l'absence de l'IAPR en présentiel. De plus le lendemain soir, la victime n'avait toujours personne à qui parler au niveau psy, à part JLO, mais l'échange n'a visiblement pas été adapté. Nous rappelons que des cliniciens sont nécessaires dans ce genre de situations et qu'un présentiel rapide devrait être automatique après ce genre d'événement. Rappelons que certains collègues non identifiés peuvent avoir besoin d'exprimer leurs émotions. La procédure qui demande à la RH de demander à chacun s'il souhaite être appelé ne nous semble pas suffisant.

Quant à la procédure d'enquête qui fait suite à un risque grave, elle peut sembler complexe aux acteurs locaux. La CSSCT demande qu'une formation spécifique soit proposée aux élus et suggère la diffusion de fiches réflexes qui pourraient être partagées par élus et managers. La direction répond qu'une méthodologie commune pourrait en effet être élaborée. La CSSCT souhaiterait qu'un inspecteur du travail y soit associé.

5) Bilan 2018 des rapports des médecins du travail dans le Réseau France 3

Invités demandés par les élus : Le docteur Eric Mageau accompagné par le docteur Lakshmy Chastang

Le docteur Mageau s'excuse de ne pas pouvoir faire une analyse pertinente des bilans mais les documents lui ont été fournis très tardivement. Il profite néanmoins de sa présence pour nous informer sur la nouvelle structure des médecins coordinateurs sur le Réseau. Ça tombe bien, les élus de la CSSCT n'étaient pas au courant !

Les 3 médecins intégrés à FTV se sont partagés la coordination des régions par zone. Les élus de la CSSCT s'étonnent donc que la DRH ou la DSQVT ne les ait pas avertis des tentatives de suicide et autres DGI qui ont eu lieu dans le Réseau. Les médecins du travail coordinateurs du Réseau pourraient être une aide précieuse pour centraliser et travailler avec la CSSCT sur la prévention des risques psycho-sociaux de l'entreprise. Tout le monde autour de la table acquiesce mais encore faut-il se rencontrer au-delà des réunions trimestrielles. Les élus ont souvent proposé en vain des réunions de travail avec la direction.

Quant à la petite vingtaine de bilans (tous ne nous ont pas été transmis, il manque notamment Marseille, Lille, Antibes... Amiens est fourni par une élue de la CSSCT), ils se divisent en deux catégories : ceux qui n'affichent aucune observation mais dont les chiffres de visites non périodiques laissent planer des interrogations, et ceux qui font ouvertement état de troubles musculo-squelettiques et de risques psycho-sociaux voire de troubles psycho-sociaux. Parmi eux, ceux de Strasbourg, Rennes, Nantes, Vanves, Toulouse, Brest, Orléans, Poitiers, Tours... bref, une bonne partie des antennes.

Les facteurs de risques que les médecins décrivent recouvrent pratiquement toute l'échelle de Gollac (échelle de classement des facteurs de ces risques) ; ils repèrent visiblement sur les différents sites des problèmes communs : qualité empêchée, inadéquation entre les demandes et les moyens, injonctions paradoxales, manque de reconnaissance, conflits interpersonnels mais plus fréquemment avec la hiérarchie, surcharge de travail, charge mentale élevée due à la multiplicité des tâches et à la gestion croissante des outils informatiques et à leur dysfonctionnement dans un contexte de pression temporelle, sentiment de déshumanisation, manque d'équité, déséquilibre vie privée/vie pro, perte de sens. A cela l'année 2018 a été émaillée par les mouvements des gilets jaunes qui ont aussi augmenté l'exigence émotionnelle des personnels (tensions avec le public, maîtrise de ses émotions...).

Parmi les causes évoquées, le manque de ressources et de moyens adéquats. Cette contrainte engendre un manque d'anticipation, un morcellement des tâches, plus de travail en urgence, moins de travail de fonds qui est vécu souvent comme plus épanouissant. En bref, de nombreux salariés n'alternent plus entre sprint et course de fond ce qui augmente la fatigue et l'usure. Les bilans évoquent aussi le manque d'écoute et de dialogue avec la hiérarchie, l'évolution des métiers et le manque d'accompagnement nécessaire, la baisse des effectifs lié notamment au plan de départs. Tout cela entraîne de fortes inquiétudes sur l'avenir, voire la peur de perdre son emploi, ce qui est assez nouveau à France 3.

Les médecins usent de différents termes pour exprimer **les troubles** qu'ils constatent : mal être, grande détresse, souffrance au travail de forte intensité, stress professionnel important, burn out, bore out, perte de plaisir au travail d'autant plus dur à vivre que les salariés restent très attachés à leur métier et à l'entreprise. Au moins 17 maladies à caractère professionnel dues au stress ont été déclarées (Réseau et Fabrique) ; à Strasbourg notamment, les arrêts

maladie en lien avec la souffrance ont augmenté de 40% par rapports aux années précédentes. D'autres pathologies en lien avec le stress sont également notées : hypertension, troubles du sommeil dépression autres désordre métabolique. Tous les secteurs sont touchés : techniciens, journalistes et personnels administratifs.

Pour les médecins qui s'expriment, l'identification de ces risques et leurs prises en compte restent trop faibles. Les plans d'action tardent à se mettre en place. Les moyens de régulation et les arbitrages sont insuffisants.

Ils soulignent également la mauvaise gestion des carrières, le manque d'anticipation et de réflexion pour alléger les contraintes de métiers plus physiques même si l'usure peut être aussi d'ordre mental ainsi que l'absence de réflexion sur les pathologies handicapantes pour le salarié mais aussi pour le collectif de travail.

Enfin, l'un des rapports met en exergue les préjudices éventuels de la délocalisation du service social en hot line, pour son auteur c'est méconnaître l'importance de la communication non verbale et l'éventuelle réticence d'évoquer un sujet sensible avec un interlocuteur anonyme. La CSSCT fera sans doute un point sur ce sujet lors de sa prochaine réunion.

6) Information sur la démarche en cours à France 3 Antibes suite aux alertes des élus et du médecin du travail : diagnostic, communications aux salariés, plan de travail...

Invitée de la direction : Marilynne Camacho, RRH de France 3 Provence-Alpes Côte d'Azur était en audio

Vu le contexte de tension sur cette antenne, les élus de la CSSCT avaient proposé la tenue de cette présente réunion à France 3 Antibes. Après des tergiversations, la DRH a décliné la proposition, ce que nous regrettons.

Pour rappel, suite aux alertes du médecin du travail et des représentants du personnel le 11 juillet, la direction du réseau a proposé de solliciter la Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail (DSQVT) afin de mettre en place une démarche de résolution des RPS déjà prégnants sur l'antenne d'Antibes (France 3 Côte d'Azur). La CSSCT interpellée par les élus de cette antenne avait également accepté le principe d'une action conjointe et co-construite dans le cadre de la mise en place d'un comité de pilotage. Ici aussi la mise en place du COPIL n'a pas échappé à une forme d'interprétation différente selon qu'on soit d'un côté ou de l'autre de la table (1^{ère} réunion de cadrage le 24 juillet). Il est encore temps de s'accorder sur la méthodologie requise pour la mise en place des COPIL et la nécessité d'identifier son animateur-trice. Encore faudrait-il avoir les lettres de mission de JLO.

Depuis la mi-juillet, le cabinet JLO conseil a été chargé d'expertiser les conditions de travail sur les sites d'Antibes, Nice, Draguignan et Menton.

Selon les élus locaux, trois axes de travail doivent trouver des réponses dans le cadre du COPIL afin de définir de manière conjointe le plan d'action :

- La méthode de management employée par le rédacteur en chef ;
- La grille de rentrée avec les 14 minutes quotidiennes supplémentaires à moyens constants + une dizaine de départ de salariés en fin d'année dans le cadre de la RCC;
- Des annonces à répétitions et contradictoires sur le déménagement des salariés du site de la Brague (site impacté par les inondations en 2015).

A ce stade le DRH évoque les deux derniers axes mais la « méthode de management » ne semble pas avoir été retenue. Pourtant l'alerte des élus faisait état d'accusations graves sur le rédacteur en chef. La CSSCT s'étonne de voir que cet aspect soit mis sous le tapis. Le DRH répond qu'il n'a pas à exposer ses actions vis-à-vis des managers, ce qui pour nous pose problème. Mais quid des victimes et de leur besoin de réparation ? la direction ne répond pas à cette question.

La RRH nous a fait part des entretiens individuels menés par 2 psychologues du travail de chez JLO. Le calendrier initial (que nous n'avons toujours pas) prévoyait des entretiens individuels jusqu'en septembre mais le nombre de demande a explosé et à ce jour 50 salariés ont été auditionnés. Au regard de ces entretiens, les élus demandent que JLO propose par écrit un diagnostic lors du COPIL du 23 octobre.

Nous sommes donc dans l'attente de tous les écrits qui ont émaillé les premières actions de ce groupe de cadrage en matière de communication et de l'analyse que produira le cabinet JLO conseil.

7) Point sur la démarche d'analyse de l'absentéisme via le cabinet Wavestone (point reporté)

8) Point d'étape sur le diagnostic en cours sur les dysfonctionnements aux Moyens internes de fabrication

Invité des élus : Mehdi Morchedi, expert à Secafi

Invités de la direction : Marina Da Silva, directrice déléguée Centre d'exploitation Nord - Stéphanie Jean Lecorvaisier, chef de projet RH - Sébastien Grandsire, directeur délégué à la Post production.

Le point s'est ouvert par la lecture du courrier du secrétaire des RP de Rennes, un courrier faisant état de la déliquescence des Moyens internes de fabrication, faisant état de l'usure des salariés et des élus, confrontés au quotidien depuis un an à la désorganisation et à l'absence de réponse de leur direction et de leur filière RH.

Maladies à caractère professionnel, alertes multiples des représentants de proximité, témoignages de salariés en détresse... à la vidéo mobile de Rennes le risque grave est avéré et cela semble être le cas sur les autres sites.

Cependant une note d'espoir se fait jour ; par rapport aux autres CSSCT où la direction et la RH des MIF étaient invités, cette fois le ton est radicalement différent. Les élus ont en face d'eux des représentants de la DMF beaucoup plus à l'écoute et conscients du problème. Ils

annoncent enfin des recrutements et des solutions pour les salariés du car de Rennes (excepté pour un cas qui met en exergue une collaboration RH trop faible selon nous entre le Réseau et les MIF). Un directeur délégué s'engage à venir physiquement tous les 3 mois dans les IRP en région. A chaque remontée de dysfonctionnement, la direction s'engage à y répondre dans les 8 jours.

Il faut savoir qu'au vu de l'urgence de la situation et à la demande des élus du CSEC, la direction de FTV a accepté que le cabinet d'experts Secafi travaille avec la DMF pour tenter de régler les choses. Ils sont déjà à pied d'œuvre depuis plusieurs semaines ; Ce premier diagnostic présenté en CSSCT par Secafi fait donc écho à celui fait en CSEC.

Une **intervention** en 3 étapes a été actée :

1) remontée des ressentis et dysfonctionnements au consultant retenu par les élus pour réaliser l'expertise lors de l'information-consultation sur la réorganisation

2) instruire : rationalisation et factualisation de ces remontées, partage transparent mais anonyme avec Yves Dumond, traitement des dysfonctionnements

3) présentation d'un plan correctif par la direction

Une centaine de **dysfonctionnements** ont été remontés à l'expert, dont la plupart proviennent des sites de production (ex filière). Dans cette longue liste, les problèmes **d'organisation** et **de RH** arrivent largement en tête suivi **des outils**.

Organisation : **Les procédures sont absentes**, contraignantes ou incomplètes (gros problème notamment avec les Relevés Individuels d'Activité qui répondent à une réglementation commune mais soumise à différentes interprétations ; la centralisation de la saisie des RIA est kafkaïenne). **Le management est peu présent**, il donne peu de réponse, il est peu moteur et même parfois un frein ; il ne joue pas son rôle de courroie ; sa mise en place a été trop longue (absences, remplacement).

RH : Deux facteurs de risques sont principalement identifiés : le relationnel et le pilotage ; **c'est l'absence de réponse** qui caractérise le plus la RH et dans le meilleur des cas des réponses tardives et incomplètes. Non réponse par rapport à des salariés exclus. Manque de définition de poste notamment sur les Responsables d'Activité de Fabrication (les cadres du coup de savent pas quoi faire). Prime Concur non payée etc.

Outils : **Concur** est également vécu comme un irritant (accès, complexité, report de charge sur les cadres à la production). Une part de ces dysfonctionnements peuvent paraître des détails, des petits sujets, mais ils impactent la vie des salariés. Il serait pourtant facile de les résoudre.

Les plus impactés sont la **vidéo mobile** et la **fiction** : disparition des collectifs, départs, taux de remplacement/non remplacement, gestion non uniforme des heures supplémentaires, charge de travail déportée sur les cadres à la production, nombre important de postes vacants qui peut entraîner une baisse d'activité (la 1^{ère} fois depuis 2016), manque d'activité, mauvaise répartition des activités en région et à Paris, mauvaise visibilité du planning, mise à l'écart

voire exclusion de certains CDI/CDD sur des fictions, etc. Pour les **équipes de tournage** on constate des épuisements professionnels à cause du trop grand nombre de prêts, une planification incohérente et une baisse d'activité. Quant au service AISO, les procédures d'achat frisent l'absurde (3 devis pour 20 euros).

Selon l'expert, la direction (Yves Dumond) et la DRH (Cécile Lefèvre) ont pris conscience de ces dysfonctionnements et se sont engagées à apporter des **mesures correctives rapides**. Est-ce que c'est assez, pas tardif et dans le bon timing ? Non. Les salariés sont en rupture, en rejet et en défiance, épuisés par un déploiement trop long et lourd parce qu'insuffisamment préparé. Néanmoins, il s'agit de ne pas baisser les bras.

Parmi les **actions entamées** : une adresse mail pour continuer à faire remonter les dysfonctionnements à Yves Dumond FonctionnementdeLaDMF@francetv.fr, renouvellement des consignes déjà passées à plusieurs reprises pour faire progresser la communication de l'ensemble des directions vers les RAF qui verront leur fiche de poste précisée, rappel que Bois d'Arcy est un signe fort pour la VM, un investissement conséquent pour créer un outil qui accompagnera et gèrera la VM au regard des nouvelles contraintes, engagement de la RH à mieux participer aux instances de proximité où elle sera accompagnée par un représentant de la direction central pour permettre un meilleur dialogue, d'ailleurs les élus ont accès à une sphère dédiée aux 8 sites de l'ex-filière sur .lefil, et à la demande d'Yves Dumond l'expert sensibilise les directeurs délégués aux impacts sur le corps social et l'activité. L'expert a proposé 4 priorités à traiter par la direction :

- L'état des salariés de la Vidéo mobile
- Le traitement de la fiction (RIA et report de charge sur les cadres à la production)
- Les réponses à apporter par les managers et la RH
- Concur

Toute **transformation** doit se faire avec les managers et les équipes. La DMF est l'exemple parfait d'une transformation ratée, notamment parce que la direction n'a pas suffisamment dégagé de temps humain de managers et de RH pour l'accompagnement. Ce n'est pourtant pas faute d'avoir averti dans les préconisations des élus. Aujourd'hui les salariés ont besoin de pouvoir s'appuyer sur leurs chefs de service et la RH, avoir la preuve qu'ils sont entendus. Il en va de la santé des salariés mais aussi de la survie de La Fabrique qui se heurte à une baisse d'activité générale du secteur à Paris et en région, ainsi qu'au sein de FTV (plan d'économies). La possibilité de perdre des droits de retransmission sportives notamment sur Roland Garros est très inquiétante pour la VM.

9) Point sur les ateliers de sensibilisation QVT au sein du Réseau (*point reporté*)

10) Tour des régions

La direction semble avoir peu de nouvelles informations à nous fournir, en revanche les élus en ont :

Amiens : une nouvelle organisation des plannings des scriptes a fortement perturbé les salariées concernées. Sans concertation avec leur chef de service, ces 4 salariées dont 3 mères monoparentales qui travaillaient sur 4,5 jours sont passées à 5 jours. Pour la CSSCT, le respect vie privée/vie pro prôné dans l'accord QVT est battu en brèche. La DRH va voir ce qu'elle peut faire.

Strasbourg : la direction nous indique qu'un plan d'action est toujours en cours suite au DGI de 2018.

Nancy : les élus ont appris par les RP qu'un journaliste avait quitté son poste en crise de stress aigu, suivi d'un arrêt de travail, mais aucun accident du travail n'a été déclaré. Les charges de travail supplémentaires liées à la nouvelle grille de rentrée posent problème. Une enquête suite à une maladie professionnelle d'un JRI est déjà en cours.

Metz : les RP de la région remontent également des problèmes de mal-être et de surcharge depuis la nouvelle grille de rentrée.

Sur ces deux sites, la direction nous dit que des ajustements sont prévus.

Lille : l'un des élus évoque la possibilité d'un DGI suite à des arrêts consécutifs au web. Mais les élus locaux et la direction ont en fait décidé de réaliser une analyse conjointe des incidents ayant pu entraîner un risque grave.

Marseille : une enquête conjointe direction/élus est en cours dans le cadre d'un risque grave révélé par des incidents répétés. Il s'agit d'un problème relationnel ; une violente altercation a eu lieu.

Rodez : l'étude ergonomique qui était annoncée dans le bilan de la médiatrice a été reporté. Du personnel doit partir, la direction préfère attendre de stabiliser l'équipe.

Pour tous ces points nous attendons des documents écrits afin de faire un suivi conjoint.

■