



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

Réunion extraordinaire du 7 juin 2023

Présents pour la direction : Philippe Martinetti (Président de la CSSCT, directeur du Réseau France 3), Nathalie Dené (DRH adjointe du Réseau France 3, en charge du développement de la ligne managériale, de la Santé et Qualité de Vie au Travail), Séverine Thirel (coordinatrice RH Réseau France 3). Nathalie Wenclik (coordinatrice HSE & prévention des risques Réseau France 3), Alain Astarita (directeur de la coordination et du pilotage transverse du Réseau).

Présents pour la CSSCT : Karine Cévaër (rapporteuse, journaliste), Rabéa Chakir-Trébosc (documentaliste), Béatrice Mariani (monteuse), Olivier Mélinand (OPS) Laurence Romet (scripte).

1. Présentation du plan d'action concernant le Risque Grave de Besançon du 20 février 2023

Invitées : Pascale Pfister (DR de France 3 Bourgogne-Franche Comté), Cécile Arbogast (RRH de France 3 BFC)

Le plan d'action présenté par la direction ne correspond que très partiellement aux préconisations du CSE, notamment à celles qui s'adressaient à la direction centrale ; ce plan-là est inexistant, puisque dépendant d'un autre niveau de décision ; une belle aberration de notre structure... Ainsi la plupart des propositions essentielles en matière de prévention primaire n'ont presque jamais de réponses.

Sur ce plan d'action, les élus voient ressurgir un Copil, à leur grand étonnement puisque la direction semblait vouloir les abandonner au vu de leur inefficacité et de leur lenteur évoquées plusieurs fois en CSSCT. Pour éviter les écueils connus, les élus conseillent une répartition égale des parties (ici les RP sont en minorité) et un cahier des charges précis qu'ils souhaitent pouvoir regarder, mais la direction réserve sa réponse sur ce point.

Ce plan laisse la part belle à la prévention secondaire, les sensibilisations et formations sont nombreuses. Mais l'expérience nous a montré que les programmes des formations - auxquels nous n'avons pas accès - et la qualité des formateurs sont déterminants pour atteindre les objectifs escomptés. En tout cas pour l'instant, les formations qui sont dispensées aux managers ne semblent pas très efficaces au vu des alertes qui nous sont remontées depuis des années.

Le plan prévoit aussi une mise à jour du livret d'accueil qui actuellement ressemble plus à un dossier de presse pour public extérieur qu'à un document informatif à destination des nouveaux arrivants (CDD, ou CDI). Pour rappel, un livret d'accueil précis a été demandé par la CSSCT du Réseau en 2019, nous sommes en 2023 et les livrets d'accueil sont disparates, introuvables ou inexistantes, avec souvent tous les noms de la direction et de la communication mais aucun nom de représentants du personnel ou de médecin du travail. Nous avons souhaité le faire en « co-construction », en vain. Voilà ce que ça donne aujourd'hui.

Les élus s'étonnent également que l'une des actions locales essentielles, réclamée après chaque expertise, soit reléguée en 2024. Il s'agit de mettre en place de simples moments d'échange pour parler du travail. Ce qui se faisait naturellement il y a quelques années doit désormais s'organiser car manque de temps ou perte de sens ont réduit ces espaces de discussions collectives comme peau de chagrin. Mais pas la peine d'attendre l'ARACT pour ça.

Dernière remarque, il manque une notion de base dans cette affaire de Besançon : celle de la compréhension et de l'équité. Un salarié a été licencié, méritait-il la plus haute sanction ? Comment en décide-t-on ? Quid des autres responsabilités ? Existe-t-il une règle ou tous ces cas de harcèlements présumés sont-ils traités « au petit bonheur la chance » selon les personnalités des uns et des autres, selon que vous soyez salariés ou encadrants ? Le débat a toujours été écarté y compris durant la négociation de l'accord QVCT. L'injustice institutionnelle semble déjà bien ancrée dans cette entreprise. Par ailleurs, admettre ses fautes fait partie de l'exemplarité que devrait s'imposer la direction. C'est en tout cas ce que les formations de l'UFTV affirment.

2. Point sur le maintien ou non du registre des accidents bénins dans les antennes

L'objectif de ce point est de tirer au clair la raison pour laquelle la direction a décidé de retirer les registres des accidents bénins sur les sites régionaux. Le service RH nous avait stipulé qu'il fallait répondre à plusieurs exigences pour le détenir (médecin du travail sur place ou infirmière ou secouristes avec diplômes particuliers ...) ce qui n'était pas le cas des stations. Pourtant la seule chose qui a été modifiée récemment par la loi c'est la propriété du registre. Désormais ce document officiel n'appartient plus à la CARSAT mais à l'entreprise.

Donc pourquoi ce changement demandé par les services RH centraux ? La direction a demandé aux élus de trouver un membre de la CARSAT, car visiblement elle n'y arrive pas.

Contacté, le contrôleur de Rennes ne peut répondre à cette question mais déclare que la plupart des entreprises multi-sites ont contourné ce problème en installant un logiciel recommandé par la CARSAT : il est ainsi centralisé aux Sièges des sociétés qui eux remplissent les conditions nécessaires, mais chaque site peut y avoir accès et l'alimenter. Les données, évidemment visibles en local, sont ensuite étudiées et analysés en CSSCT en général tous les trimestres.

La direction du Réseau trouve que c'est une bonne solution. Elle reviendra vers la CSSCT pour lui dire ce qu'il en sera.

3. Réponses de la direction aux préconisations du CSE suite au Risque Grave concernant l'antenne de France 3 Cote d'Azur

Invité : Samuel Peltier (DR de France 3 PACA)

En ouverture, le directeur du Réseau nous affirme que nous allons être satisfaits : ils auraient répondu « oui » à chaque préconisation du CSE. Il est vrai que nous avons eu ce document tardivement, que nous l'avons lu rapidement mais tout de même, il nous semble que le directeur va un peu vite en besogne.

La réponse à la première préconisation est en effet positive. Enfin, le site d'Antibes va accueillir à temps plein un « décideur », alors que le directeur régional et RRH sont basés sur Marseille. Le profil de ce 3^{ème} homme (ou femme), notamment en charge du dialogue social, n'est pas encore totalement défini mais toutes les informations seront transmises aux salariés d'ici fin juin.

Ensuite, ça se gâte un peu, ou nous n'avons pas la même définition du « oui » :

- **Une médiation devait être proposée aux protagonistes.** Ça n'a pas été fait. Pourquoi ? Le directeur régional nous répond « allez voir Mme X et demandez-lui si elle le souhaite, ce n'est pas à moi de le faire ! ». Eh bien si, c'est bien le rôle de la direction et c'est navrant qu'elle l'ignore.
- **Mettre en place une formation « mieux se connaître pour mieux travailler avec les autres » présente au catalogue de l'UFTV.** Dans sa réponse, la direction annonce une formation différente, donc là encore ce n'est pas oui. Le programme d'une formation a son importance.
- **Clarifier par une note de service les attributions des représentants du personnel.** « La note est en cours de préparation » répond la direction ; 3 mois pour recopier simplement quelques lignes du code du travail... la pression temporelle n'est visiblement pas la même pour tous.
- **Organiser dans les 3 mois une formation spécifique pour la RRH et le DR pour mieux comprendre leurs responsabilités légales.** En bref, c'est non, là encore, mais écrit d'une manière alambiquée.

- **Organiser une réunion mensuelle entre le DR et les DS** : la direction répond oui mais avec un seul délégué syndical à chaque fois ; drôle de façon de recréer du lien entre les DS. Cependant, quand la direction s'aperçoit au cours de l'échange que ça va lui faire 5 réunions mensuelles, ça devient subitement trimestriel. A force de discussion, on obtient une réunion trimestrielle mais avec toutes les OS réunies.
- **Mettre en place la formation conjointe représentants du personnel/direction**. C'est oui sauf que depuis, nous avons appris que cette demande des élus avait été dévoyée par la direction du dialogue social, donc on comprend mieux cette réponse positive.

Concernant les réponses sur les préconisations relatives au central :

- **Rouvrir les négociations sur les accords IRP afin d'améliorer l'articulation du CSE et des IP**. Réponse de la DDS : on verra aux prochaines élections !
- **Supprimer les EVL au profit d'IP extraordinaires** : confier le projet d'accord QVCT répond la direction ; eh bien c'est tout vu ...
- **Communiquer au CSE le bilan du Copil** : la réponse ne correspond pas à la question donc on suppose que là encore c'est non.
- **Suivre les préconisations du CSE sur le rôle des référents harcèlement** : encore non.
- **Fiabiliser les informations entre les bilans SSCT et les bilans des plans de développement des compétences** : tout est fiable selon la direction. On a pourtant prouvé le contraire.
- **Repenser les DUERP, Papripact et bilan SSCT selon les préconisations du CSE**. La direction précise à juste titre qu'un travail collaboratif a été initié avec des élus du CSE et que certaines des suggestions sont actuellement appliquées ou le seront l'an prochain. D'accord, mais lesquelles ? La moindre des choses serait de prévenir les élus qui ont participé à cet atelier.

Quant à la demande d'équité de traitement entre l'encadrement et les personnels, et de l'application de la loi concernant la déclaration des accidents du travail, évidemment la direction affirme n'avoir rien à se reprocher. Elle oublie donc que dans cette affaire, la RRH a déclaré les AT des élus du personnel bien au-delà des 48h stipulées par la loi.

4. Point sur la réponse apportée par la direction au courrier d'un représentant du personnel à Marseille

Invité : Samuel Peltier (DR de France 3 PACA)

Ce point proposé à l'ordre du jour de la dernière CSSCT a été reporté à la réunion de juin, car le directeur régional n'avait pas répondu au courrier d'un salarié RP se plaignant de discrimination syndicale. Aujourd'hui, il nous annonce l'avoir reçu.

Samuel Peltier affirme qu'il découvre les problèmes de ce salarié, ce qui n'est pas exact puisqu'il a déjà reçu un courrier qui dénonce sa discrimination en 2022. Cependant le DR

assure le salarié de son soutien, dit-il, mais souligne ne pouvoir rien faire puisque le salarié ne souhaite donner aucun nom ; quant aux dernières moqueries et remarques anti-syndicales évoquées dans sa lettre, elles ont été proférées au cours du salon de l'agriculture par des personnels extérieurs à la station de Marseille, que le DR ne connaît pas.

Le directeur régional souligne que de toutes façons ce salarié est en litige avec l'entreprise à ce sujet, en effet ce représentant du personnel a été en sous-emploi pendant une longue période après son embauche par voie prud'homale.

Nous estimons qu'il est nécessaire que nos préconisations concernant la légitimation des élus d'Antibes s'appliquent également à Marseille. La direction pourrait aussi rappeler que la discrimination est un délit.

5. Point sur l'organisation du service IMG de Bordeaux, suite au détachement d'un personnel de Toulouse

C'est la seconde fois que ce point est discuté en CSSCT. Pour rappel, un salarié du service IMG de Toulouse va être détaché sur le site de Bordeaux pendant 6 mois en vue d'une mutation si cela s'avère convaincant. Il quitte Toulouse avec un poste de vidéo et arrive en surnuméraire au service IMG de Bordeaux. La personne était en souffrance nous dit-on.

Nous devrions être plutôt satisfaits que les services RH fassent passer « l'humain » avant les règles habituelles de l'entreprise, ce qui est plutôt rare. On en veut pour preuve le cas récent de Strasbourg où malgré la grande souffrance d'un salarié pour rejoindre sa femme à Paris, aucun détachement ni mutation n'ont été faits ; et il y a bien d'autres exemples de ce genre.

Mais là, nous alertons tout de même sur certains risques au vu des circonstances :

- La dernière fois qu'un salarié a été ajouté en surnuméraire dans un service IMG (à Nantes), ça s'est terminé en conflit interpersonnel grave en grande partie pour cause de sous-emploi et de rôle mal défini.
- Le salarié, employé anciennement à Bordeaux, avait eu dans cette station des comportements et paroles inappropriés. Plusieurs personnels se disent très insécurisés par son arrivée.
- Cette décision semble avoir été prise dans un entre-soi de DRH et de RRH, sans que les chefs de services aient leurs mots à dire.
- Encore une action RH qui risque d'accroître le sentiment d'iniquité déjà très fort dans cette entreprise.

Il semblerait que dans cette entreprise, trois catégories de personnes se distinguent : celles qui jettent de l'huile sur les feux voire qui les allument, celles qui regardent et celles qui passent leur temps à essayer de les éteindre et de les prévenir.

