



COMMISSION SANTE SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DU CSE CENTRAL

COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DU 8 MARS 2021

Président de la CSSCT-C : Xavier Froissart (DSQVT)

Élus de la CSSCT-C : Chantal Fremy (rapporteuse), Rabéa Chakir-Trébosc, Jean-Hugues Lec-Kao, Yvonne Roehrig (matin), François Ormain (matin). Excusée : Claudine Gilbert

Secrétaire du CSE central : Pierre Mouchel (matin)

Référente lutte contre le harcèlement pour le CSE central : Rafaèle Bourgier (matin)

Représentants de la DSQVT : Vincent Courson, Thomas Evrard, Hortense Noiret, Florence Glemee, Florence Vincelot

Représentante de la DDS : Laetitia Attikou

COVID-19

Cas Covid

La Direction de la Sécurité et de la Sûreté n'avait pas de nouvelles informations à communiquer à la CSSCT-C en-dehors de **l'évolution hebdomadaire du nombre de cas Covid dans l'entreprise depuis le 16 mars 2020** (*Document en annexe : Évolution hebdomadaire des cas Covid du 16 mars 2020 au 7 mars 2021*). Nous déplorons le décès de 2 collègues en janvier et en mars 2021, probablement des suites de la Covid.

Il semble que les exemples d'oubli de communication locale des cas Covid se multiplient. Nous rappelons la règle : **conformément à la volonté de transparence à laquelle la Présidente s'est engagée**

le 10 mars 2020 lors du tchat sur la Covid-19, France télévisions communique sur la détection des cas Covid.

Préconisations des élus de la CSSCT-C : rappel à la filière RH de la nécessité de communiquer en transparence sur les cas Covid. Recevoir les fiches de synthèse par direction du PCA à jour (demande en attente depuis le 14 décembre 2020).

Masques de protection

Le modèle **KN95** ferait l'objet de multiples contrefaçons. Les élus de la CSSCT-C demandent à la direction d'être vigilante si de tels modèles circulent dans l'entreprise. De plus, le KN95 ne serait finalement pas équivalent au masque FFP2. Xavier Froissart fera remonter au comité Covid opérationnel.

La DSS a publié un **appel d'offres** pour trouver des fournisseurs de masques. Cet appel d'offres est restreint à FTV car la direction n'aurait pas eu le temps de solliciter les autres entreprises de l'Audiovisuel public¹. La durée du marché de 2 ans avec option de 24 mois est une précaution de la Direction des achats pour bénéficier des innovations technologiques à venir et s'assurer de l'approvisionnement. Les élus de la CSSCT-C ont regretté que le cahier des charges demande des emballages individuels, en contradiction avec l'effort zéro plastique affiché par l'entreprise, mais dans ce cas c'est la plus grande protection sanitaire qui a primé pour la direction.

POINT 1 – ABSENTÉISME, RESTITUTION D'UNE PARTIE DU RAPPORT D'EXPERTISE SUR LA POLITIQUE SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Présenté par Estelle Richard (Secafi)

Document en annexe : Politique sociale et conditions de travail FTV, focus absentéisme

En présence de Jean-Yves Blaise et Steve Labade (Direction du pilotage social). Les élus ont vivement regretté l'absence de la DRH de FTV, du Directeur du dialogue social et des médecins du travail coordinateurs.

Genèse de l'expertise

Le 12 décembre 2018 les élus du CSEC ont désigné le cabinet Secafi pour réaliser la 1^{ère} expertise « Politique sociale et conditions de travail »² de l'entreprise. En raison de mouvements de grève contre la réforme des retraites, la crise sanitaire et un agenda social surchargé, ce n'est qu'au CSEC de fin mars-début avril 2021 que les élus pourront rendre leur avis.

Il a été demandé aux experts de travailler sur 4 thématiques : Absentéisme, Formation, Évolution de la cartographie de l'emploi et des métiers et Rémunération, pour les années 2017 à 2020. Afin de

¹ Obligation nous est désormais faite de réaliser des appels d'offres communs dans la mesure du possible.

² L'une des 3 informations-consultations annuelles récurrentes du CSE central.

traiter ces sujets en profondeur, la DRH de FTV a donné son accord pour que les commissions du CSEC s'en emparent et les restituent en plénière. L'absentéisme a été traité en CSSCT-C, tandis que les 3 autres thématiques doivent l'être en Commission emploi formation.

Analyse quantitative de l'absentéisme à FTV de 2017 à 2019

NB : du fait des conséquences médicales particulières de la crise Covid, l'experte recommande de traiter l'année 2020 à part.

La question de l'absentéisme à FTV ne peut être dissociée de trois éléments fondamentaux :

- 1) Un **déséquilibre de la pyramide des âges** : le vieillissement de la population et l'augmentation des maladies longues durées sont corrélés. Le vieillissement s'accroît avec l'allongement des carrières. Le maintien dans l'emploi et la lutte contre la désinsertion professionnelle³ sont d'ailleurs des chantiers du ministère du Travail ;
- 2) Contexte de **réorganisations permanentes** : les réorganisations sont génératrices de risques psycho-sociaux car elles impactent les conditions de travail, les propositions d'actions, les évolutions des métiers... ;
- 3) **Évolution et composition des effectifs.**

Préconisation des élus de la CSSCT-C : la prévention de l'absentéisme doit être articulée avec les sujets de la vie de l'entreprise : prévention des risques professionnels, qualité de vie au travail, gestion des emplois et des parcours professionnels, formation professionnelle... Elle doit également être un objet central de dialogue social.

Les élus ont demandé à Jean-Yves Blaise si l'**outil SIRH de FTV** était adéquat pour traiter cette thématique. Selon le responsable du pilotage social de l'entreprise, le plus difficile est de consolider les données. Celles-ci sont présentes (les absences sont saisies dans l'outil de paye), mais leur extraction, leur exploitation, leur traduction et la recherche des aspects qualitatifs sont complexes et demandent du temps. Surtout, l'analyse qualitative ne peut se faire qu'au plus près du terrain. Selon lui, changer d'outil ne servirait pas à grand-chose, en plus d'imposer un gros travail préalable de paramétrage.

L'absentéisme est traité par direction, c'est une question de responsabilité managériale selon Xavier Froissart. Pour l'experte, des **analyses complémentaires par métier et par âge** permettraient de se rapprocher des causes plus profondes. Jean-Yves Blaise a répondu que cela représenterait trop de

³ *La désinsertion professionnelle peut naître aussi bien de problématiques de santé liées ou non au travail que des conditions de réalisation du travail telles que des changements organisationnels ou l'exposition prolongée à des situations de tension et/ou de stress. Dans sa recommandation de bonne pratique de 2019, la Haute Autorité de Santé incite à avoir une vision globale des causes organisationnelles et des impacts sur les collectifs de travail pour déterminer des actions de maintien dans l'emploi collectives tout au long des parcours professionnels des salariés, et non plus seulement individuelles destinées aux salariés en arrêt de travail (adaptation du poste de travail, reclassement...). L'articulation de tous les acteurs de la santé au travail au sein de l'entreprise est nécessaire pour anticiper les atteintes à la santé des salariés et les situations d'inaptitude et d'exclusion, en procédant notamment à un repérage d'indicateurs, à un diagnostic et à la sensibilisation du management.*

travail. Xavier Froissart a précisé que des focus métiers avaient déjà été réalisés, par exemple dans l'ex-Pôle Nord-Est lorsqu'il y était en poste, et une autre vient d'être faite pour la Vidéo Mobile dans le cadre des ateliers visant à corriger les dysfonctionnements persistants de l'organisation de la DMF. Selon lui, on doit pouvoir régulièrement faire cette approche focus.

Préconisation des élus de la CSSCT-C : réaliser des analyses de l'absentéisme par métier et par âge.

Le taux d'absentéisme moyen à FTV augmente de 2016 à 2019. S'il est de 5,11% en France en 2019, FTV est largement au-dessus avec 6,36%.

FTV ne regarde que **l'arrêt de moins de 3 jours**. Or, au vu du rapport, ce n'est pas un sujet. Surtout, le traitement de l'absentéisme nécessite de **regarder toutes les durées d'arrêts à l'instant T et en dynamique**. Si 1 semaine d'arrêt peut être liée à des maladies saisonnières, **un arrêt long a un lien évident avec les santé et souvent avec les conditions de travail**. L'experte recommande de faire cette analyse. Selon elle, certains RH la font en local.

Sur la période, **la durée des arrêts augmente**. En 2019 le **nombre de salariés en arrêt augmente aussi**. **C'est un signal d'alerte plus que rouge**.

Préconisations des élus de la CSSCT-C : généraliser l'analyse de la durée des absences. Modifier la catégorisation de la durée des absences :

CATÉGORISATION ACTUELLE :	PROPOSITION DE NOUVELLE CATÉGORISATION :
<i>Entre 1 à 7 jours</i>	<i>De 1 à 3 jours</i>
<i>Entre 8 à 14 jours</i>	<i>De 4 à 7 jours</i>
<i>Entre 15 à 21 jours</i>	<i>De 8 à 21 jours</i>
<i>Entre 22 à 30 jours</i>	<i>De 22 à 89 jours</i>
<i>Entre 31 à 90 jours</i>	<i>+ de 89 jours</i>
<i>Entre 91 à 134 jours</i>	
<i>135 jours et plus</i>	

En 2019 18 salariés sont concernés par une **maladie professionnelle**. L'expérience de l'experte et sa connaissance de nos métiers lui font dire que ce chiffre ne reflète sans doute pas la réalité. Elle nous incite à regarder également les **maladies à caractère professionnel**⁴.

Lors du point suivant sur le bilan des médecins du travail, les élus de la CSSCT-C ont demandé aux médecins coordinateurs s'ils traçaient les maladies à caractère professionnel et s'ils participaient au Réseau national de surveillance⁵. Les Dr Chena et Chastang ont répondu qu'elles avaient avant tout un rôle d'information sur les risques, notamment les problématiques de port de charge, c'est pourquoi elles souhaitent être associées aux appels d'offres sur le matériel. Elles ont ajouté que si le médecin du travail n'est pas à l'origine de la déclaration de la maladie professionnelle, il n'est au courant que si la RH est informée par le salarié et leur fait passer l'info. Pour elles, **le nombre de maladies**

⁴ Les maladies à caractère professionnel sont définies comme toute maladie susceptible d'être d'origine professionnelle et non reconnue en maladie professionnelle par un Régime de Sécurité sociale.

⁵ Initié par le Ministère du Travail et l'InVS, le Réseau de surveillance des maladies à caractère professionnel regroupe des médecins du travail volontaires pour faire vivre l'article L.461-6 du code de la Sécurité Sociale : « déclaration obligatoire par tout docteur en médecine de toute pathologie ou symptôme qui présente de l'avis du médecin un caractère professionnel ».

professionnelles et à caractère professionnel doivent alerter l'employeur, d'autant plus qu'avec l'âge les maladies professionnelles augmentent ; le travail en amont constituant la prévention primaire idéale.

Préconisations des élus de la CSSCT-C : faire adhérer le service de santé autonome de FTV au Réseau de surveillance des maladies à caractère professionnel. Améliorer le recensement des maladies professionnelles et à caractère professionnel.

Pages 8 et 9 du rapport, le directeur de la DSQVT recense les **actions et dispositifs existants en interne pour répondre aux causes de l'absentéisme**. Les élus s'étonnent de ne pas y voir mentionnés nos accords et dénoncent la non application de l'entretien annuel réalisé avec des fiches de risque pour éviter l'incapacité. Il y a aussi des salariés qui constatent en revenant d'un arrêt maladie que le problème qui les a fait partir n'est toujours pas résolu, ce qui les fait repartir en arrêt. Le report de la charge de travail sur les présents peut faire augmenter l'absentéisme si la situation n'est pas tenable.

Pour l'experte, au-delà des outils, tout **l'enjeu réside dans leur mise en œuvre concrète**, à commencer par les actions à mettre en place pour les secondes parties de carrière et le retour à l'emploi des salariés en maladie longue durée et/ou en situation de handicap. Selon elle, **le management est concentré sur le pilotage de l'activité, surtout en Outremer. Dans ces conditions il n'est pas possible de mettre en œuvre les dispositifs existants**. Les élus déplorent que cela ne nous place même pas dans une démarche curative. Rappelons que le Code du Travail impose à l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de **prévention**, d'information et de formation.

Préconisations des élus de la CSSCT-C : appuyer fortement les actions d'appropriation de la démarche QVT initiée par la DSQVT, et l'élargir à l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Développer des actions de lutte contre la désinsertion professionnelle.

Analyse qualitative de l'absentéisme à FTV de 2017 à 2019

Afin de mieux comprendre les causes de l'absentéisme à FTV, il a été décidé de réaliser 2 focus sur des directions où les chiffres montrent une dégradation (Pôle Outremer et Information), et une direction où ils s'améliorent (Communication).

Focus Guyane, Guadeloupe, La Réunion

Taux d'absentéisme moyen dans le réseau ultramarin : 4,79% en 2016, 5,75% en 2017, 6,60% en 2018, 6,87% en 2019.

A la suite des entretiens réalisés avec des représentants de la direction de Guyane 1^{ère}, Guadeloupe 1^{ère} et La Réunion 1^{ère}, l'experte a constaté **un Pôle Outremer dans une situation sociale et organisationnelle au bord de l'asphyxie**.

L'absentéisme montre des **vulnérabilités de santé** transverses, une **moyenne d'âge** plus élevée que sur l'ensemble de l'entreprise, et un taux important de **RQTH**⁶ (politique volontariste de l'entreprise),

⁶ RQTH = Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

des **maladies longues durées** pas encore reconnues en ALD⁷, peu de **mobilités** donnant un sentiment d'être bloqué, des **conflits de travail** non résolus, des **relations sociales dégradées**, des **postures du management** intermédiaire pas assimilées par tous, pas de **projets locaux fédérateurs** entraînant une perte de sens et d'engagement, des **réorganisations** successives mal comprises donc difficiles à faire appliquer, un **éloignement du central** qui provoque une mauvaise compréhension des choix stratégiques et une inquiétude de l'avenir pour le Pôle Outremer, etc.

Dans ce **contexte très dégradé**, l'arrêt maladie, quelle que soit la durée, est une zone grise, c'est-à-dire un retrait temporaire du salarié d'une situation difficilement gérable. Dans les verbatim du questionnaire santé conjoint direction/CSSCT-C, on a pu voir que le télétravail servait aussi parfois de refuge en permettant un éloignement du collectif et de ses tensions.

Préconisation des élus de la CSSCT-C : réaliser rapidement un audit éditorial, un audit managérial et un audit santé au travail sur le périmètre du Pôle Outremer.

Focus Direction de la Communication

Taux d'absentéisme moyen : 7,49% en 2016, 9,99% en 2017, 7,95% en 2018, 5,14% en 2019.

Selon le DRH du secteur, les **dysfonctionnements organisationnels ont été réglés**, faisant ainsi baisser l'absentéisme.

Focus Direction de l'Information

Taux d'absentéisme moyen : 5,64% en 2016, 5,31% en 2017, 5,79% en 2018, 6,33% en 2019.

Les entretiens réalisés par l'experte pointent les causes : évolution de l'activité, nouvelles exigences du métier (moins de temps, course à l'info, numérique...), pression temporelle, augmentation de la charge de travail, sentiment d'usure professionnelle qui se renforce par l'ancienneté et l'âge, perte de sens au travail. Selon elle, il y a là des chantiers de réflexion à mener.

Préconisations des élus de la CSSCT-C : mettre en place un chantier de réflexion autour de l'amélioration des conditions de travail des journalistes pour renforcer le sens au travail et travailler en profondeur sur les causes premières de l'absentéisme. Donner de la visibilité sur les besoins futurs en compétences, sur les attendus de polyvalence. Mettre en place des ateliers d'échange de pratiques. Donner des gages d'adaptation de l'activité en fonction des effectifs afin d'éviter tout effet d'épuisement. Poursuivre et renforcer les actions de prévention, par exemple augmenter le nombre d'ergonomes sur le terrain afin d'accompagner les JRI.

Pas de focus sur le Réseau France 3

Taux d'absentéisme moyen : 6,09% en 2016, 6,10% en 2017, 6,36% en 2018, 7,52% en 2019.

Conscient du sujet majeur que représente l'absentéisme dans le Réseau France 3, le DRH du secteur avait annoncé en CSSCT le 11 juillet 2019 sa volonté de tenter une démarche expérimentale avec le cabinet **Wavestone**. La data science et l'intelligence artificielle permettraient de déduire les causes

⁷ ALD = Affection Longue Durée

probables d'un problème. Les élus ont très vivement regretté le choix de ce cabinet qui a déjà sévit à FTV : on lui doit en partie la réorganisation calamiteuse de la DMF dont les salariés subissent aujourd'hui encore les conséquences. Mais l'attrait des nouvelles technologies a été le plus fort pour la direction, et un test a été réalisé sur 2 antennes.

Afin de croiser les regards, le secrétaire du CSEC a demandé à la direction que l'experte de Secafi puisse avoir accès aux mêmes données que Wavestone. Le DRH de FTV a donné son accord avant de le reprendre, sans plus d'explications.

Depuis juillet 2019 les élus du CSE du Réseau France 3 demandent, en vain, un retour des travaux de Wavestone. Pas de rapport, pas de présentation, aucune information. La CSSCT du Réseau France 3 regrette amèrement de ne pas avoir été entendue et qu'autant de temps et d'argent aient été perdu sur un sujet aussi important.

L'absentéisme est un révélateur et ne doit pas être pris à la légère

A l'issue de cette restitution très inquiétante, les élus de la CSSCT-C ont demandé une présentation de la **stratégie politique de l'entreprise en matière de santé pour lutter contre la désinsertion professionnelle**. Pour le président de la CSSCT-C, le rapport a été lu avec une attention certaine, car l'absentéisme est un vrai sujet à ne pas prendre à la légère sur lequel la direction veut travailler avec les élus dans les mois à venir. Pour lui, il doit même être prioritaire dans les Instances de Proximité. Toujours selon le directeur de la DSQVT, les questions à traiter sont multiples : la réalité de l'absentéisme, le micro absentéisme, les longues maladies... Et d'ajouter que la direction a une vraie volonté d'analyser ce qu'il en est. Il note encore que **le nombre de salariés toujours présents est en baisse sensible** (36,2% en 2016, 46,7% en 2017, 47,1% en 2018, 36,1% en 2019), et que le vieillissement de la population doit nous mener à une analyse.

L'absentéisme représenterait un coût de 450 ETP par an à l'entreprise, sans compter les remplacements. Mais ce serait une erreur de ne traiter le problème que par le prisme financier.

Pour les élus de la CSSCT-C, **l'analyse de l'absentéisme est un point d'entrée sur la souffrance au travail, l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle, l'inclusion des salariés avec des pathologies, la prévention des maladies professionnelles et à caractère professionnel, les conditions de travail, les accidents du travail et de trajet... Les leviers existent : le sens au travail, la charge de travail, la mobilisation des outils QVT, la revalorisation du collectif, la revalorisation du management opérationnel en le repositionnant sur l'organisation du travail et la confiance... Les enseignements qu'on tire de l'analyse de l'absentéisme doivent éclairer direction et élus sur la mise à jour des DUER et PAPRIACT, la gestion des projets, les nouveaux métiers, l'animation et la motivation des collectifs, l'aménagement des conditions de travail (site, matériel, cadences, charge...), le rôle de l'entretien annuel, la GEPP, les reconversions, les mobilités, le pilotage de l'activité sur les présents...**

Préconisation des élus de la CSSCT-C : le débat en CSSCT-C ayant été superficiel, à tout le moins insatisfaisant, nous espérons que des réponses et des engagements concrets seront pris en CSEC afin de répondre à l'urgence de la situation, car la santé des salariés se dégrade : quelle est la stratégie politique de l'entreprise en matière de santé pour lutter contre la désinsertion professionnelle et son plan d'actions associé ?

POINT 2 - ENQUÊTE SANTÉ DIRECTION-CSSCT-C

Pour rappel, le **but du questionnaire santé conjoint direction / CSSCT-C** diffusé en juin-juillet 2020, était d'identifier les dysfonctionnements vécus par les salariés pendant le 1er confinement et la 1ère reprise de l'activité, et les actions à privilégier pour améliorer l'existant.

Les élus de la CSSCT-C remarquent que le **questionnaire « Écrivons ensemble notre "raison d'être" »** a bénéficié de 8 communications entre le 15 et le 25 février 2021, soit 2 fois plus en 2 fois moins de temps que ce qu'il y a eu pour le questionnaire santé conjoint direction/CSSCT-C.

Afin de tirer des enseignements plus précis, les élus ont demandé à la direction de faire réaliser des **focus complémentaires**. Si elle a accepté pour le Réseau France 3, la DMF, le Pôle Outremer et la filière RH, elle a refusé un **focus sur les élus** alors que la dégradation des conditions d'exercice de leur mandat est dénoncée en CSEC depuis 2019. Ce dernier focus sera donc payé sur le budget du CSEC et prochainement restitué en CSSCT-C. Le focus du Réseau France 3 a été présenté en CSSCT et CSE du Réseau France 3, celui du Pôle Outremer le sera en commission Outremer du CSEC.

POINT 2.1 - RESTITUTION DU FOCUS DMF

Présenté par Estelle Richard (Secafi)

Document en annexe : Questionnaire santé FTV, focus DMF

En présence d'Yves Dumond (Directeur de La Fabrique) et Laurent Tolazzi (DRH de La Fabrique)

Les résultats des salariés de la DMF qui ont répondu au questionnaire sont sensiblement identiques à l'ensemble de la population de FTV, à l'exception notable de la thématique « **organisation du travail** » où les répondants déclarent une augmentation plus importante que les autres directions. Cela est sans doute dû, selon l'experte, à un effet de sidération (crise sanitaire inédite et d'ampleur) et à la reprise de l'activité dans des conditions exceptionnelles.

Le taux de 25% de salariés ayant eu des difficultés à concilier vie professionnelle et vie personnelle est à mettre en relief avec le 2nd confinement et la situation actuelle. Des enseignements ont-ils été tirés ? Quelles sont les actions cibles mises en œuvre ?

Beaucoup de salariés de la DMF ont mal vécu le confinement, surtout les dispensés d'activité.

Dans la thématique « **relations interprofessionnelles** », l'experte relève un faible niveau d'échanges avec la hiérarchie, notamment chez les techniciens.

Préconisation des élus de la CSSCT-C : travailler sur les signaux faibles avec les instances représentatives du personnel.

Le **télétravail** entraîne de nouveaux risques (installation ergonomique, travail...).

Préconisation des élus de la CSSCT-C : nécessité de former les managers au management à distance et au repérage des salariés en difficulté.

A l'issue de la restitution du focus, Yves Dumond a souligné la situation particulière de son secteur avec une majorité de techniciens qui se sont retrouvés sans activité pendant le 1^{er} confinement (à l'exception d'une régie et d'un plateau au Siège), et des cadres et des administratifs en télétravail. Pour lui les inégalités de traitement ont été de fait. Il reconnaît que la reprise a généré un surcroît d'activité, d'autant plus pour ceux qui n'ont pas participé à l'élaboration des mesures Covid et parce que celles-ci ont été difficiles à appliquer pour tout le monde. Pour Laurent Tolazzi la spécificité de la DMF est surtout la **complexité à faire des réunions**. Yves Dumond souligne qu'il est **plus facile de travailler sur site car cela permet la fluidité nécessaire aux échanges**.

Des modes d'organisation ont été corrigés selon eux : les réunions sont désormais plus ciblées dans le temps et dans le nombre de participants (que les indispensables), sans compter les réunions « d'entretien du lien ». Le montage à distance a également été testé.

Au sujet du télémontage, Yves Dumond a reconnu l'impuissance des managers à parfois imposer aux salariés de ne pas dépasser la durée contractuelle de travail : ils n'ont pas les moyens de couper les accès. Cet aveu interroge les élus de la CSSCT-C à double titre : non seulement c'est un échec du management à distance, mais en plus cette expérimentation a été faite sans cadre négocié.

Les élus de la CSSCT-C ont remarqué une baisse générale du seuil de tolérance des salariés (risque prédit par le rapport d'analyse des réponses au questionnaire). Les conflits naissent plus vite. Compte tenu du contexte déjà tendu à la DMF avant la crise sanitaire, quelle est la situation aujourd'hui et comment la direction l'encadre ? Yves Dumond a fait le même constat, les tensions pouvant aussi partir de l'encadrement, lui aussi touché par la fatigue de la situation. « *Comme tout le monde est impacté par cette fatigue, on est peut-être moins efficace et attentif, on essaie d'y remédier* » dit-il. Des actions seraient en cours : allègement du travail (missions refusées si la direction estime que c'est trop) et stabilisation des plannings via la sensibilisation des commanditaires internes sur l'activité devenue moins stable (pas en volume) qui crée des modifications de dernière minute, donc des tensions. Yves Dumond a résumé la situation : la « *capacité d'adaptabilité des équipes a ses limites* ».

Laurent Tolazzi a confirmé lui aussi : « *On le constate et pas qu'à La Fabrique, la sensibilité est accrue, les relations interprofessionnelles sont plus sensibles. Les relations peuvent rapidement se tendre. Ce n'est pas forcément simple. Il faut avoir des temps de parole pour que ça s'exprime et qu'on traite les débordements, mais du temps on en manque. La difficulté est de planifier des temps hors temps de travail. Le lieu privilégié pour cela reste les réunions de service, mais ça ne suffit pas. Il faudrait prendre plus de temps. Les modalités de réunion sont majoritairement en visio. C'est bien mais ça formalise les temps de réunion. Ce qui a disparu ce sont les temps informels qui permettent la régulation* ». Yves Dumond a renchéri en soulignant combien la perte en ligne était préjudiciable ; l'organisation de l'activité par exemple est rendue plus complexe. « *C'est chronophage au détriment d'autres actions* ».

Les élus de la CSSCT-C en ont logiquement déduit qu'il faudrait donc permettre un taux de présence sur site plus important afin de ne pas dégrader encore les conditions de travail, si les conditions d'accueil le permettent. Yves Dumond n'y voit pas une solution, car il faudrait décider qui faire revenir et ce serait compliqué à trancher. Pour lui les dégâts collatéraux sont effectivement importants, mais c'est un compromis.

Préconisations des élus de la CSSCT-C : permettre des temps d'expression afin de désamorcer les conflits. Permettre un taux de présence sur site plus important, pour l'ensemble des directions, en fonction des conditions d'accueil de chaque service/site. Former les managers à la gestion des conflits.

POINT 2.2 - RESTITUTION DU FOCUS RH

Présenté par Estelle Richard (Secafi)

Document en annexe : Questionnaire santé FTV, focus RH et Organisation

En présence d'Olivier Godard (Directeur en charge de la coordination des DRH opérationnels) et Laurent Benhayoun (Directeur adjoint pour la filière RH et le pilotage social)

L'experte a précisé que l'analyse a été faite pour les 3 grandes directions et non par région à cause du nécessaire respect de la confidentialité (moins de 10 répondants par site).

Selon les verbatim des répondants, leur **1^{ère} difficulté a été de gérer les dispositifs légaux et négociés** qui ont entraîné un accroissement du volume d'activité. A cela s'est ajouté un effet de sidération et des troubles organisationnels, alors qu'**il existait déjà une situation de forte charge de travail avant la crise sanitaire**. Cela explique sans doute le taux de « fatigue ressentie » supérieur à la moyenne de FTV.

Une importante proportion des répondants estime avoir réalisé des tâches qui n'étaient pas en lien avec leur activité. En cas de surcharge de travail on peut se poser la question de ses compétences, est-ce qu'on va y arriver, est-ce qu'on aura le temps ? On peut se sentir déboussolé. Sans entretien, l'experte ne peut aller plus loin dans l'analyse. Les répondants disent que leur N+1 n'a pas toujours redéfini les activités, ce qui a pu entraîner une surcharge, néanmoins les relations interprofessionnelles sont restées bonnes.

La filière RH est l'une des populations qui semble avoir le moins mal vécu le télétravail, en grande partie parce que ce mode d'organisation y existait déjà de façon relativement importante et était même encouragé par les managers.

Pour l'experte, la question centrale est celle du rôle du manager qui accompagne le changement : les formations traditionnelles doivent changer, car désormais ce qui compte c'est l'organisation réelle. Selon elle, il est important que ce soit les RH qui soient pilotes de ce changement de culture, car la filière a un effet catalyseur d'encadrement et d'accompagnement. Passée cette 1^{ère} étape, le process pourra être déployé dans la filière managers, direction par direction.

Préconisation des élus de la CSSCT-C : adapter les formations de la filière RH pour les rendre concrètes sur l'activité réelle afin de savoir encadrer et résoudre les problèmes singuliers, c'est-à-dire accompagner les collectifs.

A l'issue de la restitution du focus RH, Laurent Benhayoun a manifesté son adhésion totale à l'analyse au regard du constat fait par la filière RH elle-même. Sur le rôle des managers et son évolution il a précisé qu'une mission a été confiée à Tiphaine Boschat (qui prend la suite de Nathalie Revidon) pour former les RH et les managers à ce nouveau rôle.

Olivier Godard a confirmé que la période a demandé une « *grosse mobilisation et une nécessaire adaptation au quotidien parce que les choses ont été très évolutives (législation et relation sociale intense)* ».

POINT 2.3 - POINT D'ÉTAPE GROUPE DE TRAVAIL RH

Présenté par Florence Vincelot et Chantal Fremy, co-rapporteuses

Pour rappel, ce groupe de travail a été décidé dans le cadre du plan d'actions post questionnaire santé conjoint direction/CSSCT-C.

Le recrutement des participants est achevé et le calendrier des réunions a été décidé. La 1^{ère} réunion aura lieu le 17 mars.

POINT 2.4 - POINT D'ÉTAPE GROUPE DE TRAVAIL OUTREMER

Présenté par Jean-Hugues Lec-Kao, co-rapporteur

Pour rappel, ce groupe de travail a été décidé dans le cadre du plan d'actions post questionnaire santé conjoint direction/CSSCT-C.

Il a été décidé d'inclure la Commission Outremer du CSEC dans ce groupe de travail. La 1^{ère} réunion devrait être consacrée à la restitution du focus Outremer du questionnaire santé conjoint direction/CSSCT-C. Au vu des résultats du focus Outremer sur l'absentéisme, ces données y seront également partagées.

POINT 3 - RESTITUTION DU QUESTIONNAIRE SANTÉ DES ÉLUS ET OS DU RÉSEAU FRANCE 3

Présenté par Héléna Luparello, psychologue du travail

Document en annexe : Questionnaire RPS élus et DS F3

En 2019 les élus de la CSSCT du Réseau France 3 ont reçu plusieurs témoignages de représentants du personnel en souffrance. Afin d'évaluer l'ampleur du phénomène, il a été décidé de confier une mission à une étudiante en *Master 2 Psychologie sociale, du travail et des organisations* dans le cadre de son stage de fin d'études.

Le taux de réponse au questionnaire diffusé à l'ensemble des élus (CSE et RP) et délégués syndicaux du Réseau France 3 est de **62,9%**.

L'analyse des réponses est accablante :

EXIGENCE AU TRAVAIL	Risque faible	/
	Risque modéré	Durée hebdomadaire du travail
	Risque élevé	Contraintes de rythmes, adéquation des objectifs avec les moyens et les responsabilités, compatibilité des instructions de travail entre elles, interruption dans le travail, extension de la disponibilité en-dehors des horaires

		de travail, conciliation entre vie professionnelle/vie privée/vie d' élu
EXIGENCES ÉMOTIONNELLES	Risque faible	/
	Risque modéré	/
	Risque élevé	Tensions, maîtrise des émotions
RAPPORTS SOCIAUX	Risque faible	/
	Risque modéré	Manque de soutien de la part des autres élus
	Risque élevé	Manque de soutien des supérieurs hiérarchiques, violence interne au travail, manque de reconnaissance
CONFLITS DE VALEURS	Risque faible	Sentiment de réaliser une travail utile
	Risque modéré	/
	Risque élevé	Qualité empêchée

SANTE : ÉTAT GLOBAL	Dû au métier	Dû au mandat	Dû aux deux	Non concerné
Burn-out	3%	6,8%	14,4%	75,8%
Épuisement	5,3%	22,7%	40,9%	31,1%
Lassitude	14,4%	25,7%	39,4%	20,5%
Démotivation	19,7%	14,4%	29,5%	36,4%
Stress	20,5%	19,7%	51,5%	8,3%
Crise de larme	9,1%	11,4%	6,1%	73,4%
Envie de violence	9,1%	9,1%	10,6%	71,2%
Trouble du sommeil	10,6%	19,7%	43,2%	26,5%
Troubles musculosquelettiques	39,4%	7,6%	22%	31%
Consommation de médicaments psycho-actifs	3,8%	0,8%	5,3%	90,1%
Envie d'arrêter	8,3%	30,3%	26,5%	34,9%
Mal-être	11,4%	22,7%	28,8%	37,1%
Souffrance	10,6%	20,5%	23,5%	45,4%
Baisse de la confiance	12,9%	9,8%	25,8%	51,5%
Perte de plaisir	22,7%	9,8%	40,2%	27,3%
Irritabilité	15,9%	14,4%	46,2%	23,5%
Maux de tête	12,1%	3%	19,7%	65,2%
Tremblements	6,1%	2,3%	0,8%	90,8%
Baisse de la concentration	4,5%	17,4%	29,5%	48,6%

Conclusion du rapport : « [...] nous pouvons constater que les répondants sont sujets à de nombreux facteurs de risque. Le seul facteur de protection ressortant étant le sentiment de faire un travail utile. Celui-ci ayant une grande incidence sur l'envie de continuer son mandat. Cependant, cela ne prévient pas les nombreuses conséquences sur la santé qui sont ressorties de ce questionnaire. Ce public est donc grandement susceptible de développer des troubles psycho-sociaux ».

Au-delà de la négociation en cours sur les moyens des Instances Représentatives du Personnel dont les élus de la CSSCT-C attendent beaucoup, ils ont proposé aux ingénieurs sécurité de la DSQVT de travailler sur un modèle de DUER⁸ « risques spécifiques aux élus » en s'appuyant sur ce rapport.

Pour Xavier Froissart, c'est un rapport qui interpelle et exige de prendre en compte le risque élevé dans les 6 catégories de facteurs de risques psychosociaux du rapport « Gollac ». Pour lui la négociation

⁸ DUER = Document Unique d'Évaluation des Risques professionnels

sur les moyens des IRP est une réponse. Le ressenti exprimé par les représentants du personnel mérite d'être pris en compte et de s'interroger sur la bonne manière de poursuivre et de travailler ensemble. Il a été interpellé notamment par le manque de reconnaissance. Il faudrait travailler sur cet aspect dans le cadre du dialogue social, car l'égalité de dignité est importante. Des progrès sont à faire et une analyse pourrait être faite notamment en Instance de Proximité selon lui.

Olivier Godard a renchéri en affirmant qu'il partageait les propos et le ressenti du Directeur de la DSQVT. Pour lui aussi la question des moyens et de la structuration des IRP est centrale, ainsi que la formation et le périmètre d'actions des Représentants de Proximité.

Les élus de la CSSCT-C préfèrent ces réactions à celle du Directeur du Réseau France 3 qui a balayé le rapport au motif qu'il avait été réalisé « *par une stagiaire* », mais constatent que la Direction du dialogue social n'entend pas répondre aux demandes des élus pour cette mandature : pas de prévention, pas d'actions curatives. Le degré zéro du traitement des alertes.

POINT 4 - MÉDECINS DU TRAVAIL : BILAN 2019, SYNTHÈSE PRÉSENTÉE PAR LES MÉDECINS COORDINATEURS

Présenté par les Drs Lakshmy Chastang et Samia Chena

Documents en annexe : 3 rapports MFTV et 3 synthèses des rapports des médecins du travail régionaux

Les élus de la CSSCT-C regrettent que la consolidation des rapports des médecins du travail « hors Paris » soit rendue compliquée en raison de documents locaux parfois incomplets. L'analyse se fait en local, mais nous avons aussi besoin d'une vue d'ensemble afin de participer au travail d'identification et de résolution des grandes problématiques traversant l'entreprise.

La crise Covid a amené les médecins coordinateurs à échanger avec des salariés du Réseau France 3 et du Pôle Outremer, ce qui les a éclairé sur les conditions de travail « hors Paris ». Selon elles, leur non invitation en CSSCT du Réseau France 3 (décision RH) limite leur compréhension. Seul le Dr Mageau est invité mais il ne participe pas à toutes les réunions. De plus, les élus ont découvert que les médecins n'étaient pas destinataires des alertes et résolutions locales. Dans ces conditions, difficile de coordonner... Pour les médecins coordinateurs les élus du Réseau France 3 et du Pôle Outremer ne doivent pas hésiter à les solliciter.

Préconisations des élus de la CSSCT-C : améliorer la remontée des informations locales (dont résolutions et alertes) vers les médecins du travail coordinateurs. Inviter systématiquement les médecins coordinateurs dans les CSSCT légales et conventionnelles.

Dans les observations réalisées par les médecins coordinateurs, les élus de la CSSCT-C relèvent :

- Accroissement du nombre de visites non périodiques
- Réalisation de nombreux aménagements de postes
- Nombreuses orientations vers un psychiatre ou un psychologue
- Du fait de la rareté des postes disponibles, les demandes de reclassement sont de moins en moins sollicitées et se traduisent par des licenciements pour inaptitude

Les médecins du travail en déduisent que les RPS augmentent. **Au Siège c'est dû aux restructurations, aux organisations spatiales et à la diminution du nombre de postes.**

Pour Xavier Froissart depuis mars 2019 la priorité a été donnée à la lutte contre la Covid, ce qui aurait bloqué la politique de prévention menée, notamment en interrompant l'analyse des risques par métiers. **Les élus de la CSSCT-C rétorquent que la crise sanitaire n'a pas empêché la poursuite des transformations malgré les alertes des représentants du personnel et le constat de l'état de santé des collectifs.**

Préconisations des élus de la CSSCT-C : présentation en CCSP⁹ des projets en cours et travail d'analyse afin de déterminer leur poursuite, leur suspension ou leur abandon. Poursuite de l'analyse des risques par métiers par les médecins coordinateurs. La politique d'accompagnement de l'entreprise ne semble pas produire ses effets, comment la direction avance sur ces problématiques ? Déterminer une politique de prévention primaire efficace et les objectifs permettant de mesurer ses effets.

Comme les élus de la CSSCT-C, les 3 médecins soulignent les **effets néfastes des open space**. Alors comment est-il possible que la direction IMG les ignorent ? N'y a-t-il pas incompatibilité avec la nécessaire prise en compte des risques par l'employeur afin, sinon de les éliminer, du moins de les réduire ?

Préconisations des élus de la CSSCT-C : traiter les effets néfastes des espaces de travail collectifs « anciens ». Réviser la politique d'entreprise d'aménagement des espaces de travail au regard des enseignements, notamment de la crise sanitaire.

POINT 5 - BILANS SANTÉ

POINT 5.1 - BILAN 2020 DES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL

Présenté par Jean-Luc Odeyer, président fondateur du groupe JLO, prestataire de psychologues du travail pour FTV depuis le 1^{er} janvier 2018 jusqu'au 31 décembre 2021

Document en annexe : Bilan psychologie du travail 2020

Jean-Luc Odeyer a ouvert le point en précisant que les observations des élus de la CSSCT-C exprimées à l'occasion du précédent bilan ne pourront être prises en compte que lorsque le travail DSQVT-élus sur les indicateurs sera terminé.

⁹ CCSP = Commission Centrale de Suivi des Projets

En 2020 JLO a réalisé 459,25 jours d'intervention contre 547,25 en 2019 (effet crise sanitaire), dont **522 entretiens pour 239 salariés pris en charge** (2019 : 638 entretiens pour 319 salariés).

Jean-Luc Odeyer apprend aux élus que les psychologues du travail ne seraient pas toujours invités dans les **Equipes de Veille Locale**.

En 2020 la filière RH a fait plus de demandes d'appui-conseil qu'en 2019, sur différentes thématiques : télétravail, RPS liés à la Covid, comment accompagner les managers dans le management à distance...

Jean-Luc Odeyer **préconise que le management à distance soit travaillé avec la DSQVT et l'analyse des situations à risque. Il constate déjà des collectifs de travail fortement impactés, parfois jusqu'au trauma.** Pour lui, être manager dans cette période peut être une injonction paradoxale à cause du manque de moyens, de la modification de la relation au travail et des modalités de travail. Ils vivent un changement culturel de fond qui ira au-delà de la crise sanitaire selon lui.

Préconisations des élus de la CSSCT-C : travail à mener sur le management à distance en lien avec l'analyse des situations à risque. Traitement des collectifs de travail impactés.

Comme les **préconisations** pour 2021 sont identiques à celles du bilan 2019, elles n'ont pas été répétées. Les élus demandent que ce soit tout de même fait, à titre informatif et pour montrer que les problèmes sont récurrents et non réglés. Donc pour mémoire :

« 3 thématiques principales émanent de l'ensemble des entretiens avec les psychologues du travail et nous semblent être 3 axes de travail à discuter pour l'année 2020 :

- **Le manque de vision dans l'avenir** : Les projets de transformations génèrent toujours des anxiétés et des frustrations mais ces dernières peuvent aussi être relativement contenues au travers d'une meilleure visibilité et d'une communication plus lisible : Quels impacts concrets ? Sur quel périmètre ? Dans quelle temporalité ? En outre, une avancée dans la négociation des futurs métiers permettrait d'y voir plus clair sur l'avenir, de rassurer certains ou de permettre de débiter un processus de deuil pour d'autre (chose difficile dans l'incertitude actuelle et pourtant nécessaire même si négatif à la base).
- **Les relations de travail** : Un travail de pédagogie doit se poursuivre ou être entrepris par défaut sur la nécessité de respecter les règles de travail (formelles et faisant l'objet de sanctions potentielles) et les règles de savoir-vivre en collectif. La bienveillance et la communication non violente se doivent d'accompagner les rapports sociaux tout en garantissant le respect du cadre dans lequel ils s'inscrivent.
- **Les exigences du travail** : Thématique émergente en 2019 qui risque de se poursuivre notamment dans le réseau France 3 au travers du projet de chaînes régionales de plein exercice : une attention toute particulière devra être menée dans l'accompagnement de ce projet qui génère déjà des fortes inquiétudes quant aux ressources perçues faiblement pour y faire face et donc, quant à la charge de travail supplémentaire que ce projet va générer. »

Lors de la restitution du bilan de France 3 Occitanie en Instance de Proximité, le psychologue référent a expliqué qu'il ne connaissait pas la cartographie de la région (nombre de salariés, répartition par âge et par sexe), et qu'il ne livrerait pas d'analyse car c'est aux élus de la faire. Pour les élus de la CSSCT-C, l'essence même du travail de psychologue du travail est l'analyse, produire des indicateurs secs est

sans intérêt. Jean-Luc Odeyer a assuré que ce n'est pas la méthodologie préconisée et que c'est au psychologue du travail de demander à la RH la cartographie des sites sous sa responsabilité.

POINT 5.2 - BILAN 2020 DU SERVICE DE CONSEIL ET D'ASSISTANCE SOCIALE

Présenté par Marie-Suzel Inzé, Directrice de l'offre de Responsage, prestataire d'assistantat social pour FTV depuis le 1^{er} septembre 2019 (contrat de 2 ans reconductible 1 fois pour 2 ans)

Document en annexe : Bilan Responsage 2020

Accompagnement individuel : **551 salariés ont fait appel à Responsage en 2020.**

Accompagnement collectif : il n'a pas été possible de savoir quelles actions étaient validées pour 2021, il est trop tôt.

Il n'existe rien dans nos textes sur le **maintien/retour dans l'emploi des malades du cancer**, hormis un accompagnement après une absence longue durée. Le sujet est important et les élus de la CSSCT-C souhaitent qu'il soit traité dans nos futurs accords.

Préconisation des élus de la CSSCT-C : mention des actions pour le maintien/retour dans l'emploi des malades du cancer dans les accords FTV.

Depuis janvier 2021 les élus de proximité ont bien un **bilan annuel écrit**, ce qui n'était pas prévu dans le contrat. Cela participe à l'égalité de dignité demandée par les élus.

Comme pour la modification du bilan des psychologues du travail, il faut attendre les travaux DSQVT-élus sur les indicateurs pour voir de prochaines améliorations.

Faute de temps, les membres de la CSSCT-C n'ont pas pu entamer le travail d'objectivation du service rendu par Responsage demandé par la Présidente de FTV. Il a été décidé qu'une réunion dédiée serait organisée (date à caler).

POINT 6 - REPORTING DES PRÉSENCES SUR SITES, PRÉSENTATION DES ÉVOLUTIONS DE L'OUTIL EN VUE DE L'AVIS DU CSEC

Présenté par Marie Lombardo, chef de projet

Pour rappel : Cet outil de suivi de présence sur site est issu d'une demande formulée par la Présidente courant septembre. La direction s'est rendue compte que l'information n'était disponible nulle part dans l'entreprise. Le développement d'une interface à partir des outils actuels aurait pris trop de

temps. Comme le besoin est pressant, le recours à l'auto-déclaratif s'est imposé. **La direction souhaite un outil qui rende la vie facile à tout le monde et qui corrige les dérives.** (cf CR CSSCT-C du 7 décembre 2020).

Suite à l'accueil plutôt mitigé des élus de la CSSCT-C, l'équipe projet a apporté plusieurs évolutions au projet d'outil qui a été présenté via une vidéo

(https://groupefrancetv.sharepoint.com/:v:/s/G_Travail_Prsece_sur_site/ETcFDn4Wok1LqiSKC-wEQMgBFhrclLWchJEakuRsEiCCLg?e=eQxJvq)

Si ergonomiquement cette nouvelle version semble plus conviviale, notamment grâce à un code couleur (taux de présence inférieur à 30% = vert, au-delà de 50% = rouge), il reste néanmoins 2 écueils majeurs selon les élus de la CSSCT-C : la saisie volontaire et la détermination fine des seuils.

Marie Lombardo a expliqué que l'équipe projet a décidé de limiter le développement tant que le CSEC n'avait pas rendu son avis. Elle a assuré que le **paramétrage de seuil** pourrait se faire par direction/site, permettant ainsi d'opérer une distinction selon les organisations des espaces.

Quant à la **saisie volontaire**, direction et élus s'accordent pour dire que la planification à 4 semaines doit être effective, le planning connu le vendredi soir pour le lundi devant être une exception. « *Ca fait partie des responsabilités managériales* » pour Xavier Froissart. Marie Lombardo a rappelé que l'appli « monplanning » permet de visualiser les présences/absences pour les 3 semaines à venir.

POINT 7 - HARCÈLEMENT

Présenté par Hortense Noiret (DSQVT)

POINT 7.1 - BILAN ET RÉSULTATS DES ACTIONS MENÉES

Document en annexe : Bilan HMHS au 28 février 2021

4 signalements depuis le 1^{er} janvier 2021. On peut à la fois s'en réjouir (les cas sont traités) et le regretter (4 de trop).

Pour Xavier Froissart la prise en charge et le traitement par les « acteurs de la régulation » (management et RH de proximité) augmente, c'est un signe de maturité. Le harcèlement et les agissements sexistes ne sont plus des sujets tabou. Selon lui, les formations permettent de lever les réserves d'y aller, la peur de mal faire et de dédramatiser l'investigation. Ligne Directe Harcèlement (LDH) vient en complémentarité quand le cas ne peut pas être discuté en local.

Selon la direction les signalements depuis 2018 viennent de secteurs divers, **pas de concentration sur un(des) site(s) en particulier(s).**

Les élus de la CSSCT-C ont souligné que **8 situations au moins** sur 53 signalements (15%) relevaient d'un **management inadapté**. La direction a reconnu l'intérêt de la formation des managers. Xavier Froissart y voit avant tout un problème de communication : « *quand on s'exprime ce doit être reçu*

correctement, il faut qu'on soit tous vigilants ». Selon lui, un meilleur dialogue permettrait d'éviter des incompréhensions qui peuvent dégénérer en conflit. Il peut également y avoir, toujours selon Xavier Froissart, une évolution dans les représentations professionnelles : ce qui était permis avant ne l'est plus forcément aujourd'hui.

Est-ce que les **managers déplacés au titre d'une sanction restent en situation de management** ? La direction a répondu que c'était traité au cas par cas, même si c'est à éviter. « *Aujourd'hui on renforce la partie analyse et suivi des plans d'action, on fait un point tous les 6 mois avec les RH. Si on maintient en condition de management on vérifie que les actions ont été posées. Il peut y avoir des choses à corriger sans remettre en cause les capacités managériales, l'exercice du management* » a répondu Xavier Froissart.

POINT 7.2 - POINT SUR LE DÉPLOIEMENT DES FORMATIONS

Document en annexe : Actions formations HMHS au 8 mars 2021

220 personnes se sont inscrites à la **formation « Acteurs de la prévention Harcèlement Moral et Harcèlement Sexuel »** destinée aux élus (dont les membres des CSSCT et des commissions égalité professionnelle), à la filière RH opérationnelle, aux APS, aux référents harcèlement (entreprise et CSE), et aux membres de LDH. Soit un potentiel très nettement supérieur. La DSQVT n'aurait reçu aucune demande des membres des CSSCT de l'Outremer. Les élus de la CSSCT-C demandent que les raisons soient investiguées.

Préconisation des élus de la CSSCT-C : les élus de la CSSCT-C réitèrent leur demande que soit réunis les rapporteurs/présidents/secrétaires des CSSCT/CHSCT de FTV afin de faire connaissance et créer un réseau de partage.

Selon Hortense Noiret, fin avril 2021 100% des APS, 100% des référents harcèlement, 80% des RH, et 60 à 70% des représentants du personnel auront été formés. Les restants se formeront avec le e-learning grand public.

Selon les élus de la CSSCT-C, des stagiaires étaient **plutôt mitigés sur le contenu de la formation** : articulation de la journée, informations trop superficielles, prérequis pas suivi faute de temps... ce dernier point fait craindre le succès du e-learning qui sera déployé pour tous les salariés fin mars. Pour les élus de la CSSCT-C, les notions juridiques encadrant le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont complexes. Le droit à l'image l'est tout autant, mais lui bénéficie de 2 jours de formation contre 1 pour le harcèlement.

Le 12 mars les **référents harcèlement** de l'entreprise et des CSE ont suivi une formation spécifique commune. Ils vont ainsi pouvoir enfin se réunir pour discuter de l'articulation des dispositifs existants et des instances de traitement adéquates (promesse d'Arnaud Lesaunier faite le 14 février 2020).

La formation se décline en plusieurs formats, dont un obligatoire pour les managers. Selon Hortense Noiret, il « *faut que ce soit un sujet partagé et pas tabou. L'essentiel est que les formations soient*

lancées ». Pour les **managers** (110 formés à ce jour), la DSQVT a l'ambition d'en former 200 par an grâce au e-learning grand public. A noter que ce dernier ne remplacera pas la ½ journée du cursus manager consacrée à la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

POINT 8 - POINT D'ÉTAPE SUR LE LANCEMENT D'AXOMOVE

Présenté par Delphine Touzin (ergonome de la DSQVT)

Il s'agit d'un point d'étape une semaine après le lancement de la plateforme en distanciel lancée par la DSQVT à destination de l'ensemble des salariés pour prévenir l'apparition des douleurs musculaires et articulaires grâce au mouvement. Axomove propose un service de téléconsultation avec des kinésithérapeutes spécialisés en prévention, et des programmes d'exercices adaptés à ses besoins.

Si Delphine Touzin a regretté le faible nombre d'inscrits (125), Xavier Froissart s'est déclaré satisfait pour sa part.

La plateforme a été présentée aux élus comme un service « égalitaire » puisqu'accessible à l'ensemble des salariés de FTV, quel que soit leur site. Or, le site d'Axomove annonce présentiel pour les Parisiens. Delphine Touzin a corrigé : il y aura des événements en **webinaire** et l'idée est aussi de faire des **événements en région**.

Pour Delphine Touzin Axomove est un outil de **prévention**. Ce service peut tout à fait être une réponse aux risques 4 (risques liés à la manutention manuelle et aux postures contraignantes) et 10 (risques liés à l'éclairage et au travail sur écran) des DUER selon elle. Elle rappellera à la RH que ce service existe et proposera des interventions de présentation.

A venir : un nouveau webinaire le 20 mai.

POINT 9 - PRÉSENTATION DU PROJET DE FORMATION FACE AUX RISQUES

Présenté par Valentine Lopez et Virginie Delahautemaison (Responsables d'actions département Info à l'UFTV)

Documents en annexe : Fiche pédagogique « FAR » (reçue le 24 mars) et Fiche réflexe risque nucléaire v05janv2021

La future formation « **Face aux risques** » (FAR) remplacera l'existante. Programme des 3 jours :

- 1^{ère} demie journée :
 - o intervention de la DSQVT sur ses actions et son rôle auprès des salariés
 - o rappel des obligations de sécurité et de prévention
 - o en cas de problème suite à une exposition aux risques il existe des cellules au sein de FTV pour rencontrer des psychologues pour surmonter le traumatisme
- de la 2^{ème} à la 4^{ème} demie journée :
 - o intervention d'experts sur le nucléaire, les risques environnementaux, industriels et chimiques
 - o échanges avec les stagiaires pour élaborer un vade mecum sur les réflexes, les interlocuteurs locaux et l'identification des risques. Les stagiaires doivent repartir avec du concret, des infos utiles pour la suite. Aux stagiaires de découvrir qui sont les interlocuteurs locaux, ils doivent acquérir le réflexe de savoir où chercher
- 5^{ème} et 6^{ème} demies journées :
 - o gestion de crise : intervention de la DSS ainsi que d'un représentant de la préfecture ou d'un pompier. Connaître les interlocuteurs, les obligations, les moyens de protection et les missions de service public en cas de crise

DSQVT et DSS sont associées à l'organisation de la formation qui est **déclinable sur site avec les risques spécifiques**. Le formateur « fil rouge » sera Bertrand Boyer, ex journaliste de FTV aujourd'hui indépendant qui a beaucoup travaillé pour *Envoyé Spécial*. Expert des questions autour du nucléaire, il est également accrédité « Défense ».

Rouen (Lubrizol) est très demandeur de cette formation, c'est là qu'elle devrait être déployée en 1^{er} vers mai-juin 2021, en fonction des disponibilités du formateur.

Le **public ciblé** sont les journalistes de terrain, les rédacteurs en chef et les techniciens impliqués dans la construction d'un reportage (OPS et OPV).

La formation pourrait déboucher sur la publication de fiches pratiques.

Préconisation des élus de la CSSCT-C : élargir le public cible aux membres des CSSCT. Pas forcément les 3 jours, mais au moins une synthèse.

Les ingénieurs sécurité ont profité du point pour expliquer aux élus que leur demande de mise à jour de la fiche réflexe « Risque nucléaire »¹⁰ n'a pas été suivie, l'idée étant désormais de la corréliser avec la formation FAR et le vade mecum qui y sera produit.

Pour la CSSCT-C, le 25 mars 2021

Chantal Fremy, rapporteure

¹⁰ Les informations pratiques ne concernaient que le Siège.