



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

Réunion du 23 novembre 2022

**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 France 3), Nathalie Wenlik (coordinatrice HSE & prévention des risques Réseau France 3), Alain Astarita (directeur de la coordination et du pilotage transverse du Réseau).

**Présents pour la CSSCT** : Jean-Manuel Bertrand (journaliste), Karine Cévaër (rapporteuse, journaliste), Rabéa Chakir- Trébosc (documentaliste), Bruno Espalieu (JRI), Olivier Mélinand (OPS), Laurence Romet (scripte).

***Préambule** : suite au débat en CSE, les élus avaient réclamé les plans de prévention concernant les gardiens et les maquilleuses, la direction nous les promet pour janvier, le temps de les trouver dit-elle.*

*Par ailleurs, au vu de la situation extrêmement dégradée des représentants du personnel à France 3 Côte d'Azur, les élus de la CSSCT proposent à la direction du Réseau de se rendre, de concert, sur site afin de présenter l'expertise et rassurer le collectif sur la prise en compte de son mal-être. La direction soutient la démarche et accepte ce déplacement.*

## 1/Présentation du bilan de l'absentéisme de la Fabrique au 31 décembre 2021 et au 30 juin 2022

*Invité* : Arnaud Ségur (RRH à la Fabrique)

Les documents de la Fabrique nous montrent une tendance à la hausse du taux moyen d'absentéisme, tendance que l'on avait également notée sur le Réseau et à France Télévisions en 2021 et sur le 1<sup>er</sup> semestre 2022. Mais les chiffres de la Fabrique sont en revanche inférieurs

à ceux de l'entreprise : 7,48% pour FTV contre 7,08% pour la Fabrique ; ils restent néanmoins très largement supérieurs au taux moyen des entreprises en France (5,6%).

Le reste des données est difficilement lisible et apporte peu d'indications. On comprend au cours de la réunion que les chiffres globaux en gras ne représentent pas la somme des chiffres de chaque région mais qu'il faut y ajouter ceux des sites parisiens, qui n'apparaissent nulle part ailleurs. Impossible également de repérer les différentes activités : post-prod, vidéo-mobile... ou les métiers. Comment repérer des absences récurrentes dans un métier précis par exemple ? Le RRH de la Fabrique nous dit compter sur les RAF pour l'alerter si nécessaire. Cela nous paraît, pour le moins, une méthode aléatoire qui fait peser une responsabilité supplémentaire sur les RAF. La direction de la DMF ne peut faire l'économie d'une veille pertinente selon des indicateurs communs à l'entreprise.

D'un point de vue général, les remarques sont les mêmes que pour le Réseau : les indicateurs nous permettent uniquement de voir que le taux d'absentéisme est de plus en plus inquiétant. A la Fabrique c'est notamment le cas chez les jeunes et les plus de 55 ans ; on peut noter également que l'an dernier Bordeaux se trouvait sans surprise en pole-position et que cette année, Toulouse en prend le chemin. Mais ces indicateurs ne sont pas suffisamment fins pour nous permettre d'identifier les causes potentielles.

On sait aujourd'hui que les nombreux arrêts courts peuvent être signes de risques psychosociaux, mais les motifs sont ici bien trop larges pour en tirer des conclusions.

Nous souhaitons donc avoir d'autres indicateurs : par métier, par statut, par grande famille d'activité, par sexe, des comparaisons de chiffres sur 4 ans, une classification par nature des arrêts plus fine en se basant notamment sur Acciline pour les AT. Nous souhaitons également le taux de turn-over, le taux de remplacement des absences santé, le taux des nouveaux arrivants en RQTH/et aménagements de poste, le taux des HS, de prise de congés et d'alimentation du CET, le nombre et taux de licenciements pour inaptitude. Nous souhaitons également que Vendargues soit identifié comme un site à part entière.

L'ensemble de ces indicateurs doit nous permettre d'assurer et de garantir une veille plus pertinente de chaque salarié de la DMF. Plus ces items seront précisés, meilleure sera la prise en charge du sujet identifié et les mesures correctives déployées.

## **2/Information et échanges sur le projet de DUERP spécifique concernant le SQS (site de qualification de Strasbourg)**

Au vu des documents reçus avant la réunion, les élus de la CSSCT étaient particulièrement déçus, mais la direction nous précise en séance qu'il ne s'agit là que d'une ébauche, qu'elle n'a pas eu le temps de réaliser ce travail depuis notre demande. Dont acte.

Sur la forme de ce DUERP qui concerne le site de qualification de Strasbourg – une armoire à tiroirs nous a-t-on dit – la direction compte y inscrire les différentes expérimentations à la

place des unités de travail ; par exemple, Overdrive sera noté en lieu et place d'une « unité de travail » puis en-dessous la liste des risques référencés sera déroulée.

**Nous découvrons ainsi que la ligne des unités de travail, soi-disant impossible à modifier dans le logiciel selon les ingénieurs sécurité lors de la CSSCT sur les DUER, s'avère donc bien modifiable.** Les élus apprécient très peu ce genre d'affirmation mensongère de la part de la direction.

*Pour information du CSE, les élus de la CSSCT centrale aborderont de nouveau cette option en réunion pour améliorer la cohérence des unités de travail dans les DUER de l'entreprise. Comme par hasard, ce paramétrage du logiciel redeviendra impossible selon la direction qui argue que l'un de ses intervenants a parlé trop vite lors de la CSSCT du Réseau. De qui se moque-t-on ?! Doit-on réellement faire confiance à une équipe qui change de discours quand cela l'arrange ? Rien n'est moins sûr.*

Interrogée sur la nouvelle présentation de l'indice de gravité qui devra figurer sur ce DUER, la coordinatrice HSE avoue ne pas savoir comment il s'évalue. S'évalue-t-il par rapport au préjudice encouru dans l'absolu ? Dans l'entreprise ? Ou au vu de ce qui s'est déjà passé ?

*Pour information du CSE, la question a été entre temps posée en CSSCT centrale aux ingénieurs sécurité qui nous ont précisé que cet indice est laissé à l'appréciation des salariés au vu de leur expérience dans l'entreprise, **si un seul salarié du groupe de travail veut l'augmenter, l'APS doit suivre.** Mais on a aussi appris que certains risques sont bloqués au plus fort indice par choix de la direction comme le risque routier. **Pourquoi pas, mais la moindre des choses aurait été de prévenir les élus des CSE et de la CSSCT qui désormais comprennent pourquoi le risque routier est toujours classé au-dessus des risques psychosociaux dans l'entreprise.** Seul le risque Covid avait été notifié comme tel.*

Pour le DUER du SQS, les élus réclament que les documents relatifs au risque grave de Rouen, les comptes rendus afférents de la CSSCT et de la CASAR soient pris en compte pour alimenter le SQS, en plus des retours des salariés sur le site. La direction entend bien le faire.

### **3/Echanges suite compte rendu de la CSSCT du 26 et 27 octobre 2022 et à la Résolution du CSE du 17 novembre 2022**

Les réponses de la direction à l'avis du CSE seront données en séance plénière, ce point vise juste à échanger sur la manière dont la direction souhaite s'emparer de ces questions ; désormais la coordinatrice HSE participera systématiquement à la réunion de la CSSCT afin de fluidifier la transmission d'informations en matière de politique de santé.

Quant à la rapporteuse de la CSSCT, également présente en CSSCT centrale, elle s'engage à faire à l'instance un compte-rendu succinct de ce qu'il se dit en réunion centrale.

Force est de constater que les décisions en matière de politique de santé dépendent en grande partie du siège. Par exemple, [la demande d'indexer en priorité la part variable des cadres à des objectifs de qualité de vie au travail avait été faite](#) en vain à la DRH de France Télévisions. Trop longtemps les objectifs de réduction d'ETP ont été, selon nous, imposés aux managers.

Sur ce point la direction s'inscrit en faux. Jamais au grand jamais ce genre d'objectif n'a été demandé. Étrange car plusieurs cadres s'en sont plaints ...

La direction et les élus tombent d'accord au moins sur un point : on ne peut laisser au hasard des personnalités de directeurs et de RRH la possibilité de conduire ou non une politique de prévention digne de ce nom dans leur station. Mais comment y arriver si ce n'est par la formation et la « carotte » ?

## 4/Actions en cours au sein du Réseau Régional de France 3 avec la DSQVT

Le premier bilan semestriel du nouveau prestataire ACCA (psychologues du travail) a été présenté en CSSCT centrale. Comme il indiquait qu'il y avait eu 7 interventions spécifiques dans le Réseau, nous avons réclamé leurs bilans. Il s'agissait des stations de Metz, Rennes, Toulouse, Antibes, Albi, Besançon et Montpellier (Copil). Si la direction du Réseau nous a d'abord dit qu'elle n'en avait aucun, elle a fini par en trouver 3 avant la réunion, les 4 autres actions n'ayant pas produit de rapport, selon elle.

Nous avons donc obtenu ceux de Rennes, Toulouse et Metz.

*Pour information du CSE, après avoir rencontré certains salariés d'Antibes, nous avons eu la confirmation que la restitution d'un rapport de diagnostic sur un collectif dégradé avait bel et bien eu lieu au sein du service concerné, mais visiblement il n'a pas été fourni aux RP. Quant à son plan d'actions, il ne semble pas exister. **Là encore, nous apprécions très peu ce manque de transparence et de loyauté de la part de la direction.***

*Idem pour les retours sur **la situation conflictuelle à Lyon concernant le télétravail** des monteuses. La direction nous assure en CSSCT que les relations interpersonnelles sont apaisées mais quelques heures plus tard, la rapporteuse de l'instance recevra un courrier des RP dénonçant la tension constante au sein des relations monteuses/journalistes.*

*Soit les directions régionales ne remontent pas les bonnes informations à la direction du Réseau, soit c'est la direction du Réseau qui retient des informations. [Quel que soit le problème, nous demandons à la direction d'être particulièrement vigilante sur la véracité des informations qu'elle fournit aux élus.](#)*

**En ce qui concerne le rapport Acca de Rennes :** le diagnostic fait suite à plusieurs remontées de salariés du service web, alertes portées par les RP. Après avoir interrogé les représentants de proximité, les élus de la CSSCT relaient leur mécontentement. Ils considèrent que ce rapport a été édulcoré quant à la responsabilité managériale sur cette situation. La direction se demande si c'est ACCA qui n'a pas correctement fait le travail ou la direction régionale qui n'a pas correctement établi la mission. Certes, la question peut se poser mais quelle que soit la réponse, elle s'avère problématique.

Par ailleurs, les élus profitent de ce focus sur la Bretagne pour réclamer de nouveau le rapport de l'enquête conjointe de juin 2021 confisqué par la direction au mépris des textes en vigueur.

L'inspection du travail attend depuis l'été dernier de la part de la direction régionale les documents nécessaires à son travail.

**En ce qui concerne le rapport Acca de Metz** : le diagnostic étant plus ancien, nous interrogeons la direction sur le plan d'actions. Elle dit qu'elle va se renseigner... De notre côté, nous avons interrogé des RP, de la locale de Metz notamment, qui désespèrent du plan d'actions. Selon eux, il ne répond en rien aux problèmes énoncés dans le rapport. Mais la chef de centre affirme que ça n'est pas sa perception.

La défiance vis-à-vis de la parole des représentants du personnel engendrent depuis de longues années de gros problèmes dans cette entreprise. Malgré les préconisations des experts de Cedaet, notamment dans leur rapport sur France 3 Lorraine en 2020, l'encadrement semble continuer d'ignorer les remarques des élus du personnel. Demandes de mutations, arrêts maladie, demandes de détachement... la situation de la locale paraît pourtant toujours inquiétante.

**En ce qui concerne le rapport de Toulouse** : c'est le seul rapport qui trouve grâce aux yeux des RP. Cependant, l'un d'entre eux nous confie que le fait de devoir passer par la RH pour s'inscrire aux entretiens avec la psychologue a freiné les témoignages par peur des représailles. Quelle étonnante façon de faire ! En outre, par rapport à certaines remontées de salariés, ce rapport semble avoir quelques lacunes.

Pourtant, l'état des lieux décrit est déjà peu brillant, notamment en ce qui concerne la rédaction en chef. Propos perçus comme vexatoires, réactions abruptes (ton de la voix), remarques sur la vie privée, refus sans possibilité de discussion, comportement autocratique, infantilisant... cette attitude juste qualifiée de « déroutante » par Acca semble largement minimisée. Nous doutons qu'un salarié qui agirait ainsi avec des collègues soit simplement identifié comme « déroutant »...

Mais là visiblement, la direction a choisi d'agir en lançant des ateliers de travail... Le DRH souligne que nous ne sommes pas au courant de tout. Peut-être, mais comment le deviner si aucun changement ne s'opère.

**En conclusion**, ces rapports nous semblent trop schématiques, ils sous-estiment la responsabilité de l'encadrement et de la direction dans le mal-être des salariés, leurs préconisations nous paraissent trop floues et rejettent le travail à faire sur les salariés à travers d'énormes ateliers qui n'ont presque jamais rien donné à France 3. « Réflexion », « temps d'échange », « soutien de la hiérarchie », « rappels des lignes d'écoute », « charte du vivre ensemble » ... le vocable utilisé traduit des pistes d'actions qui manquent de concret et qui restent insuffisantes. Quant à leur suivi, il est mal structuré.

Le point positif c'est que via leurs diagnostics, aussi lacunaires soient-ils, ces rapports permettent de croiser les risques professionnels et de noter ici leur transversalité : on retrouve à chaque fois **des problèmes de pilotage de l'activité** avec des cadres et des règles floues, **des problèmes de régulation du travail** qui accentuent la surcharge, un fort sentiment **d'iniquité**, un **manque de reconnaissance**, des **injonctions contradictoires** entre les demandes et la réalité du terrain et des moyens, un **déséquilibre vie privée/vie professionnelle** avec des sollicitations hors temps de travail, des **tensions** parfois importantes

avec l'encadrement voire avec les collègues, une **perte de qualité**, un **manque de temps** pour réaliser ses tâches, etc.

**La transversalité de ces constats devrait conduire la direction à agir sur plusieurs niveaux. Ce qui est encore trop rare.**

Quant au reste des régions, la DRH propose de suivre les dossiers de manière plus précise via un tableau. Bonne idée mais on l'attend depuis quelques temps déjà.