



# Compte-Rendu de la CSSCT Extraordinaire/Covid-19

Réunion du 5 janvier 2021

**Présents pour la direction :** Philippe Martinetti (président de la CSSCT, directeur du Réseau France 3), Samuel Bignon (DRH du Réseau France 3), Nathalie Dené (responsable du développement de la ligne managériale et de la Santé et Qualité de Vie au Travail du Réseau)

**Présents pour la CSSCT :** Karine Cévaër (rapporteuse), Rabéa Chakir-Trébosc, Bruno Espalieu, François Ollier (excusé), Olivier Mélinand, Laurence Romet.

**Invités de la direction :** Dr Eric Mageau (médecin du travail FTV), Alain Astarita (référént Covid dans le Réseau), Henri Disdier (responsable règlementations et sécurité), Jean-Michel Seybald (coordinateur des sites du centre d'exploitation nord, animateur Prévention Sécurité et référént Covid, de la DMF), Michaël Friederich (directeur de l'exploitation du Réseau)

***Préambule :*** en guise d'introduction à cette première réunion de l'année 2022, Philippe Martinetti réitère son attachement au dialogue avec cette commission dédiée à la santé et aux conditions de travail. Le directeur sait que les situations ne s'améliorent pas aussi vite que les élus le souhaiteraient mais il nous assure de son écoute et de sa volonté de travailler ensemble. Pour finir son propos, il tient à préciser que le plan de continuité de l'activité (PCA), dont il est question aujourd'hui, n'a jamais eu pour objectif de faire des économies mais de préserver la sécurité des salariés. Selon les élus de nombreux éléments laissent penser le contraire.

## Plan de continuité de l'activité et mesures sanitaires

### Mutualisations des éditions

Avec la mise à jour du PCA, le télétravail imposé et les limitations d'effectifs sur les sites sont de retour. Pour agir au plus vite, le directeur de l'exploitation a repris les jauges en vigueur l'an dernier. Et comme en 2020/2021, les journaux sont mutualisés excepté ceux des locales. Même sort pour « Dimanche en politique ». Quant à la tranche du 18h30, elle s'arrête

provisoirement, au profit de France 3 Sat, ainsi que « Vous êtes formidable », sauf s'il y a des marbres à diffuser. En revanche, les émissions effectuées par la Fabrique, comme Littoral par exemple, perdurent car la direction des moyens internes de fabrication ne souhaite pas freiner son activité pour se conformer aux commandes de ses clients. Ce deux poids deux mesures entre ces établissements de la même entreprise qui vivent la même crise sanitaire, ne peut que nous étonner.

**La direction justifie la mutualisation dans le Réseau par le souci de préserver l'antenne qui pourrait être mise péril par la forte contagiosité du variant omicron ;** parmi les salariés de régions, on dénombre 125 cas Covid et 91 cas contact entre le 1<sup>er</sup> décembre et le 5 janvier.

Hélas, nous n'obtiendrons pas les chiffres des autres établissements de France Télévisions qui auraient pu nous permettre de comparer les situations. Car l'un des problèmes soulevés par les personnels, c'est la différence de traitement avec le Siège, les Outremer et la Fabrique qui n'affichent pour l'instant aucune mesure supplémentaire par rapport à décembre. **Cette disparité incite les salariés à penser que le Réseau reste la source d'économie préférée de la direction générale.** Philippe Martinetti s'inscrit en faux et affirme que ce choix n'est absolument pas dicté pas des objectifs économiques ; par ailleurs le PCA sera réétudié chaque semaine selon l'évolution de la pandémie, nous dit-il.

Mais alors, si la motivation n'est pas économique, comment la direction centrale peut-elle encore faire de telles erreurs de psychologie vis-à-vis des salariés des régions ?

Comment la direction peut-elle expliquer aux salariés que le Réseau, appartenant à une entreprise identifiée comme « opérateur d'importance vitale », est réduit à la portion congrue à l'heure où les cafés, restaurants et autres commerces restent ouverts ? Quel regard le public et les politiques vont-ils porter sur les régions de France 3 ? Comment expliquer que des formations reste programmées en présentiel ? Comment justifier que cette « intention » de préserver les salariés risque en fait de leur nuire, en ne planifiant par exemple qu'une seule scripte et qu'un seul OPS pour gérer le JT grande région ? Ou a contrario, en laissant de côté éclairagistes et OPV déjà mis à mal, qui pourraient exercer pourtant leur activité à l'extérieur en renouvelant les banques d'images ?

**Nous avons déjà exprimé tout cela en 2020. La direction du Réseau prend note de ces remarques sur les PTA et retient la proposition pour les OPV et les éclairagistes.**

La CSSCT alerte sur les conséquences psycho-sociales d'une telle décision sur certains collectifs. **Perte de sens, épuisement, rupture de confiance avec la direction, manque de reconnaissance, qualité empêchée, sentiment d'inutilité, crainte de la privatisation... les risques qui en découlent sont évidents.** Pourtant, le protocole national précise bien que la mise en œuvre des règles anti-Covid ne doit pas générer d'autres risques professionnels.

Par ailleurs, tandis que le protocole national incite fortement les entreprises à associer les représentants du personnel, **on constate que la direction centrale a décrété ce PCA unilatéralement,** sans même en discuter avec les médecins du travail. Étonnant lorsqu'on prétend vouloir protéger la santé avant tout. La CSSCT est consciente de la gravité de la situation sanitaire, mais combien de fois devra-t-elle répéter qu'une politique préventive se construit avec et non contre les salariés ? Décidément, le central n'apprend pas de ses erreurs.

**Les élus de la CSSCT considèrent qu'il serait très préférable que les directions régionales puissent, en collaboration avec les représentants de proximité, décider de leurs actions et de leurs jauges en fonction de leur situation respective.**

Fin décembre les antennes de Dijon et de Besançon ont bien été capables de mutualiser rapidement leurs journaux à cause de cas Covid. De nombreux salariés nous ont remonté leur sentiment d'être infantilisés par la Présidence, qui en matière de risque psycho-social se préoccupe peu de leur santé.

Quant aux CDD qui vont perdre des contrats de travail, le DRH indique que tout contrat promis par écrit, mail ou sms, sera honoré. Mais quid de la plupart des contrats qui sont prévus à l'oral ? Les élus demandent à ce qu'ils soient aussi pris en compte.

### **Évolution des mesures barrières**

Le Dr Mageau précise que tous les gestes barrières, qui ont fait l'objet d'un certain relâchement ces derniers mois, restent primordiaux. Si le variant Omicron apparaît un peu moins dangereux que le Delta, toujours présent, il est en revanche beaucoup plus contagieux. Ces consignes font l'objet d'un affichage sur site. Hélas, certains listings sont anciens et ne précisent pas la nécessité de perches à micro en reportage ou l'importance de l'aération des locaux.

**Interrogé sur la différence entre les masques chirurgicaux et FFP2, le médecin du travail affirme tout d'abord qu'un bon masque est un masque bien porté ;** néanmoins, il est clair que le masque FFP2 filtre mieux que le masque chirurgical, mais il s'avère moins confortable pour de nombreuses personnes. Elles pourraient donc être tentées de l'enlever plus souvent, ce qu'il faut éviter. **Cependant, la CSSCT souhaiterait que la direction mette des FFP2 à disposition des salariés afin qu'ils puissent choisir selon leur situation de travail.** C'est déjà le cas pour les équipes de reportages et les maquilleuses suite aux demandes des élus mais il faudrait élargir à tout le personnel.

De plus, les consignes gouvernementales peuvent changer très vite à ce sujet ; **il serait souhaitable que la direction de la sécurité anticipe ses commandes de FFP2 afin de ne pas être confrontée au même retard que pour les autotests, toujours pas distribués faute de procédure établie.**

**Idem pour les capteurs de CO2, que nous demandons depuis mai 2021.** Seules quelques antennes et locales les ont reçus pour l'instant. Qui plus est, leur utilisation ne semble pas conforme à l'engagement de Philippe Martinetti pris lors de la CSSCT de début novembre. A l'époque, la direction de l'exploitation envisageait d'utiliser ces appareils uniquement pour alimenter un futur système central de mesure, mettant de côté leur capacité d'alerte immédiate sur les concentrations d'air éventuellement contaminé, qui était à la base l'objectif de notre demande.

Lors de cette réunion, **le directeur du Réseau avait souscrit à cette requête et au fait que les représentants de proximité seraient associés à la mise en place des capteurs.**

Malgré cela, aujourd'hui, le retour de plusieurs RP nous montre que ce message n'a pas été transmis sur le terrain, sauf à Toulouse, mais par le biais des élus visiblement. A Amiens, l'alarme visuelle d'un capteur dans une salle de formation n'a entraîné aucune action corrective. Incroyable. **Philippe Martinetti affirme vouloir y remédier.**

Par ailleurs, puisque l'entreprise refuse d'en acheter plus malgré notre demande l'an dernier, nous pensons qu'il serait judicieux de les déplacer en fonction des lieux susceptibles d'accueillir plusieurs salariés. A Rennes, le capteur reste près de la table de rédaction qui se vide après 9h30. Pourquoi ne pas le transporter en mixage ou en régie, ou en salle de formation afin d'étendre son utilité ?

Quant **aux centrales de traitement d'air**, sachant que plusieurs climatisations en plateau, en régie ou en zones tertiaires ne fonctionnent pas avec 100% d'air neuf, nous demandons si l'installation de filtres HEPA selon la norme EN 1822-1 (haute efficacité) a été enfin envisagée vu la haute circulation d'Omicron. Michaël Friederich nous répond que cette option n'a pas encore été tranchée. **Rappelons que nous avons déjà posé la question en septembre 2020...**

Ces filtres nous sembleraient surtout utiles pour les studios où les salariés et invités ne portent pas de masques. Le médecin stipule que les plexiglas dans une pièce mal ventilée n'empêchent pas la contamination par aérosols si l'on est sans masque. Un local bien aéré, c'est un local dont l'atmosphère contient moins de 800 ppm (partie par million) de CO2 ; au-dessus de cette limite, les capteurs le signalent.

## **Évolution des règles d'isolement et types d'absence**

Le Dr Mageau détaille les conditions d'isolement qui ont été modifiées.

**Les cas positifs**, parmi les salariés vaccinés (conformes au passe sanitaire), ne s'isolent plus 10 mais 7 jours. Voire 5 jours si le test apparaît négatif et s'il n'y a plus de symptômes depuis 48h. Les personnes non vaccinées (ou avec un schéma incomplet) restent à 10 jours d'isolement, ou plus, évidemment, si la maladie persiste. Toutefois, elles peuvent sortir de l'isolement au bout de 7 jours si elles ont un test PCR ou antigénique négatif ou plus de symptômes depuis 48 h.

**Les cas contacts**, parmi les salariés vaccinés, ne s'isolent pas. Mais ils doivent procéder à un autotest J+2 et j+4 après le contact ; si le cas positif est au foyer, le cas contact fera un autotest à J+2 et J+4 après la guérison de la personne au bout de 7 jours d'isolement. Les non vaccinés, eux, s'isolent 7 jours et réalisent un test avant de reprendre. **Cas positif ou cas contact, le salarié bénéficie d'un arrêt de travail indemnisé par la sécurité social.**

**Concernant les absences :**

- Dues à la mutualisation des antennes : les salariés qui sont mis en disponibilité sont en absence autorisée payée mais sont mobilisables si besoin. La génération de leur RTT ne sera pas entamée comme la CSSCT l'avait demandé en 2020.

- Dues à une classe fermée ou un enfant cas contact de moins de 16 ans : selon la RH on doit vous poser vos RTTE déjà générées et le reste des jours d'absence sera posé en congés annuels. Sauf télétravail possible. Mais selon le site Ameli.fr, le salarié a le droit à un arrêt de travail dérogatoire. La direction doit vérifier.
- Dues à un enfant malade du Covid : selon la RH vous avez le droit à votre « congé enfant malade » et des jours d'absence autorisée payée ; mais selon le site de la sécu, vous pouvez aussi bénéficier d'un arrêt de travail.
- Dues à des critères de vulnérabilité si le télétravail est impossible : vous pouvez obtenir un certificat d'isolement du médecin qui vous permettra d'être en absence autorisée payée.
- Dues à un statut de grande vulnérabilité régi par le décret du 9 septembre 2021 (fortement immunodéprimé) : vous bénéficiez d'une absence autorisée payée voire d'un arrêt de travail par le médecin traitant.

En revanche, les salariés parents ou conjoints de personnes en grande vulnérabilité n'ont pas le droit aux absences autorisées payées. **La CSSCT demande que l'entreprise remédie à cela. Le médecin du travail va remonter cette demande avec l'aval du directeur du Réseau.**

