



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

Réunion des 4 et 5 mai 2023

Présents pour la direction : Philippe Martinetti (Président de la CSSCT, directeur du Réseau France 3), Samuel Bignon (DRH 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). Florence Vincelot (directrice de la QVT).

Invitée de droit : Dr Christine De Laulanie (médecin du travail à France Télévisions)

Présents pour la CSSCT : Jean-Manuel Bertrand (journaliste), Karine Cévaër (rapporteuse, journaliste), Rabéa Chakir-Trébosc (documentaliste), Bruno Espalieu (JRI), Béatrice Mariani (monteuse), Laurence Romet (scripte).

Préambule : *l'ordre du jour de la CSSCT n'étant pas conjoint légalement, sa négociation est parfois laborieuse. Ce fut le cas pour cette réunion ; les élus sont notamment déçus de constater qu'il est encore difficile de faire appliquer les dispositions légales comme celle d'inviter la CARSAT. A force de tergiversations, la DRH nous a finalement dit qu'il était trop tard pour faire venir un contrôleur afin de répondre sur les modifications réglementaires concernant le cahier des incidents, document que les directions régionales sont en train de supprimer.*

Par ailleurs, nous nous étonnons de ne pas avoir pu inscrire à l'ordre du jour :

- ***Le plan d'action sur l'antenne d'Antibes qui n'est visiblement pas prêt ; la RRH est absente, nous dit-on. Au moins les actions les plus urgentes auraient pu être mises en place.***
- ***Le plan d'action sur la locale de Metz suite au rapport ACCA de 2022 et l'addendum suite au rapport d'inspection de deux élus du personnel ; le sujet ne sera pas vu avant le 12 juin en IP, nous répond-on.***
- ***La plainte pour discrimination d'un élu du site de Marseille auprès de son directeur régional qui n'a pas daigné lui répondre ; il faut le temps de se renseigner, prétexte la direction une semaine avant la CSSCT.***

En matière de santé, la lenteur d'action peut être vraiment préjudiciable. C'est pourquoi nous avons ajouté des points en préambule afin d'informer la direction ou de croiser nos sources :

- *En effet la veille, une RP de Strasbourg nous avait informé des menaces suicidaires d'un journaliste. Rapidement un DGI a été déclaré et une enquête conjointe programmée.*
- *Autre sujet, à Bordeaux, la DRH ayant pris le poste de DRH de l'information au Siège, il est urgent de la remplacer. Même si, sur le papier, elle est censée assumer temporairement les deux postes, chacun sait que c'est matériellement impossible. Quant au service des IMG, il ne cache pas son inquiétude face à l'annonce de l'arrivée d'un salarié en surnuméraire – on a vu le grave problème que ce type de situation avait entraîné au service IMG de Nantes.*
- *Quant à Toulouse, une lettre ouverte des 3 RP démissionnaires à tous les salariés de la station marquant leur absence de soutien à l'expertise pour risque Grave n'a pas été sans conséquence sur l'état de santé de la salariée qui en fait l'objet. Un accord IRP plus précis pourrait permettre d'éviter ce genre de problème.*
- *Suite à l'enquête accompagnée à Besançon, le salarié mis en cause a été licencié. Certains RP et enquêteurs nous ont confié leur malaise face à cette décision qu'ils considèrent trop dure, d'autant plus que la hiérarchie qui savait n'a pas agi comme la loi l'y oblige et reste malgré tout encore une fois impunie. Les élus soulignent que l'iniquité de traitement notamment entre les salariés et les encadrants RH est de plus en plus flagrant au sein de l'entreprise. De nombreux salariés nous remontent leur colère face à cette injustice.*

1. Compte-rendu de la CSSCT Centrale du 5 avril 2023

Ce point a été décidé conjointement avec la direction pour informer la CSSCT des débats en CSSCT centrale. Le problème est que, là non plus, ce ne sont pas les décideurs qui président cette commission, il faut donc attendre le CSEC pour espérer des réponses, mais qui ne sont pas toujours suivis d'effets.

Les longs débats en commission santé sont donc souvent vains. Par exemple, sur les notions de **sécurité autour des appareils de transmission 4 et 5 G** : plus d'une heure d'échanges avec, côté direction, un nombre de personnes 2 fois plus important que celui des élus – ce qui est normalement interdit – n'aura servi à rien.

Malgré un discours des élus étayé par les preuves d'un doute scientifique au sujet des conséquences sanitaires de certains champs électromagnétiques, les représentants de l'employeur et de l'ANFR se sont montrés inflexibles et même sardoniques, figés sur des idées préconçues comme quoi « on ne pouvait pas se protéger d'un doute ». Une Direction de la Santé et de la Qualité de Vie au Travail qui semble ne jamais avoir entendu parler du principe de précaution nous inquiète au plus haut point.

Autres sujets : **les bilans des assistantes sociales et des psychologues du travail**. La représentante d'ACCA nous dit sans faire broncher la direction qu'il faut que les salariés, notamment du Réseau, admettent que la qualité du travail n'est plus une priorité compte-

tenu de la concurrence et des économies à faire. C'est sans doute pourquoi la complexité du travail et le conflit de valeur arrive en pole position avec les relations dégradées dans l'échelle des risques psychosociaux.

Quant **au bilan Harcèlement traité par la LDH et la direction** (que nous n'avons jamais réussi à obtenir en CSSCT Réseau), il est assez édifiant quant à l'hétérogénéité des sanctions. Reconnus « harceleurs » par leurs investigateurs certains salariés sont licenciés et d'autres doivent juste présenter des excuses. Par ailleurs, on voit que la majorité des dits harcèlements sont commis par les N+1. Les affaires diligentées par les élus ne sont pas répertoriées dans ce document sauf l'enquête de Rennes sur les 3 JRI, comme si la direction avait pris la main sur cette affaire. C'est étonnamment ce que le CSE avait supposé.

2. Compte-rendu du Comité de pilotage Overdrive

Les référents salariés ont travaillé en 3 groupes successifs sur le logiciel Overdrive installé dans la régie test de Strasbourg.

A ce stade, plusieurs paramètres demandent encore à être améliorés. Les référents qui ont des façons de travailler parfois différentes, ne sont pas tous d'accord sur l'efficacité de cet outil. Mais ce dont tout le monde est sûr c'est qu'Overdrive demande plus de travail de préparation et permet moins de spontanéité. Par conséquent, là où les référents s'accordent également, c'est sur le fait que cet automate ne peut permettre de modifier un JT au dernier moment ; il est indispensable dans ce cas de décrocher en manuel. **Overdrive ne peut donc permettre de baisser les effectifs sans dégrader l'antenne.**

En revanche, certaines fonctionnalités sont intéressantes et pourraient être encore optimisées.

3. Point sur le Rapport d'enquête conjointe de 2021 à la rédaction de Rennes dont la synthèse a été présentée à la CSSCT en juin et novembre 2021

Pour information du CSE, nous soulignons que le titre de ce point a été modifié par les élus dans ce compte-rendu, car la direction avait écrit que c'était le rapport qui avait déjà été présenté 2 fois à la CSSCT. Pourquoi cette contrevérité ? Les élus n'en ont vu que la synthèse et ont mis 2 ans à obtenir le rapport grâce à l'injonction de l'inspection du travail.

Il n'empêche, le DRH assène qu'il ne comprend pas pourquoi nous souhaitons traiter de nouveau cette affaire qui pour lui est terminée. Ce n'est pas l'avis des élus qui rappellent que des salariés sont encore sous anxiolytiques depuis cette enquête, que des familles sont encore impactées.

Lorsque de telles enquêtes sont menées, il est nécessaire d'être au plus proche de la vérité afin d'être juste. Nous sommes officiellement dans un État de droit où cette notion est primordiale et l'injustice est un des principaux facteurs de risque professionnel à France Télévisions.

Après la lecture de ce rapport, les élus de la CSSCT sont unanimes : le harcèlement sexuel n'est pas démontré. C'est pourtant ainsi que le notifie le bilan annuel « harcèlement » de la LDH/direction présenté en CSSCT Centrale et le rapport d'enquête à travers l'expression « harcèlement (sexuel) d'ambiance ». L'enquête traite en outre de 3 cas totalement différents, il y aurait donc dû y avoir 3 enquêtes.

Comme par hasard, ces JRI sont réputés pour avoir des caractères bien trempés et l'un des premiers faits dénoncés par les victimes c'est qu'ils dénigrent l'encadrement dans les voitures. Comme par hasard, l'une des tutrices qui témoigne en a fait partie.

Pour rappel, les enquêteurs ont été accompagnés par le cabinet JLO, qui avait déjà montré ses limites voire son incompétence dans une autre enquête à Poitiers.

Qui plus est, cette enquête a visiblement été faite à charge. Parmi les paroles des témoins, certaines sont interprétées par les enquêteurs ou extraites d'un contexte ou d'un échange qui n'est nullement décrit ; quant aux témoignages des 3 mis en cause, ils sont pratiquement absents. N'avaient-ils rien à dire ou ne savaient-ils pas de quoi les enquêteurs parlaient exactement ? Impossible à savoir, le questionnaire n'est pas donné.

Par ailleurs, la nature des relations entre les parties opposées n'est jamais interrogée, impossible pour le lecteur de savoir quels types d'échanges habituels il y avait entre les personnes. L'auteur de blagues à caractère sexuel ne peut être jugé de la même façon selon que sa blague est pornographique ou à peine suggestive ou selon que son interlocutrice reste muette, s'en offusque ou plaisante régulièrement de la même façon.

Dans ce genre d'affaire le manque de nuance peut laisser impunis de véritables prédateurs ou au contraire, saper la dignité de n'importe quel salarié.

Sommes-nous ici simplement face à un travail mal fait ou bien face à l'un des premiers exemples de dérive moraliste de la direction voire à un nouveau moyen de « casser » des salariés rebelles ? **Dans le doute, la direction doit refaire faire l'enquête selon la méthode du Ministère du travail et par un cabinet d'expert habilité ou simplement annuler les sanctions.**

Mais le DRH nous répond que ça n'est pas prévu comme ça. Notre argumentaire n'aura servi à rien. La direction reste obtuse. En bref, circulez, il n'y a rien à voir...

4. Point sur les formations communes élus/direction du Réseau et de la Fabrique

Pour rappel, cette formation a été proposée à la direction par les élus lors de la formation universitaire « acteur dans le développement de la qualité de vie au travail ». Il s'agissait de permettre aux instances de mieux fonctionner grâce à la connaissance commune et partagée d'un vocabulaire et d'une réglementation qui s'applique aux uns et aux autres.

Récupérée par la direction du Dialogue Social, cette formation planifiée cette année (donc 6 ans après la proposition) n'a semble-t-il plus rien à voir : dans son programme, les devoirs et les droits des élus apparaissent en effet mais pas un mot sur ceux de la direction.

Nous ne sommes pas là confrontés à un problème dû à un manque de moyens, mais révélateur d'un état d'esprit. C'est donc bien la direction, et pas les organisations syndicales, qui se drape dans une posture dominante aux dépens d'un dialogue apaisé qui pourrait conduire à améliorer une partie des conditions de travail.

La CSSCT demande que le programme de cette formation soit revu de manière conjointe en CSSCT centrale.

5. Absentéisme Réseau France 3 :

Invités : Yves BLAISE (Responsable du pilotage social), Steve LABADE (responsable d'Études RH au Pilotage Social)

- Réponses à la résolution du CSE sur l'avis relatif au bilan social/absentéisme 2021

Force est de constater que les réponses données aux préconisations du CSE du Réseau, soit ne correspondent pas aux questions, soit sont négatives mais de manière détournée, soit elles prétendent que ce qu'on demande est déjà fait.

Mais cette fois, nous avons en face de nous le Pilotage Social qui est au cœur du sujet et qui produit les indicateurs. Une argumentation plus précise de nos préconisations a permis au Pilotage Social, semble-t-il, de mieux comprendre notre objectif qui ne diffère apparemment pas du leur : **comprendre au mieux les motifs de l'absentéisme pour mieux les combattre.**

Le Pilotage social ainsi que la DSQVT ne nient pas le lien avec le travail pour une partie de l'absentéisme qui est en général de 30% dans les entreprises, mais ils doutent que des indicateurs puissent améliorer le diagnostic. **Pourtant, en les articulant avec Acciline qui sert à déclarer les accidents du travail et en travaillant sur les manières de déclarer, on pourrait obtenir une meilleure lecture des motifs, sans écarter les analyses qualitatives si besoin.**

Ces échanges ont peut-être été d'autant plus faciles que la direction de France Télévisions avait accepté au dernier CSEC de se mettre autour de la table pour discuter avec nous des indicateurs et méthodes que l'on propose depuis 4 ans au Réseau. A voir si ce sera suivi d'effets. Florence Vincelot nous le promet pour septembre car elle souhaite d'abord connaître

les résultats des expérimentations avec le cabinet Ayming réalisées à Bordeaux, Caen, et l'île de la réunion.

- Bilan absentéisme 2022 Réseau France 3

Nous soulignons tout d'abord que malgré la volonté et la mise à disposition de tableaux de bord homogénéisés, tous les représentants de proximité du Réseau n'ont pas reçu les mêmes types de documents de la part de leur RRH. Jean-Yves Blaise s'en étonne.

Le tableau consolidé du Réseau indique un **taux d'absentéisme moyen de 7,68% en 2022**, au-dessus de celui de **2021 qui était de 7,45 %**. Si l'on regarde par région, **9 sur 13 ont un absentéisme qui augmente**.

Mais la direction nuance cette aggravation. Hors Covid, le taux est en diminution : il est de **6,78 % en 2022** et de **7,12 % en 2021**. Contrairement à ce que l'on pourrait penser, les absences dues à cette pandémie ont été plus importantes en 2022 selon la direction.

Pour information, le taux de **France télévisions atteint 7,08 %**, ce qui reste supérieur à la moyenne des entreprises en France. Selon l'enquête IFOP/DiotSiaci, le taux moyen serait de 5,64 % en 2022 contre 4,94 % en 2021.

Selon le pilotage social, notre couverture de prévoyance expliquerait peut-être ce mauvais classement. Une théorie un peu tirée par les cheveux, selon nous et qui remettrait en cause l'honnêteté de nombreux médecins.

- Point sur le suivi des actions Réseau

Point non traité, aucun document transmis.

6. Bilan absentéisme 2022 Fabrique

Invitée : Sarah FAGGION (RRH de la Fabrique)

Le taux atteint **les 6,54 % en 2022 contre 6,02 % l'année précédente**. Si le taux a augmenté le nombre de jours d'absence a diminué ce qui est expliqué par la baisse des effectifs.

Par ailleurs, même constat que dans le Réseau, ce sont les longues absences (+de 136 jours) qui impactent le plus le taux d'absentéisme mais ce sont les arrêts de 4 à 8 jours qui touchent le plus de salariés.

Nous faisons remarquer au Pilotage social, qui ne comprenait pas pourquoi nous reprochions dans l'avis du CSE un manque de légende, que les tableaux des Moyens de Fabrications distinguent les chiffres des sites régionaux et ceux du Siège de manière peu compréhensible.

A Toulouse, le taux élevé s'explique par une seule longue absence, nous dit la direction, mais elle est due à un accident du travail dans le car de la vidéo-mobile. Nous nous étonnons de ne pas avoir vu passer d'enquête suite à cet AT grave. Mais la RRH nous répond que le problème a été facilement identifié. **Il n'empêche, la direction doit prendre l'habitude de faire des enquêtes avec les RP après un accident du travail grave.** Les arbres des causes sont souvent plus complexes que l'on ne l'imagine et imposent de faire plus de prévention.

Par ailleurs, **nous rappelons au pilotage social que, parmi les indicateurs souhaités, figurent les taux par métier.** Cette catégorie peut permettre, surtout à la Fabrique, d'avoir une veille plus efficace. Mais la direction craint que nous puissions identifier les personnes si elles sont peu nombreuses dans un métier. Dans un rapport consolidé, il y a peu de risque. En outre, nous rappelons que nous sommes soumis à la confidentialité.

7. Point sur la mise en œuvre du télétravail des monteurs de Lyon et les ajustements opérés

Invités : Éric BARAUD (directeur Régional France 3 AURA), Lise FERRET (DRH France 3 AURA), Xavier ROLLAND (rédacteur en chef France 3 Rhône Alpes)

Après plusieurs améliorations techniques facilitant le montage à distance, la direction d'Aura affirme que la situation s'est apaisée entre les monteurs et les journalistes. Elle suppose que la mise en place du télétravail au service de montage a été trop « brutale » ce qui a créé des conflits entre les services.

Là encore, l'histoire nous donne raison : lors de la négociation de l'accord Télétravail, nous avons demandé que des échanges entre les salariés qui travaillent ensemble soient organisés avant la signature d'avenants, non pas pour freiner cette organisation du travail mais pour éviter les éventuelles tensions. Mais la direction du Dialogue Social avait refusé sous prétexte que la signature d'un avenant était un acte individuel qui ne regardait que le salarié et son manager. Si le télétravail des monteurs avait été partagé en amont, les freins techniques auraient été réglés avant, les journalistes auraient pu expliquer les raisons de leur inconfort et les monteurs les raisons de leur choix ; cela s'appelle faire de la prévention !

Par ailleurs, à Lyon, la direction ne respecte pas l'accord. Aucun monteur n'a signé d'avenant alors que leur télétravail, qui plus est planifié en système récurrent, équivaut à 37 jours annuels par salarié ; la RRH semble penser sincèrement que le travail occasionnel peut aller jusqu'à 40 jours. Cette règle n'existe pas.

Pour rappel, lors de la CSSCT des 9 et 10 novembre 2021, alors que certains chefs de centre avaient décrété que le télétravail occasionnel serait de 40 jours pour faire des essais de planification, Xavier Froissart, qui avait dirigé la négociation, avait rappelé que le travail occasionnel inscrit dans **l'accord ne devait pas dépasser une dizaine de jours** pour répondre à des aléas. C'est ainsi qu'il avait été accepté par France Télévisions sur proposition d'une

organisation syndicale. La direction a omis de l'écrire précisément dans les textes, mais elle l'a rappelé en CSSCT et en CSE personne ne l'a contesté.

Si les règles doivent changer, elles ne peuvent l'être de manière unilatérale. Après cette CSSCT, une note de précision aurait dû être diffusée par la direction afin d'éviter les diverses interprétations des salariés et les conflits éventuels. Décidément la prévention n'est pas dans l'ADN de la direction.

Par ailleurs, les élus font remarquer qu'il y a un temps de latence plus important pour « ingester » les images en télétravail, ce qui fait peut-être craindre aux journalistes un retard en cas d'actu chaude en ouverture du JT. La CSSCT demande à la direction d'AURA d'y faire attention.

8. Présentation du rapport de visite des représentants de proximité concernant la locale de Saint Etienne

Invités : Éric BARAUD (directeur Régional France 3 AURA), Lise FERRET (DRH France 3 AURA), Xavier ROLLAND (rédacteur en chef France 3 Rhône Alpes), Anne-Sophie SABOUREAU (RP de France 3 Rhône-Alpes)

Au vu de faits inquiétants survenus à la Locale de Saint-Etienne en septembre 2022 et de leurs conséquences, deux représentantes de proximité ont réalisé une inspection sur le site le 3 mars 2023.

Voici en bref le contexte : après une accusation de harcèlement, une médiation, opérée dans des conditions contestables, a été organisée par la direction via l'un de ses investigateurs privés. La tentative s'est terminée par l'arrêt maladie de la salariée accusée de harcèlement par un collègue, et qui elle-même se dit harcelée. D'autres arrêts maladie sont à déplorer, parmi eux liés au travail selon les salariés : manque de considération, conditions de travail dégradées, management défaillant, les plaintes sont nombreuses.

Un diagnostic d'ACCA demandé par la direction ne semble pas avoir amélioré les choses, leur rapport dit même qu'il a mis le collectif en colère, car les salariés n'y retrouvent pas leur propos et accusent la direction de l'avoir édulcoré.

Par ailleurs, l'arrivée des box dans les foyers et une mauvaise couverture hertzienne entraînent une perte de sens et un sentiment de qualité empêchée.

La direction nous dit avoir agi au plus vite après l'événement de septembre. Médiation, psychologue du travail, mise en place de 2 ateliers sur les dysfonctionnements et les relations au travail, pour elle, des mesures ont été prises. Quant au problème de diffusion de la Locale, le directeur du Réseau nous rappelle que c'est hélas d'ordre national. La locale de Saint-Etienne n'est pas la seule dans ce cas.

En revanche personne ne semble savoir à la direction d'AURA qu'une enquête conjointe s'impose après un accident du travail grave comme ce fut le cas (1 mois d'arrêt suivi d'un mi-temps thérapeutique). Apparemment ce n'est pas au programme du parcours managérial... Les élus les informent qu'ils peuvent se faire aider par l'ARACT ou la CARSAT. La direction prend note. La Locale de Saint-Etienne est un site inquiétant que la CSSCT suivra de près via les RP.

9. Point sur la procédure concernant l'alerte pour danger grave et imminent (DGI)

Invités : Clémence FISCHER (Juriste relations collectives à France Télévisions)

Quelques directions régionales ont souhaité que les RP lèvent les DGI qu'ils avaient déclenchés. Au vu de ces tentatives, la CSSCT a demandé ce point afin d'échanger sur les règles. Si le code du travail est clair en ce qui concerne la procédure entre CSE et direction, en revanche il ne parle pas des RP mis en place par accord. Là-dessus la juriste invitée est d'accord avec les élus de la CSSCT qui réclament une procédure claire, et ce depuis longtemps. Cela devrait se faire par la modification des accords sur les IRP, mais faute de négociation, il faudra traiter de cette procédure dans le Règlement Intérieur du CSE.