



Désignation d'un expert Alerte pour risque grave à France 3 Pays de la Loire

Les élus du CSE ont été alertés par les représentants de proximité de France 3 Pays-de-la Loire suite à plusieurs incidents et dysfonctionnements qui ont conduit à l'arrêt de travail d'un salarié du service IMG (immobilier et moyens généraux) le 27 avril. Son médecin traitant ayant fait le lien par écrit avec le travail, l'une des représentantes de proximité a demandé par mail à la direction régionale de déclarer cet arrêt en accident du travail, ce qui a été fait le 4 mai.

Le salarié en question est sous le coup d'une procédure disciplinaire suite au signalement par son N+1 d'une situation de harcèlement. La représentante de proximité qui a accompagné ce salarié en entretien disciplinaire le 28 avril nous a fait part de son extrême inquiétude à son sujet. Elle a constaté un état de stress aigu, des pleurs, son sentiment de totale injustice face à une accusation de harcèlement qu'il considère sans fondement. De plus, lors de l'enquête, l'investigateur privé mandaté par la Direction centrale, ne lui aurait pas donné suffisamment d'informations et d'éléments pour lui permettre de se défendre. Cette plainte fait écho à d'autres affaires de ce genre à France Télévisions, dont une qui a valu à l'entreprise d'être récemment condamnée aux Prud'hommes.

Pour les représentants de proximité, la direction cherche clairement un bouc émissaire, afin de se dédouaner du fait qu'elle n'a pas mis en œuvre les actions nécessaires concernant le service qui est en souffrance depuis plusieurs années. A plusieurs reprises et en vain, les RP ont alerté sur cette situation en instance de proximité : le 7 novembre 2019, le 6 décembre 2019, le 10 janvier 2020, le 27 août 2020, le 5 novembre 2020, le 1^{er} juillet 2021, le 26 août 2021, le 16 septembre 2021, le 7 octobre 2021, puis le 13 janvier 2022, le 3 février 2022 et le 3 mars 2022.

Le salarié en question s'est notamment souvent plaint de surcharge de travail, de perte de sens, a souvent évoqué le sentiment de ne servir à rien et le manque de reconnaissance parce qu'on lui avait enlevé des responsabilités, de mauvaise entente avec son chef de service avec l'impression que ce dernier était lui-même sous pression d'un chef de centre qui voulait tout gérer. Des plaintes qui se sont soldées par des menaces suicidaires du salarié en octobre 2019, le 17 juin 2021 et en avril 2022.

Pour rappel concernant l'antériorité des faits, en octobre 2019, le salarié apprend par un collègue l'arrivée d'un chef de service à la tête de l'unité qui fonctionnait jusqu'alors sous l'autorité directe du chef de centre, avec une grande autonomie.

A cette époque, l'unique collègue du salarié dans le service était lui-même en souffrance, il avait d'ailleurs écrit un mail à sa direction intitulé : « Droit d'alerte ».

A l'arrivée du N+1 du service – qui est la victime présumée de la situation de harcèlement sur laquelle la direction a enquêté – les incidents se sont multipliés : fiches de postes non rédigées pendant des mois, multiplication des modifications d'horaires de planning, mails de reproche adressés aux salariés, parfois le soir, tard dans la nuit et le week-end sur un ton très autoritaire et pour des motifs futiles, comme des demi-heure supplémentaires de travail non demandées

au chef de service, sachant que ce genre de dépassement est fréquent dans de nombreux métiers à France 3.

Les RP ont remonté à la direction des problèmes organisationnels et conflictuels comme la non validation des fiches de postes, le dossier de la gestion des placards de matériels de reportage, le non-retour sur les sujets IMG évoqués lors des réunions des cadres techniques auxquelles le N+1 participait, la répartition du travail dans le service et la polyvalence entre les salariés, la difficulté à gérer les BIP à distance, la gestion des bons de commande, les changements réguliers des horaires de planning, le manque de communication de leur manager...

Parallèlement le ressenti des 3 salariés des IMG est que le N+1 est harcelé par sa Direction, qu'il ne peut rien faire sans avoir l'aval de son supérieur ; ils ont remarqué des signes de stress, de repli sur lui-même, apparition de manifestations cutanées, tremblements, un homme muré dans son silence dès qu'il revient d'une entrevue avec la Direction, parfois les larmes aux yeux. Le salarié mis en cause s'est d'ailleurs inquiété de la santé de son responsable auprès de la RRH.

Les ateliers préalables à la rédaction du DUER, ont été l'occasion pour la direction et les élus présents de tenter de remettre du dialogue dans le service. Suite à ces ateliers, une préconisation a été ajoutée au DUER : relancer la formation sur la gestion des conflits. Cela n'a pas été fait.

Lors de réunions d'instance, la direction a refusé la demande de médiation avec le psychologue du travail qui était demandée par les élus, arguant qu'il s'agissait d'une solution en ultime recours et minimisant les menaces suicidaires rapportées par les élus.

Le turn-over des directeurs et des RRH a contribué à l'inefficience de la direction régionale : entre septembre 2019 et ce jour, 4 directeurs régionaux, dont un par intérim, 3 chefs de centre et 3 RRH se sont succédés.

Une aberration vu le contexte social et économique du réseau régional de France 3 soumis à des économies budgétaires drastiques depuis plus d'une dizaine d'années, une conjoncture d'autant plus difficile à supporter dans les Pays de la Loire que la station est l'une des mono-antennes les plus mal dotées de France 3. En juillet 2019, le médecin du travail avait d'ailleurs fait une alerte générale sur l'état de santé des salariés. Le taux d'absentéisme était par ailleurs de 7,25% au 2^e trimestre alors que le taux national se trouvait aux alentours de 4,5%. Le problème aurait dû être traité par le biais d'un Comité de pilotage paritaire mais le Covid a mis un coup d'arrêt à ce dernier.

Aujourd'hui, la victime présumée (le N+1 donc) et le mis en cause (le subordonné) sont en arrêt maladie. Le mis en cause est mis à pied de manière conservatoire depuis le 19 avril, quant aux deux autres salariés du service, ils ne cachent pas leur mal-être : ils ne comprennent pas la mise à pied de leur collègue et ont le sentiment d'une profonde injustice. Eux aussi étaient en conflit avec leur N+1.

Au vu de la situation, les RP et les élus du CSE et de la CSSCT considèrent que les personnels du service IMG subissent de graves risques sur leur santé. Ils souhaitent, au titre de l'article L.2315-94 du Code du travail, mandater un cabinet d'experts agréé par le Ministère du Travail. La mission d'expertise a pour objectif d'aider le CSE à contribuer à la protection de la santé

physique et mentale des salariés ainsi qu'à leur sécurité. L'expertise répondra aux questions suivantes :

- Établir un état des lieux et un diagnostic complet des situations de travail des personnels des IMG afin d'identifier et de caractériser les facteurs organisationnels et managériaux générateurs des risques professionnels susceptibles de porter atteinte à la santé physique et psychique des salariés
- Analyser la politique de prévention de l'entreprise en matière de prise en charge des signalements de situation de harcèlement et la manière dont sont conduites les enquêtes relatives à ces situations.
- Aider le CSE à formuler des pistes et propositions d'amélioration des conditions de travail, de prévention et de sécurité. Ainsi que toutes autres initiatives permettant d'éclairer le CSE, la CSSCT et les RP sur les particularités de ces situations de travail et sur les facteurs participant à la survenue d'incidents tels que ceux mentionnés dans cette délibération.

La mission d'expertise concerne le service IMG de France 3 Pays de la Loire, mais compte-tenu de la diversité des acteurs en lien avec ce service, le périmètre d'action des experts pourra être élargi à d'autres salariés de France Télévisions ainsi qu'à M. Potriquet, investigateur privé mandaté par la direction. L'expert devra avoir accès à toutes les informations qu'il estimera nécessaires pour mener à bien sa mission. Les salariés de l'antenne seront informés de cette expertise et de ses modalités. Tout personnel appelé à s'exprimer le fera sur la base du volontariat. Aucune sanction ne pourra être prise à l'encontre des personnes parce qu'elles se seront exprimées dans ce cadre.

Le rapport d'expertise sera présenté en réunion de l'instance de proximité, en CSSCT et en CSE.

Les débats en instance pourront faire évoluer les préconisations de l'expert. Les élus seront informés des décisions et actions prises par la direction.

Un compte-rendu des conclusions de l'expertise, partagé par la direction et les élus, sera présenté aux salariés du service IMG ainsi que les mesures de prévention proposées.

Le choix des élus du CSE s'est porté sur la coopérative CEDAET, expert agréé par le ministère du Travail, domicilié au 23 rue Yves Toudic, 75010 Paris, pour réaliser cette expertise. Ils mandatent Eléonore DUPLAY, Christophe AMOURIAUX et Alexandra BOULAY-DUPÉ pour coordonner les relations entre l'expert, les RP, la CSSCT et le CSE, et prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision.

Adopté à l'unanimité des 24 élus présents
Les organisations CFDT, CGT, FO, SNJ et SUD s'associent.

Paris, le 5 mai 2022